D I S E R T A S I

REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESELAMATAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN DI INDONESIA YANG BERBASIS NILAI KEADILAN

Oleh :
ANDI LALA
PDIH. 10301900016

Di bawah bimbingan :
Promotor : Prof .Dr. H. Eman Suparman, S.H., M.H.
Co. Promotor : Dr. H. Amin Purnawan SH. Sp.N. M.Hum.

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Hukum
Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

PROGRAM DOKTOR (S3) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

SEMARANG

TAHUN 2022

LEMBAR PENGESAHAN

REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESELAMATAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN DI INDONESIA YANG BERBASIS NILAI KEADILAN

Oleh
ANDI LALA
NIM PDIH. 10301900016

D I S E R T A S I

Untuk Memperoleh Gelar Doktor dalam Bidang Ilmu Hukum
Pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

Telah disetujui Untuk diajukan dalam Ujian Disertasi
Oleh Promotor dan Co-Promotor pada tanggal

Semarang, Oktober 2022

PROMOTOR	CO-PROMOTOR
Prof. Dr. H. Eman Suparman, S.H., M.H.	**Dr. H. Amin Purnawan, SH. Sp.N. M.Hum.**

Mengetahui,
Ketua Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum

PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Doktor baik Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain selain Tim Promotor dan masukan dari Tim Penelaah.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasin orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Semarang, Februari 2023

Yang Membuat Pernyataan

Andi Lala, S.H.,M.H

NIM. 10301900016

MOTTO

Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 147

"Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu Termasuk orang-orang yang ragu".

Al-Qur'an Surah Al-Mujadallah ayat 11

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Al-Qur'an Surah Ar-Rahman: 11

"Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang engkau dustakan?"

"Walaupun kamu dapat memberikan bintang, berjuta harta sekalipun, namun itu semua belum cukup untuk membalas kasih cinta seorang Ibu-Bapak"

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan salah satu sarana yang sangat dominan dan penting di dalam kehidupan suatu bangsa. Pentingnya kedudukan tenaga kerja bagi negara, sehingga perlu sekali diberikan suatu bentuk jaminan perlindungan hukum kepada pekerja khususnya mengenai keselamatan kerja baginya sehingga terjamin dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja segala daya upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja menuju masyarakat adil dan makmur, sayangnya hal ini belum berbanding lurus dengan regulasi terhadap perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia saat ini. Baik Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi rujukan utama pembahasan dalam bidang keselamatan kerja belum mengatur secara eksplisit dan tegas mengenai penjaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia saat ini.

Adapun tujuan dari penelitian disertasi ini diuraikan menjadi tiga, *pertama*, benarkah regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia dewasa ini masih belum menunjukan nilai-nilai keadilan,*kedua*,apakah ada kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini,*ketiga*, bagaimana upaya merekonstruksi regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang berbasis nilai keadilan. Metodelogi penelitian yang digunakan dalam penulisan disertasi ini mempunyai paradigma, paradigma yang digunakan di dalam penelitian ini adalah paradigma *konstruktivisme*. Jenis penelitian dalam penulisan disertasi ini termasuk jenis penelitian hukum normatif dan empiris, sifat penelitian ini bersifat deskriptif, metode pendekatan dalam penelitian disertasi ini adalah pendekatan yuridis sosiologis (*sosial legal research*), dengan cara pengumpulan data diambil dari studi kepustakaan dan studi lapangan baik melalui observasi maupun wawancara. Analisis data menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu memadukan data sekunder (bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier) dan dikomplementerkan dengan data primer yang diperoleh dari penelitian di lapangan (empiris) selanjutnya disusun secara induktif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini belum berbasis nilai keadilan sehingga perlu dilakukan rekonstruksi hukum terhadap regulasi perlindungan keselamatan tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia dan perlu dilakukannya pengawasan yang maksimal dan serius dalam bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai keselamatan kerja oleh semua *stakeholder* terutama oleh Dewan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (DK3N) dalam melakukan pengawasan keselamatan kerja di Indonesia, penegakan sanksi hukum keselamatan kerja yang tegas tanpa tebang pilih pada perusahaan dan segera membentuk Komisi Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, guna terlaksananya regulasi perlindungan hukum keselamatan kerja yang berkeadilan.

Kata Kunci : *Nilai Keadilan, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja.*

ABSTRACT

Labor is one of the most dominant and important means in the life of a nation. The importance of the position of workers for the state, so it is necessary to provide a form of guarantee of legal protection to workers, especially regarding work safety for them so that they are guaranteed from work accidents. Work safety is all efforts to ensure the integrity and perfection of both physically and spiritually of the workforce in order to improve the welfare of the workforce towards a just and prosperous society, unfortunately this has not been directly proportional to the current regulations on the protection of safety laws for workers in Indonesia. Both Law Number 1 of 1970 concerning Work Safety and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower,

The purpose of this dissertation research is divided into three, first, is it true that the regulation of safety legal protection for workers in companies in Indonesia today still does not show the values of justice, second, are there any weaknesses in the regulation of safety legal protection for workers in companies? in Indonesia at this time, third, how to reconstruct the regulation of safety law protection for workers in companies in Indonesia based on the value of justice. The research methodology used in writing this dissertation has a paradigm,The paradigm used in this study is the constructivism paradigm. The type of research in this dissertation includes normative and empirical legal research, the nature of this research is descriptive, the approach method in this dissertation research is a sociological juridical approach (social legal research), by collecting data taken from library studies and field studies either through observation as well as interviews. Data analysis uses qualitative analysis methods, which combines secondary data (primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials) and is complemented with primary data obtained from research in the field (empirical) then compiled inductively.

From the results of the study, it can be concluded that the regulation of safety legal protection for workers in companies in Indonesia is currently not based on the value of justice so that it is necessary to reconstruct the law on the regulation of labor safety protection in companies in Indonesia and it is necessary to carry out maximum and serious supervision in the field of employment, especially in the field of employment. regarding work safety by all stakeholders, especially by the Occupational Health and Safety Board (DK3N) in conducting work safety supervision in Indonesia, enforcing strict safety law sanctions without selective discrimination on companies and immediately establishing an Occupational Safety and Health Supervision Commission, in order to implement protection regulations fair work safety law.

Keywords: Value of Justice, Legal Protection, Labor.

RINGKASAN

A. Latar Belakang

Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan baik secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja juga dapat dikatakan suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, dan kerugian ditempat kerja dari penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan lantai tempat bekerja, lingkungan kerja, serta metode kerja. Dampak dari lingkungan kerja yang kurang aman dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Di jelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 195, sebagai berikut ;

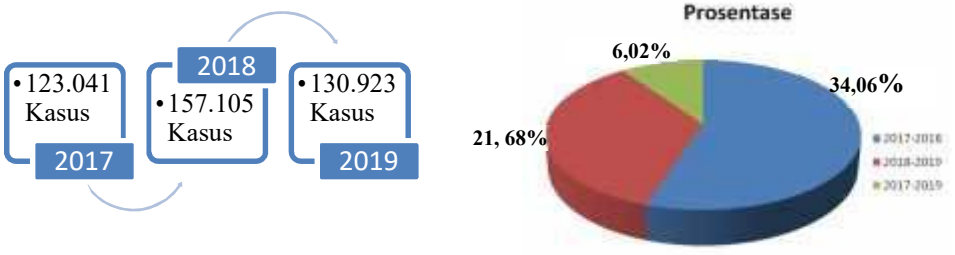
وَأَنفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۛ وَأَحْسِنُوا ۛ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

> Artinya: "Dan berinvestasilah di jalan Allah, jangan pertemukan dirimu (dan semua yang di bawah kuasa dan kewenanganmu) pada kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah (hasan) karena Allah mencintai orang-orang yang berlaku baik (muhsin)" (Q.S Al-Baqarah ayat 195).

Hadits yang diriwayatkan Imam Ahmad. Nabi Muhammad SAW bersabda ;

> "Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka, barang siapa mempunyai pekerja, hendaklah pekerja itu diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu"(HR. Imam Ahmad).

Contoh potret keselamatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan selama 3 (tiga) tahun.



Sumber: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Nasional.

Penyebab terbesar kecelakaan kerja yang diuraikan dalam fakta kasus tersebut faktor terbanyak adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan. Kemudian masih banyaknya pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan karena hal tersebut hanya menambah beban *cost* bagi perusahaan.

Sementara dalam konstitusi kita yaitu Undang-undang Dasar RI 1945, negara sudah sangat jelas sekali memberikan jaminan terkait perlindungan keselamatan kerja, salah satunya dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka permasalahan hukum *(legal issues)* yang dikemukakan dalam penulisan disertasi ini adalah sebagai berikut:

1) Benarkah regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia dewasa ini masih belum menunjukan nilai-nilai keadilan ?
2) Apakah ada kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini ?
3) Bagaimana upaya merekonstruksi regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang berbasis nilai keadilan ?

C. Tujuan Penelitian

Bersesuaian dengan permasalahan yang telah dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian disertasi ini, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1) Mengkaji dan menganalisis regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang belum menunjukan nilai-nilai keadilan, agar peraturan hukum yang ada dapat diketahui kekurangan-

kekurangannya sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat khususnya pekerja dan perusahaan.

2) Mengkaji dan menganalisis untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dari pada regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini, dalam hal ini seperti apa pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja bagi perlindungan keselamatan tenaga kerja.
3) Upaya merekonstruksi regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang berbasis nilai keadilan.

D. Kerangka Teori

Kerangka teori disertasi berisi penjelasan secara rinci yang dipakai dalam penelitian disertasi sebagai pisau analisis menjawab permasalahan diseratsi dengan sistematika. Teori disertasi dengan pembagian *grand* teori, *middle* teori dan *applied* teori sebagai pisau analisis menjawab permasalahan disertasi.

1. Teori Keadilan sebagai *Grand Theory*

Di Indonesia sendiri, teori keadilan digambarkan dalam Pancasila, yang dicerminkan melalui sila ke-5 yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan berdasarkan Pancasila mencerminkan bahwa keadilan yang bersumber dari Tuhan yang diwakilkan kepada manusia. Dalam konteks kehidupan bernegara wakil manusia yang dimaksudkan adalah pemerintah Indonesia. Keadilan dalam sila kelima Pancasila menegaskan bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak untuk mendapatkan keadilan.

Nilai keadilan yang terkandung dalam sila-sila Pancasila sila ke-2 dan sila ke-5 jika dihubungkan dengan nilai-nilai di atas yaitu sebagai berikut :[1]

1. Dalam sila ke-2 terkandung nilai kemanusiaan yang adil, antara lain: mengakui martabat manusia, perlakuan yang adil terhadap sesama manusia, pengertian manusia yang beradap yaitu manusia yang memiliki potensi daya cipta, rasa, karsa, dan keyakinan sehingga jelas adanya perbedaan antara hewan daengan manusia.
2. Di dalam sila ke-5 terkandung nilai keadilan sosial, antara lain: perwujudan keadilan dalam kehidupan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia meliputi bidang idiologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya, cita-cita masyarakat

1 https://febriya27.wordpress.com/pancasila/kemanusiaan-yang-adil-dan-beradab/

adil makmur materiil-spirituiil, seimbang antara hak dan kewajiban dan menghormati hak orang lain, cita-cita kemajuan dan pembangunan.

Adapun makna sila kelima adalah:[2]

1. Mewajibkan negara untuk mengikutsertakan seluruh rakyat dalam kehidupan ekonomi, sosial dan budaya;
2. Membagi beban dan hasil usaha bersama secara proporsional di antara semua warga negara dengan memperhatikan secara khusus mereka yang lemah kedudukannya agar tidak terjadi ketidakadilan serta kewenang-wenangan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah.

Sehingga, bicara hukum dan keadilan selalu diarahkan pada upaya untuk menemukan keduanya pada sebuah subsistem dalam Negara. Dalam sila kelima Pancasila, "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Adapun hukum yang adil bagi bangsa Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. **Teori Sistem Hukum sebagai *Middle Theory***

Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung gabungan antara 3 komponenhukum akan berperan dengan baik manakalah ketiga aspek subsistem yang struktur, substansi dan budaya hukum itu saling berinteraksi dan memainkan peran sesuai fungsinya, sehingga hukum akan berjalan secara serasi dan seimbang, sesuai dengan fungsinya. Tiga komponen dari sistem hukum menurut Lawrence M. Friedman tersebut diatas merupakan jiwa atau ruh yang menggerakan hukum sebagai suatu sistem sosial yang memiliki karakter dan teknik khusus dalam pengkajiannya.

M. Friedman membagi sistem hukum dalam tiga (3) komponen yaitu: Substansi hukum *(substance rule of the law),* di dalamnya melingkupi seluruh aturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, baik yang hukum material maupun hukum formal. Struktur hukum *(structure of the law),* melingkupi pranata hukum, aparatur hukum dan sistem penegakkan hukum. Struktur hukum erat kaitannya dengan sistem peradilan yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum, dalam sistem peradilan pidana, aplikasi penegakan

[2] https://febriya27.wordpress.com/pancasila/kemanusiaan-yang-adil-dan-beradab/

hukum dilakukan oleh penyidik, penuntut, hakim dan advokat. Budaya hukum *(legal culture),* merupakan penekanan dari sisi budaya secara umum, kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara bertindak dan berpikir, yang mengarahkan kekuatan sosial dalam masyarakat. Dengan melihat pengertian dari teori Friedman kita dapat menarik kesimpulan bahwasanya ketiga unsur hukum itu harus berjalan bersama agar hukum yang di buat untuk menegakan keadilan itu dapat berjalan efektif, dan keadilan yang di rasakan oleh masyarakat yang di atur oleh hukum itu sendiri.

3. **Teori Hukum Perlindungan sebagai *Applied Heory***

Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah "Memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak- hak yang diberikan oleh hukum". Philipus M. Hadjon; prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Teori perlindungan hukum merupakn teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat, Roscou Pound mengemukakan, hukum merupakan alat rekayasa sosial (*Law as Tool of Social Engginering*). Kepentingan manusia adalah suatu tuntutan yang dilindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum. Roscou Pound membagi kepentingan manusia yang dilindungi hukum menjadi 3 macam yang meliputi : *Public Interest* (Kepentingan Umum), *Sosial Interest* (Kepentingan Masyarakat), *Privat Interest* (Kepetingan Individual).

Konsep perlindungan hukum, yang tidak lepas dari perlindungan hak asasi manusia, merupkan konsep negara hukum. Berkaitan dengan teori perlindungan hukum pada pekerja merupakan faktor utama pola-pola hubungan pekerja dengan perusahaan. Perlindungan hukum pekerja, terlebih dalam bentuk peraturan perundang-undangan berkembang sangat lambat. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap

warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan juga dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi" setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".

E. Metode Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini adalah *konstruktivisme***,** dimana dalam peneliti akan melakukan rekonstruksi regulasi perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja baik dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Intinya adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara perusahaan/instansi dengan tenaga kerja sebagaimana dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.

2. Jenis Penelitian

Penulisan disertasi ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (yang menggunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan) dan empiris (disebut juga sebagai penelitian hukum sosiologis, adalah suatu penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer), dengan jenis penelitian normtif dan empiris ini peneliti akan mengkaji norma-norma serta peraturan-peraturan yang tertulis yang mengatur tentang perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja dengan menambahkan peristiwa-peristiwa hukum atau pengalaman-pengalaman yang ada di masyarakat khusunya tenaga kerja.

3. Sifat Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka penelitian ini bersifat deskriptif. karena penelitian ini bertujuan mendapatkan saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja.

4. Metode Pendekatan Penelitian

Metode yang peneliti lakukan adalah metode pendekatan yuridis sosiologis (*Sosial legal Research*) Yaitu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat untuk menemukan fakta (*fact-finding*), juga hibungkangkan aturan-aturan hukum dan kemudian diidentikasi (*problem identification*) yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah (*problem solution*)

5. Sumber Data Penelitian

Data Primer ; Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan/atau survey dilapangan yang berkaitan dengan perilaku masyarakat. Data Sekunder (a) Bahan Hukum Primer, adalah bahan hukum yang memiliki otoritas (*authority*), bahan hukum tersebut terdiri atas bahan hukum yang mengikat dari sudut norma dasar, peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan berupa : Alenia ke IV Pembukaan UUD RI Tahun 1945, Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-undang Hukum Pidana, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3, Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, PerMenaKer No. Per-05/MEN/2018 Tentang K3 di Lingkungan Kerja. (b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer antara lain berupa, buku-buku yang berkaitan dengan judul disertasi, hasil penelitian, jurnal ilmiah dan hasil seminar.(c) Bahan Hukum Tersier, adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

6. Teknik Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan, Studi kepustakaan digunakan oleh penulis untuk memperoleh data skunder sehingga akan didapat konsep, teori, dan definisi-definisi yang penulis pergunakan sebagai landasan berpikir dan analisa dalam proses penulisan penelitian disertasi. Observasi**,** yaitu dengan mengadakan

pengamatan langsung terhadap lokasi yang dijadikan penelitian tentang keselamatan kerja. Wawancara, dilakukan langsung kepada informan penelitian. Wawancana dengan tatap muka dilakukan terhadap tenaga kerja, pihak kemenaker dan ahli K3, serta ahli hukum perundangan K3.

7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Dimana peneliti melakukan analisis terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang meliputi asas-asas hukum, kaidah-kaidah hukum, peraturan-peraturan hukum yang berlaku dimasyarakat dikaitkan dengan tingkat kecelakaan dan keselamatan tenaga kerja dalam arti bahwa yang dilakukan adalah menganalisis data sekunder (normatif) dan dikomplementerkan dengan data yang diperoleh dari penelitian di lapangan (empiris) selanjutnya disusun secara induktif.

F. Hasil dan Pembahasan

1. Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia Dewasa Ini Yang Belum Berkeadilan

Isu-isu masalah ketenagakerjan di Indonesia saat ini terbagi atas beberapa hal penting yang patut dicermati bersama, diantaranya sebagai berikut;

Tabel.1. Data Isu Ketenagakerjaan di Indonesia.



Sumber : Buku Ketenagakerjaan Dalam Data 2020 Milik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berdasarkan data yang terdapat dalam gambar Tabel.1. diatas, maka persoalan pengawasan tenaga kerja sangat penting, termasuk pengawasan norma-norma keselamatan kerja bagi semua tenaga kerja diperusahaan. Hal ini diperjelas dalam komitmen kementerian ketenagakerjaan yang dituangkan dalam sasaran dan indikator kinerja kementerian ketenagakerjaan untuk periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2020.

Dimana sasaran dan indikator kinerja strategis Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2016 sampai dengan 2020, sebagai berikut ;

Tabel. 2. Sasaran dan Indikator Kinerja Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2016-2020

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Unit Terkait
1.	Meningkatnya kesempatan kerja masyarakat Indonesia	Persentase angka pengangguran	Seluruh Unit Kerja Kementerian
2.	Peningkatan Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi	Jumlah Provinsi yang Indeks Pembangunan Ketenagkaerjaan (IPK) Baik	Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan
3.	Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	
4.	Peningkatan Kualitas Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Penyediaan Lapangan Kerja 2015-2019	Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
		Peningkatan Persentase Tenaga Kerja Formal	
5.	Perciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
		Jumlah Tenaga Kerja yang telah menjadi peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Formal dan Informal)	
6.	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
		Jumlah Pekerja anak yang ditarik dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA)	
7.	Peningkatan Kapasitas dan Kualitas Organisasi	Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal

Sumber : Buku Ketenagakerjaan Dalam Data 2020 Milik
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian di Kementerian Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam Tabel.2 yang dijelaskan pada nomor (6), maka peningkatan perlindungan tenaga kerja serta menciptakan rasa keadilan dalam suatu sistem perusahaan adalah sebuah prioritas pemerintah untuk menjamin hak-hak tenaga kerja, salah satunya adalah bagaimana pemerintah memberikan pengawasan terhadap perusahaan untuk menerapkan regulasi keselamatan kerja. Banyaknya perusahaan yang belum menerapkan norma kerja atau norma keselamatan yang merupakan bagian daripada prinsip (K3) maka itu menjadi sebuah penyebab faktor meningkatnya jumlah kecelakaan kerja setiap tahunya, melalui pelaksanaan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan dan penegakan hukum keselamatan kerja dalam rangka kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan merupakan persoalan yang harus diupayakan secara nyata oleh pemerintah Indonesia.

Sementara masih banyak perusahaan yang tidak patuh pada regulasi dan norma keselamatan kerja, banyak perusahaan-perusahaan yang melanggar norma keselamatan itu sendiri. Berikut penulis sajikan beberapa perusahaan yang melakukan pelanggaran norma keselamatan kerja.

Tabel. 3. Pelanggaran Norma Keselamatan Kerja Perusahaan Setiap Provinsi Tahun 2020

NO.	PROVINSI/ KABUPATEN/ KOTA	PRSHN MELANGGAR	PRSHN YG DINOTA
	JUMLAH NASIONAL	8.909	5.918
1	Aceh	-	-
2	Sumatera Utara	118	117
3	Sumatera Barat	147	139
4	Riau	25	22
5	Jambi	82	67
6	Sumatera Selatan	479	61
7	Bengkulu	112	167
8	Lampung	38	36
9	Kep. Bangka Belitung	10	4

10	Kep. Riau	115	100
11	DKI Jakarta	498	450
12	Jawa Barat	274	24
13	Jawa Tengah	-	-
14	DI Yogyakarta	1.336	1.278
15	Jawa Timur	324	300
16	Banten	284	10
17	Bali	179	5
18	Nusa Tenggara Barat	1.672	-
19	Nusa Tenggara Timur	82	21
20	Kalimantan Barat	3	-
21	Kalimantan Tengah	9	9
22	Kalimantan Selatan	-	-
23	Kalimantan Timur	195	186
24	Kalimantan Utara	31	26
25	Sulawesi Utara	128	128
26	Sulawesi Tengah	-	-
27	Sulawesi Selatan	213	213
28	Sulawesi Tenggara	-	-
29	Gorontalo	-	-
30	Sulawesi Barat	120	120
31	Maluku	1.940	1.940
32	Maluku Utara	-	-
33	Papua Barat	495	495
34	Papua	-	-

Sumber : Ditjen. Binwasnaker & K3, Pada Laporan Triwulan II Tahun 2020. Diolah Pusdatinaker.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana tercatat di dalam Tabel.3 diatas, terkait pelanggaran norma keselamatan kerja pada perusahaan setiap provinsi pada tahun 2020, bahwa perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan pada triwulan II tahun 2020 berjumlah 8.909 perusahaan dan 5.918 perusahaan diantaranya atau sekitar 66,43 persen telah dinota oleh pengawas ketenagakerjaan. Jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan yang tercatat pada triwulan II tahun 2020 sebagaimana Tabel.3 dalam catatan dan penjelasan di (laporan) adalah pelanggaran terkait wajib lapor ketenagakerjaan (WLK). Sementara itu, jika dilihat dari sebaran

provinsi, provinsi dengan jumlah pelanggaran tertinggi pada jenis pelanggaran wajib lapor ketenagakerjaan (WLK) tersebut adalah Provinsi Maluku yaitu sejumlah 1.940 pelanggaran. Sedangkan beberapa provinsi lainnya yang nihil pelanggaran yaitu Provinsi Lampung, Jawa Tengah, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Maluku Utara dan Papua.

Merujuk data Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2020 terdapat beberapa perusahaan yang melakukan pelanggaran norma keselamatan kerja sehingga terjadi kasus kecelakaan kerja. Langkah awal yang harus dilakukan oleh seluruh *stakeholder* ketenagakerjaan adalah bagaimana untuk membudayakan kesadaran budaya keselamatan kerja disemua sektor industri guna meminimalkan kecelakaan kerja.

Jika pelanggaran norma keselamatan kerja terus sering terjadi, maka hal tersebut ditunjukkan dengan tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia yang diambil dari data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Tabel. 4. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2017-2021

No.	Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Perubahan (%)
1.	2017	123.041 kasus	21,39 %
2.	2018	173.415 kasus	40,94 %
3.	2019	177.044 kasus	5,43 %
4.	2020	221.740 kasus	21,28 %
5.	2021	234.270 kasus	5,65 %

Sumber : Pusdatinaker Ketenagakerjaan Dalam Data 2020 edisi 2 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Sebagaimana hasil penelitian di Kementerian Ketenagakerjaan yang terdapat di Tabel.4, bahwa kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada rentang waktu tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 sebagaimana data dari ditjen, Binwasker dan K3 tercatat sekitar 123.041 kasus atau sama dengan 21,39%, dan ini selalu melonjak sampai pada laporan tahun 2021 tercatat sekitar 234.270 kasus atau sama dengan 5,65%, dan kasus kecelakaan kerja dalam data ditjen kemeterian ketenagakerjaan ada perbedaan sedikit yaitu pada tahun 2019 dengan jumlah kasus kecelakaan kerja sekitar 177.044 kasus atau sama

dengan 5,43%. Sehingga antara data kecelakaan kerja yang terdapat di ditjen ketenagakerjaan dengan data yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan hampir semuanya falid bahwa kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat tinggi.

Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan tidak jauh berbeda dengan data yang di dapat dari Kemenetrian Ketenagakerjaan, tetapi hal ini tidak terlalu signifkan dalam perbedaan jumlah kecelakaan kerja yang ada di Indonesia.

Tabel.5. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan RI 2017-2021

No.	Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Perubahan (%)
1.	2017	123.040 kasus	21,39 %
2.	2018	173.415 kasus	40,94 %
3.	2019	182.835 kasus	4,87 %
4.	2020	221.740 kasus	21,28 %
5.	2021	234.270 kasus	5,65 %

Sumber : Laporan BPJS Ketenagakerjaan Tentang Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia (2017-2021) dalam dataindonesia.id

Sebagaimana hasil penelitian berdasarkan Tabel.5, bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada 2021. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 221.740 kasus. Jika dilihat trennya, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus tumbuh dalam lima tahun terakhir. Sejak 2017, jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 123.040 kasus. Jumlahnya naik 40,94% menjadi 173.415 kasus pada 2018. Setahun setelahnya, kecelakan kerja kembali meningkat 5,43% menjadi 182.835 kasus. Kecelakaan kerja di dalam negeri meningkat 21,28% menjadi 221.740 kasus pada 2020. Angkanya pun kembali mengalami peningkatan pada tahun lalu. Menurut BPJS Kestenagakerjaan, mayoritas kecelakaan tersebut dialami di lokasi kerja. Hal itu pun paling banyak terjadi pada pagi hari pukul 06.00 hingga 12.00. Atas berbagai kecelakaan kerja tersebut, BPJS Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Rp1,79 triliun untuk membayar klaim pada 2021. Jumlah itu mengalami kenaikan 14,97% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebesar Rp1,56 triliun.

2. Kelemahan Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Keselamatan Tenaga Kerja Di Indonesia Saat Ini

a. Kelemahan Dalam Prespektif Substansi Hukum (*Legal Substance*)

Undang-undang ini bersifat preventif dengan meletakkan sejumlah syarat-syarat keselamatan kerja, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 3 Undang-undang keselamatan kerja yang berisi hak dan kewajiban baik terhadap pekerja maupun terhadap Pengurus Perusahaan dalam suatu lingkungan kerja. Akan tetapi masih banyak faktor yang mempengaruhi tidak efektifnya atau kelemahan dari pada Undang-undang tersebut. Bunyi pasal 12 huruf (e) "menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Beberapa pasal ketentuan hukum yang berkenaan dengan perlindungan keselamatan kerja dalam undang-undang tersebut, sesungguhnya tidak di jumpai adanya jaminan perlindungan atas keselamatan kerja dalam kacamata hukum justru yang banyak dibahas di dalam undang-undang keselamatan kerja adalah terkait kesehatan kerja. Padahal Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 disahkan tujuannya adalah adanya jaminan mengatur mengenai keselamatan kerja, sehingga perlu dirumuskan kembali pengertian dan sekaligus membedakannya dengan istilah kesehatan kerja. Sebagimana dalam Pasal 18 menetapkan tentang judul undang-undang sebagai Undang-undang Keselamatan Kerja. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 diberi judul sebagai Undang-undang Keselamatan Kerja.

Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja baru dijelaskan dengan jelas setelah 42 (empat puluh dua) tahun undang-undang keselamatan kerja diterbitkan yaitu pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut: Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan

untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Pengertian ahli keselamatan kesehatan kerja di Pasal 1 angka (6) merupakan kepanjangan tangan dari Kementerian tenaga kerja yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja untuk mengawasi ditaatinya perundang-undangan keselamatan kerja yang selalu berada di tempat kerja perusahaan. Disini dapat terlihat mengenai peran atau wewenang ahli K3 yang notabennya tidak diberikan ruang oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, sementara disisi lain pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak selalu berada ditempat kerja. Hal ini membuat pekerja terpaksa harus melakukan tindakan berbahaya karena tidak ada pihak yang mampu memberikan solusi secara cepat dan tepat untuk melakukan pekerjaan berbahaya sehingga sering kali terjadi kecelakaan kerja.

Dilihat dari intesitas kerja pada beberapa perusahaan dan akibat yang ditimbulkannya (kecelakaan kerja) sesungguhnya mempunyai keterkaitan dengan kelemahan regulasi keselamatan kerja khsusnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Kelemahan tersebut kemudian menjadikan undang-undang tersebut terdapat kevacuman hukum yang terdapat dibeberapa pasalnya dalam jaminan perlindungan keselamatan kerja. Seperti pembatasan mengenai kecelakaan kerja dan keselamatan kerja yang jelas tidak termuat didalamnya

Kemudian rumusan pasal 15 (ayat 1 dan 2) mengundang pengertian yang ambigous, juga tidak sesuai dengan nilai uang pada taraf perkembangan ekonomi sekarang. Ancaman pidana berapa kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,- (Seratus Ribu Rupiah) dalam pasal ini, mengandung pengertian ganda. Kepada pihak mana sanksi ditunjukan sebab baik perusahaan maupun pekerja memikul kewajiban dalam menegakan norma keselamatan kerja sebagai prinsip dari K3.

Jika ancaman pidana semata-mata ditujukan kepada pengurus perusahaan, maka denda sekecil itu hampir tidak ada artinya karena setiap perusahaan dengan mudah dapat merealisasikan. Dalam keadaan demikian, berarti tidak ada pula artinya tanggung jawab dan kewajiban yang diletakan dalam

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Sebaliknya, jika ancaman pidana ditujukan kepada pekerja maka sungguh tidak layak apabila dihubungkan dengan posisi seorang pekerja sebagai penerima balas jasa berupa upah.

Sebagaimana data kasus tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 diatas bahwa besar kecilnya angka kecelakaan kerja tiap tahun, mencerminkan derajat efektifnya suatu undang-undang dibidang perlindungan keselamatan kerja artinya bahwa undang-undang tersebut dalam syarat-syarat keselamatan kerja masih banyak memilki kelemahan secara substansi, atau semakin tinggi angka kecelakaan kerja tiap tahun, maka semakin tinggi derajat tidak efektifnya aturan mengenai perlindungan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya

b. Kelemahan Dalam Prespektif Struktur Hukum (*Legal Structure*)

Penerapan regulasi yang berkenaan dengan keselamatan kerja wajib dilaksanakan oleh semua perusahaan di Indonesia. Kewajiban dengan keselamatan kerja oleh perusahaan tersebut diatur dalam dua undang-undang yakni, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan.

Yang dimaksud dengan petugas disini adalah pegawai pengawas seperti yang dimaksud Pasal 5 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Apakah pengurus perusahaan dan pekerja telah mentaati syarat-syarat keselamatan kerja?. Persoalan ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari pegawai pengawas. Bahkan pegawai pengawas dibebani tugas dalam membantu terlaksananya Undang-undang tersebut.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja meletakan prinsip pengawasan yang bersifat "*preventif*", dimaksud sebagai tindakan monitoring terhadap pekerja dan pengurus perusahaan. Dengan demikian berdasarkan penafsiran "*argumentum a contrario*", maka Undang-undang tersebut sesungguhnya tidak menghendaki suatu pengawasan yang bersifat *represif*, atau berlangsungnya suatu pengawasan pada saat terjadinya kasus kecelakaan kerja. Pengawasan *preventif* tidak pula berarti pengawasan

yang dilakukan menjelang kunjungan menteri tenaga kerja, sebab hal itu merupakan pengawasan *preventif* yang di dramatisir. Tidak efektifnya tugas pengawasan selama ini karena tidak adanya batas minimum mengenai frekuensi kedatangan pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja. Dalam rangka tugas pengawasan ini, sangat diharapkan peraturan pelaksanaan dari Pasal 5 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Bapak Muji Handaya, Dirjen Pengawasanan Ketenagakerjaan; *"Pertama*, undang-undang keselamatan kerja yang menjadi regulasi khusus mengatur dan menjamin hak keselamatan tenaga kerja mempunyai beberapa kelemahan salah satunya terkait dengan hukuman, dimana hukumannya hanya tindak pidana ringan. Ini yang membuat pihak perusahaan kurang terlalu memperhatikan keselamatan pekerja. Regulasi yang ada belum mampu memberikan efek jera bagi perusahaan atau orang yang melanggar norma-norma dan ketentuan keselamatan kerja. *Kedua*, bahwa undang-undang keselamatan kerja mempunyai kendala lain yang lebih rumit untuk diatasi dalam penerpan norma keselamatan kerja adalah soal budaya, yakni standar-standar keselamatan kerja masih dianggap sebagai biaya bukan investasi. *Ketiga*, undang-undang keselamatan kerja yang kemudian dilahirkan sebagai pengganti dari aturan yang dibuat oleh Belanda itu sejatinya mempunyai filosofi makna sifatnya preventif. Dan hal itu sudah tidak cocok dengan zaman sekarang karena tidak bisa memberi efek jera ketika di perusahaan telah terjadi kecelakaan kerja."

c. Kelemahan Dalam Prespektif Budaya Hukum (*Legal Culture*)

Di dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 sama sekali tidak terdapat pasal-pasal tentang budaya keselamatan kerja yang merupakan bagian dari prinsip K3. Sehingga dalam pelaksanaanya baik oleh perusahaan dan tenaga kerja budaya keselamatan kerja ini sering diabaikan. Dengan kenaikan angka kecelakaan yang sangat signifikan setiap tahun. Dengan demikian, semua pihak dituntut lebih serius menerapkan

budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penekanan ini perlu menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih baik lagi. Dengan budaya K3 yang baik, maka angka kecelakaan kerja bisa ditekan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja."

Dengan demikian Kementerian Tenagakerja akan mereformasi pengawasan ketenagakerjaan. Kebijakan ini guna meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan. Kemudian Kementerian Ketenagakerjaan akan mengupayakan untuk meneruskan penguatan budaya K3 agar tidak ketinggalan dengan negara-negara lain sehingga penyusunan program K3 nasional untuk tahun 2021-2025 akan dipriorotaskan.

Dilihat dari segi penegakan hukum, penanganan kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih menunjukkan suatu yang belum maksimal bagi tenaga kerja untuk jaminan dan perlindungan keselamatan kerja. Gambaran lemahnya perlakuan terhadap pencegahan kecelakaan kerja dan penanganan kasus kecelakaan kerja di Indonesia, juga ditunjukkan oleh banyaknya pelaku usaha yang tidak menerapkan manajemen keselamatan kerja, tidak membangun budaya kerja yang efektif, dan melakukan pembiaran terhadap pekerja yang tidak menerapakan budaya keselamatan kerja, bahkan setelah terjadi kecelakaan kerja justru pelaku usaha lepas dari jeratan hukum. Dengan demikian sebuah tantangan yang sangat sulit untuk mencipakan budaya hukum keselamatan kerja jika dalam batang tubuh undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tidak ada perintah yang tegas dan jelas yang hanya sebatas pemenuhan syarat-syarat keselamatan kerja, hak dan kewajiban pengurus dan tenaga kerja yang sederhana.

3. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Pada Perusahaan Di Indonesia Berbasis Nilai Keadilan

NO.	SEBELUM DIREKOSTRUKSI	KELEMAHAN-KELEMAHAN	SETELAH DIREKONSTRUKSI
1.	Judul Dalam Konsideran: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang **Keselamatan Kerja**	Judul Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 sudah tidak sesuai jaman, serta pasal-pasal dalam undang-undang tersebut lebih banyak mengupas tentang kesehatan kerja.	Judul Undang-Undang diperbaiki menjadi: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang **Kesehatan dan Keselamatan Kerja.** Setiap peraturan pelaksnaan Undang-undang ini harus mencakup keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara terintegrasi, baik yang dikeluarkan Kemenaker Maupun instansi/sektor lainnya dengan mengacu definisi dan prinsip-prinsip K3 yang ada di Undang-undang ini dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3.

2.	Pasal 1 ayat (2) "pengurus" ialah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri;	Kelemahan Ayat (2) tentang makna pengurus ini secara praktis tidak jelas, apakah yang dimaksud adalah supervisor, foreman, manajer, mandor, atau direktur? Tidak ada ditulis bahwa pengurus berkewajiban melaksanakan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang istilah tersebut sementara di pasal 10, pasal 11, pasal 14 menulis banyak sekali kewajiban sebagai pengurus serta tumpang tindih kewajibannya dengan istilah pengusaha dan direktur.	Saran Pasal 1 ayat (2) : 1. Istilah pengurus sebaiknya dihapus saja jika dirasa tumpang tindih. 2. Atau diganti dengan istilah pengusaha atau direktur sebagai pimpinan perusahaan atau bidang usaha yang ditunjuk sesuai akta pendirian perusahaan atau akta pendirian bidang usaha. 3. Atau ditetapkan istilah pengurus adalah terbatas sebagai pimpinan dan anggota kegiatan yang ditunjuk secara resmi melalui surat tugas atau surat mandat, misal sebagai panitia atau petugas kegiatan dalam berbagai fungsi. Terpisah dari istilah pengusaha dan direktur.
3.	Pasal 1 ayat (5) "pegawai pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja;	Kelemahan Ayat (5) tentang makna pegawai pengawas ini hanya menulis keperluan adanya pegawai dari departemen tenaga kerja (kementerian), tidak menulis keperluan adanya pegawai dari dinas tenaga kerja (untuk masing-masing daerah atau provinsi). Apakah hal ini yang menjadi alasan dinas tenaga kerja	Saran koreksi bunyi Pasal 1 ayat (5): Dipertegas istilah "pegawai pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja dan atau dari Dinas Tenaga Kerja. Sudah ada peraturan pelaksanaan tentang pengawasan norma K3 yang menjadi bagian secara terpadu dengan

		di masing-masing daerah selalu berkelit tidak punya jumlah pegawai pengawas yang cukup? Sudah selaras dengan Peraturan Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu UU 3 Tahun 1951, UU No 21 Tahun 2003 (Ratifikasi ILO C 81 ttg Pengawasan Ketenagakerjaan pada tempat kerja Industri dan Perdagangan) dan peraturan pelaksanaan.	pengawasan norma ketenagakerjaan lainnya yang dapat dikembangkan lebih lanjut, antara lain: ▪ Peraturan Presiden RI. Nomor 21 Tahun 2010 tetntang Pengawasan Ketenagakerjaan; ▪ Permenaker No. 04 Tahun 1995 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu; ▪ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
4.	**Pasal 1 ayat (6)** "Ahli Keselamatan Kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.	Kondisi dan keadaan saat ini: BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) di bentuk pemerintah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Badan ini bekerja untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi yang melapor ke Menaker. Sertifikat "ahli keselamatan kerja" yang beredar ada 2 versi yakni	Saran koreksi bunyi **Pasal 1 ayat (6)**: "ahli keselamatan kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja melalui BNSP atau LSP untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini. **Alternatif bunyi Pasal 1 ayat (6) :** Ahli keselamatan kerja adalah tenaga

		terbitan Kemenaker dan BNSP. Perlu dituliskan bahwa sertifikat "ahli keselamatan kerja" terbitan BNSP adalah legal dan sah. Selama ini baru beberapa Ahli K3 diluar Kemenaker seperti: AK3 di Kementerian ESDM dan PUPR. Harus dikembangkan lagi AK3 di sektor-sektor lainnya seperti AK3RS (Kesehatan), AK3 Pertanian, AK3 Perhubungan, untuk menjadi pengawas K3 sesuai tupoksi dan kewenangan masing-masing instansi/sektornya dengan tetap dibawah koordinasi Kemenaker RI selaku pemengang kebijakan K3 dan Wasnaker Nasional sesuai Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951, dan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003.	teknis berkeahlian khusus dari luar departemen tenaga kerja yang telah ditunjuk oleh menteri ketenagakerjaan dan memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Melalui peraturan pelaksanaan setingkat Peraturan Pemerintah dapat dibuat payung hukum untuk mencetak tenaga pengawas K3 di instansi/sektor strategis yang diangkat oleh Menaker RI atas rekomendasi kepala instansi masing-masing. Tenaga Pengawas K3 sektoral ini dibina dan menyampaikan laporan rutin kepada Menaker dan kepada Kepala Instansi masing-masing.

5.	**Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2)** : (1) Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.	Dalam **ayat (1)** disebutkan keselamatan kerja dalam segala tempat kerja tetapi dalam **ayat (2)** tidak disebutkan butir yang menyebut **tempat kerja insidentil** yang diatur dalam berbagai peraturan khusus lainnya, misal Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum; dan Peraturan KPU No. 3 Tahun 2019 tentang Pemungutan dan Penghitungan Suara dalam Pemilihan Umum; dan tidak diterbitkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mana ada surat perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan misal sebagai supir cadangan dan ojek online atau adanya surat tugas atau surat mandat yang diterbitkan secara resmi oleh lembaga yang berwenang untuk berbagai fungsi tugas untuk acara	Saran koreksi bunyi **Pasal 2 ayat (2)**; ditambahkan dalam ayat (2) - butir (s), butir (t), dan butir (u) tentang tempat kerja sebagai berikut: (s). dilakukan aktifitas pemungutan suara dan penghitungan suara atau kegiatan resmi pemerintah yang melibatkan masyarakat umum sebagai ketua panitia, anggota panitia, petugas, pengawas, dalam berbagai fungsi tugas yang diatur dalam Undang-Undang dan Aturan resmi lainnya serta (t). dilakukan aktifitas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") dimana ada surat perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan atau orang; misal sebagai supir cadangan dan ojek online. (u). cakupan aktifitas juga termasuk kegiatan pada instansi pemerintahan, lembaga negara, perkantoran, lembaga penelitian, sekolah, universitas dan

		negara.	lembaga lainnya yang melibatkan pekerja termasuk aparat sipil negara (ASN) dalam setiap aktifitasnya khususnya yang berisiko tinggi.
6.	**Pasal 7** Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan.	Membayar retribusi ini diatur dalam aturan apa, apakah masih valid dan ada aturan berbeda di tiap daerah serta apakah ada kwitansi dan berita acara resmi yang dikeluarkan ketika pengusaha sudah membayar retribusi tersebut.	Saran untuk **Pasal 7**: Meninjau kembali bunyi Pasal 7 dengan disesuaikan peraturan perundangan yang ada atau peraturan daerah yang telah terbit oleh masing-masing daerah provinsi, kabupaten/kota.
7.	**Pasal 15** (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan. (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga)	Pasal dan ayat ini seringkali di manfaat kan oleh pelanggar Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Dimana sanksi yang di berikan berupa Hukuman Kurungan Selama lamanya 3 Bulan ATAU denda setinggi tingginya Rp. 100.000 (Seratus Ribu Rupiah). Dalam kondisi ini maka Pelanggar secara otomatis akan memilih Denda 100.000 (akibat penggunaan kata	Saran koreksi bunyi **Pasal 15**: (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan dan denda sesuai tuntutan hukum yang berlaku dalam Kitab Undang Undang Hukum Pidana (KUHP) dan Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata).

	bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah). (3) Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.	ATAU yang dapat diartikan sebagai Pilihan. piilih Kurungan Atau Denda). Selain Penambahan Nominal Denda dan Masa Kurungan, penggunaan Kata ATAU harusnya di ganti dengan kata DAN agar Pelanggar Undang-undang dapat dikenai kedua hukuman tersebut. Terkait sanksi bila merujuk ke Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang PPLH, disana sanksi ditulis lebih tegas. Contohnya pasal 98 (ayat 1). Setiap orang dengan sengaja melakukan perbuatan yang mengakibatkan dilampauinya baku mutu udara ambien, baku mutu air, baku mutu air laut, atau kerusakan lingkungan hidup, dipidana penjara paling singkat 3 tahun dan paling lama 10 tahun dan denda paling sedikit Rp. 3.000.000.000,00 dan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00. (sanksi pidana	Besar hukuman kurungan dan denda harus ditentukan oleh ahli hukum (penalti Rp 400,000,000 sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 atau setinggi tingginya Rp 3.000.000.000,00 sesuai Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang PPLH atau hukuman kurungan 1 sampai 4 tahun penjara sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dipertimbangkan). Hal ini didasarkan dengan mempertimbangkan bahwa hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sudah tidak sesuai kondisi dan jaman sekarang ini. (3) Tindak pidana tersebut adalah

		dan denda lebih besar di Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang PPLH atau kerusakan lingkungan hidup, dipidana penjara paling singkat 3 tahun dan paling lama 10 tahun dan denda paling sedikit Rp. 3.000.000.000,00 dan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00, pada saat peraturan ini ditetapkan, dan nilainya menyesuaikan dengan nilai inflasi pada saat keputusan hukum pidana/perdata kepada terpidana/terperdata ditetapkan. (sangsi pidana dan denda lebih besar di Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang PPLH. Pasal tentang sanksi sudah ada fatwa MA bahwa sanksi dalam undang-undang ini untuk denda dikalikan 1.000 (Rp. 100.00 X 1.000 = Rp. 100,000,000,-) namun masih perlu dievaluasi lagi.	tindak pidana kejahatan. Alternatif; Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana khusus.

8.	**Pasal Tambahan (Pasal 19)** Pasal (19) Mengatur mengenai pembentukan Badan K3 Nasional, kewenangan Kementerian Tenaga Kerja dibatasi hanya untuk menyusun dan menetapkan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum. Sedangkan Badan K3 Nasional lebih luas dan fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan bertugas menganalisa akar permasalahan semua kasus kecelakaan nasional.	Di Indonesia tidak ada badan K3 yang fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/ kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan bertugas menganalisa akar permasalahan semua kasus kecelakaan nasional.	**Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 19)** Pasal (19) Mengatur mengenai pembentukan Badan K3 Nasional, kewenangan Kementerian Tenaga Kerja dibatasi hanya untuk menyusun dan menetapkan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum. Sedangkan Badan K3 Nasional lebih luas dan fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/ kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan review semua kasus kecelakaan nasional

9.	**Pasal Tambahan (Pasal 20)** Pasal yang mengatur mengenai dan kompensasi kepada pengurus dan pengusaha yang sifatnya tidak hanya penghargaan namun bisa berupa insentif atau kemudahan dalam usaha. Kompensasi ini bisa berupa pengurangan pajak, keringanan terhadap pengurusan ijin. Atau hal lainnnya yang dapat memberikan benefit baik secara finansial langsung maupun tidak langsung kepada Pengurus dan Pengusaha yang telah membuktikan komitmen terhadap K3 dan memiliki kinerja baik dalam implementasi peraturan tersebut.	Tidak ada pasal akan hal kompensasi terhadap pengurus dan pengusaha yang berhasil menerapkan UU tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai upaya menghargai pencapaian penerapan K3.	**Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 20)** Pasal yang mengatur mengenai dan kompensasi kepada pengurus yang sifatnya tidak hanya penghargaan namun bisa berupa insentif atau kemudahan dalam usaha. Kompensasi ini bisa berupa pengurangan pajak, keringanan terhadap pengurusan ijin. Atau hal lainnnya yang dapat memberikan benefit baik secara finansial langsung maupun tidak langsung kepada Pengurus yang telah membuktikan komitmen terhadap K3 dan memiliki kinerja baik dalam implementasi peraturan tersebut.

10.	Pasal 86 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Tidak adanya ketentuan dan kepastian yang menjamin Perlindungan Hak Asasi Manusia tenaga kerja pada perusahaan, karena hal ini perusahaan tidak diwajibkan dalam memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Akan tetapi seakan-akan justru tenaga kerja yang meminta hak-hak terkait keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan, hal ini berpotensi terjadi disharmonisasi pengaturan hukum keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga Pasal 86 ayat (1) harus dilakukan SINKRONISASI aturan terhadap Pasal-Pasal yang terdapat di Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.	**Pasal 86 ayat (1)** “Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal perusahaan diwajibkan melakukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja demi hukum. (3) Jaminan atas Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik secara perdata maupun pidana.

G. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah dalam bab sebelumnya, maka penulis dapat mengemukakan kesimpulan, saran dan implikasi penelitian sebagai berikut :

1. Kesimpulan

1. Bahwa pelaksanaan regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini mengacu pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya ada beberapa pasal dalam kedua Undang-undang tersebut belum maksimal salah satunya mengenai persoalan pengawasan yang masih terjadi tumpang tindih kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah sehingga pengawasan ketenagakerjaan keselamatan bagi tenaga kerja masih kurang efektif, karena persoalan pengawasan tenaga kerja sangat penting, termasuk pengawasan norma-norma keselamatan kerja bagi semua tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia. Banyaknya perusahaan yang belum menerapkan norma kerja atau norma keselamatan kerja itu menjadi penyebab faktor meningkatnya jumlah kecelakaan kerja setiap tahun di Indonesia. Apalagi dalam Undang-undang tersebut dalam pemberian sanksi dan denda bagi perusahaan masih terbilang sangat rendah. Sementara jaminan perlindungan atas hak tenaga kerja di Indonesia sudah dituangkan dalam ketentuan konstitusi baik dalam Pasal 27 ayat (2) maupun dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD Republik Indonesia 1945.
2. Kelemahan Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan di Indonesia Saat Ini, adalah:
   a. Kelemahan Substansi Hukum

      Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja belum memberikan rasa hukum yang berkeadilan terhadap tenaga kerja di Indonesia. Belum adanya aturan dasar hukum yang jelas terkait undang-undang keselamatan kerja yang di dalamnya justru

dikorelasikan dengan pembahasan kesehatan kerja. Bahkan jaminan keselamatan kerja yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pun hanya sebatas pelengkap pembahasan dalam sebuah regulasi, karena sifatnya masih secara umum dan belum ada kewajiban bagi perusahaan bagi tenaga kerja. Kemudian belum ada pasal dalam undang-undang keselamatan kerja yang menerangkan jika terjadi kelalaian atas kejahatan keselamatan kerja diberikan sanksinya baik secara pidana maupun denda. Sehingga hampir semua kasus-kasus kecelakaan kerja yang ada di Indonesia saat ini menggunakan instrumen aturan lain yaitu KUHP sebagaimana terdapat dalam pasal 359.

b. Kelemahan Struktur Hukum

Kelemahan struktur hukum pada perlindungan hukum terhadap keselamatan tenaga kerja pada perusahaan dipengaruhi oleh tiga (3) faktor peran lembaga, yaitu:

1) Peran Pemerintah Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja.

Pemerintah dibidang ketenagakerjaan khsusunya mengenai keselamatan kerja memiliki fungsi membuat kebijakan, melakukan pembinaan dan pengawasan sebagaimana yang dipaparkan dalam Undang-undang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Ketenagakerjaan.

2) Peran Perusahaan dan Tenaga Kerja Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja.

Dengan adanya jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi keselamatan pekerja. Artinya ketika memang faktor penghambat pelaksanaan hukum keselamatan kerja disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak dalam mengikuti petunjuk *safety first* yang sudah ditetapkan perusahaan, maka tentu dalam hal ini dimintakan peran dari perusahaan untuk menimbulkan kesadaran

bagi tenaga kerjanya akan pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya dan keluarganya. Karena yang menjadi salah satu indikator penghambat pelaksanaan dan penerapan hukum keselamatan kerja adalah kesadaran hukum, hampir semua tenaga kerja ketika mengalami kecelakaan kerja adalah karena tidak mengikuti *safety prosedur* atau SOP sebagai regulasi diperusahaan.

3) Peran Serikat Pekerja Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja.

Secara umum hadirnya serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dan memperjuangkan hak-hak normatif anggotanya dalam hal ini tenaga kerja. Setidaknya ada dua hal yang membuat hak normatif pekerja belum mampu diperjuangkan oleh serikat pekerja antara lain; *Pertama*, Serikat pekerja hanya berfokus untuk memperjuangkan anggota saja sehingga banyak yang tidak tergabung dalam serikat pekerja tidak bisa memperjuangkan hak-hak normatifnya secara maksimal. *Kedua*, Kurangnya pengetahuan anggota serikat pekerja tentang dua hak normatif sehingga dalam pelaksanaanya kurang mendapat perhatian dari serikat pekerja.

c. Kelemahan Budaya Hukum

Salah satu permasalahan bangsa saat ini adalah masih rendahnya budaya hukum warga negara sebagai tenaga kerja. Gambaran lemahnya perlakuan terhadap pencegahan kecelakaan kerja dan penanganan kasus kecelakaan kerja di Indonesia, juga ditunjukkan oleh banyaknya pelaku usaha yang tidak menerapkan manajemen keselamatan kerja, tidak membangun budaya kerja yang efektif, dan melakukan pembiaran terhadap pekerja yang tidak menerapakan budaya keselamatan kerja, bahkan setelah terjadi kecelakaan kerja justru pelaku usaha lepas dari jeratan hukum.

3. Rekonstruksi regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini dapat dilakukan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja melalui; Judul

Undang-undang, Pasal 1 ayat (1), ayat (5), dan ayat (6), Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) huruf (s), (t), dan (u) sebagai tambahan, Pasal 7, dan Pasal 15, serta ada tambahan Pasal 19 dan Pasal 20, dan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga berbunyi:

"Judul Undang-Undang diperbaiki menjadi: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang **Kesehatan dan Keselamatan Kerja".**

Pasal 1 ayat (2)

(1). Istilah pengurus sebaiknya dihapus saja jika dirasa tumpang tindih.

(2). Atau diganti dengan istilah pengusaha atau direktur sebagai pimpinan perusahaan atau bidang usaha yang ditunjuk sesuai akta pendirian perusahaan atau akta pendirian bidang usaha.

(3). Atau ditetapkan istilah pengurus adalah terbatas sebagai pimpinan dan anggota kegiatan yang ditunjuk secara resmi melalui surat tugas atau surat mandat, misal sebagai panitia atau petugas kegiatan dalam berbagai fungsi. Terpisah dari istilah pengusaha dan direktur.

Pasal 1 ayat (5)

"Pegawai Pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja dan atau dari Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 1 ayat (6)

"Ahli Keselamatan Kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja melalui BNSP atau LSP untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.

Alternatif bunyi Pasal 1 ayat (6)

Ahli Keselamatan Kerja adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar departemen tenaga kerja yang telah ditunjuk oleh menteri ketenagakerjaan dan memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2)

(s). dilakukan aktifitas pemungutan suara dan penghitungan suara atau kegiatan resmi pemerintah yang melibatkan masyarakat umum sebagai ketua panitia, anggota panitia, petugas, pengawas, dalam berbagai fungsi tugas yang diatur dalam Undang-Undang dan Aturan resmi lainnya.

(t). dilakukan aktifitas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") dimana ada surat perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan atau orang; misal sebagai supir cadangan dan ojek online.

(u). cakupan aktifitas juga termasuk kegiatan pada instansi pemerintahan, lembaga negara, perkantoran, lembaga penelitian, sekolah, universitas dan lembaga lainnya yang melibatkan pekerja termasuk aparat sipil negara (ASN) dalam setiap aktifitasnya khususnya yang berisiko tinggi.

Pasal 7

Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan yang disesuaikan peraturan perundangan yang ada atau peraturan daerah yang telah terbitkan oleh masing-masing daerah Provinsi, Kabupaten/Kota.

Pasal 15

(2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan dan denda sesuai tuntutan hukum yang berlaku dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata). Besar hukuman kurungan dan denda sebagaimana peraturan perundangan-undangan tersebut pada ayat (1) dapat dikenakan sanksi pidana atas kejahatan atau atas pidana khusus berupa penjara minimal 1 (satu) tahun maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) dan maksimal Rp.3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah).

(3) Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana kejahatan.

Alternatif;

Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana khusus.

Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 19)

Mengatur mengenai pembentukan Badan K3 Nasional, kewenangan Kementerian Tenaga Kerja dibatasi hanya untuk menyusun dan menetapkan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum. Sedangkan Badan K3 Nasional lebih luas dan fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/ kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan review semua kasus kecelakaan nasional.

Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 20)

Mengatur mengenai dan kompensasi kepada pengurus yang sifatnya tidak hanya penghargaan namun bisa berupa insentif atau kemudahan dalam usaha. Kompensasi ini bisa berupa pengurangan pajak, keringanan terhadap pengurusan ijin. Atau hal lainnnya yang dapat memberikan benefit baik secara finansial langsung maupun tidak langsung kepada Pengurus yang telah membuktikan komitmen terhadap K3 dan memiliki kinerja baik dalam implementasi peraturan tersebut.

Pasal 86 ayat Undang-undang Ketenagakerjaan

(1) Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan atas:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
b. Moral dan kesusilaan;
c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal perusahaan diwajibkan melakukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja demi hukum.

(3) Jaminan atas Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik secara perdata maupun pidana.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan telah ditemukannya Gagasan Keilmuan Baru tentang Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia yang Berkeadilan. Pikiran dasar dalam makna gagasan yang dihasilkan tersebut mampu memberikan manfaat secara adil terhadap tenaga kerja pada khsusunya dan bagi perusahaan, pemerintah pada umumnya dalam pelaksanaan hukum keselamatan kerja, sehingga tercapai nilai dasar keadilan dalam hukum.

2. Saran

1) Menteri Ketenagakerjaan sebagai perwakilan dari Pemerintah agar dapat memberikan usulan bahwa perlu dilaksanakannya rekonstruksi/reformulasi peraturan perundang-undangan terkait bidang keselamatan kerja saat ini, baik dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan dalam Undang-undang Cipta Kerja yang baru, maupun dalam peraturan perundang-undangan yang khusus dibidang keselamatan kerja yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 sebagai undang-undang induk dibidang keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia, agar lebih berorientasi pada perlindungan tenaga kerja, secara khusus perlu adanya perubahan dan penambahan pasal terkait hak-hak jaminan keselamatan kerja bagi tenaga kerja, sehingga dengan merubah konstruksi hukum/peraturan perundangan-undangan tersebut dapat tercapai keselamatan kerja yang berbasis nilai keadilan.
2) Berdasarkan pada pemikiran serta ide dasar tersebut itu pula, maka ada satu kebijakan sebagai satu formulasi dalam perlindungan tenaga kerja dalam bidang keselamatan kerja salah satunya melalui mediasi serta ganti rugi sebagai kebijakan dalam rangka pembaharuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penetapan kebijakan dikatakan baik jika mempunyai sistem manajemen yang terintegrasi dengan sistem manajemen lainnya yang ada di perusahaan. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan khsusunya mengenai

keselamatan kerja yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

3. Implikasi Kajian Disertasi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka terdapat implikasi sesuai dengan yang diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi perkembangan dan kemajuan penyelenggaraan hukum keselamatan kerja di Indonesia pada umumnya, dan khususnya bagi semua perusahaan yang ada di wilayah Indonesia atas rekonstruksi Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan implikasi kajian disertasi yang peneliti maksudkan adalah sebagai berikut;

1) Implikasi Secara Teoritis
   a. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi pelaksanaan kegiatan pengkajian yang teraktualisasi dari kegiatan pengajaran, diskusi dan seminar yang dilaksanakan di dunia akademis maupun praktis khususnya berkaitan Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan di Indonesia yang Berbasis Nilai Keadilan.
   b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dan dapat membantu pembelajaran di setiap pemikiran tentang Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan di Indonesia yang Berbasis Nilai Keadilan.
2) Implikasi Secara Praktis
   a. Bagi pemerintah, pemerintah harus merevisi dan bisa juga membuat Undang-undang baru Undang-undang yang terkait agar sistem yang mengatur tentang keselamatan kerja didalam perusahaan dapat lebih diperhatikan sehingga perusahaan di Indonesia yang tidak melaksanakan standar keselamatan kerja mendapat sanksi yang lebih tegas. Pemerintah dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan diharapkan melakukan upaya yang efektif dalam melindungi hak-hak dari para pekerja terkhususnya. Kementrian Ketenagakerjaan juga harus

menjalankan fungsi pengawasan terhadap perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ataupun perusahaan swasta mengenai peraturan tenaga kerja, agar pihak pekerja tidak selalu merasa dirugikan terhadap kebijakan-kebijakan dari perusahaan dalam menuntut hak-hak yang seharusnya didapatkan.

b. Bagi pihak perusahaan, bahwa prinsip non diskriminasi dalam dunia kerja harus segera dihapuskan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya setiap pekerja mempunyai hak yang sama dalam hal keselamatan kerja, baik itu pekerja yang ada di lapangan ataupun didalam ruangan harus mempunyai alat kerja yang dapat menjamin akan keselamatannya.Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
c. Bagi tenaga kerja agar dapat mengikuti dan melaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) salah satunya menerapak budaya keselamatan kerja yang benar, dan juga meminta kepada perusahaan agar dilakukan pembinaan dan pelatihan untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan tentang regulasi keselamatan kerja sehingga jaminan hak-hak dasar pekerja atas keselamatan kerja dari perusahaan terpenuhi.

SUMMARY

A. Background

Work safety is a condition that is free from disturbances both physically and psychologically caused by the work environment. Work safety can also be said to be a condition that is safe or safe from suffering, damage, and loss in the workplace from the use of machines, equipment, materials and processes for managing the floor of the workplace, work environment, and work methods. The impact of an unsafe work environment can cause fires, electric shocks, cuts, bruises, sprains, fractures, and damage to limbs, vision and hearing.

It is explained in the Qur'an Surah Al-Baqarah Verse 195, as follows;

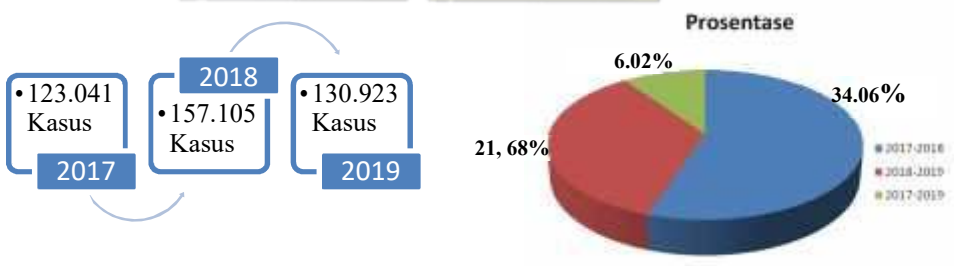
وَأَنفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۛ وَأَحْسِنُوا ۛ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

> Meaning: "And invest in the way of Allah, do not bring yourself (and all those under your power and authority) to destruction (injury, disease and death), and do good (hasan) because Allah loves those who behave well (muhsin). (Surah Al-Baqarah verse 195).

Hadith narrated by Imam Ahmad. Prophet Muhammad SAW said;

> "Workers are your brothers whom God has authorized you. So, whoever has a worker, let the worker be given food as he eats, clothed as he wears, and should not be forced to do something that he cannot afford. If forced, he must be helped "(HR. Imam Ahmad).

ExampleThe portrait of work safety in Indonesia is still often ignored for 3 (three) years.



Source: National Social Security Administering Agency (BPJS).

The biggest cause of work accidents described in the facts of the case is the human factor, namely the lack of awareness of employers and workers

themselves, especially in implementing various laws and regulations. Then there are still many entrepreneurs who consider the implementation of work safety to be less beneficial for the company because it only adds to the cost burden for the company.

While in our constitution, namely the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, the state has very clearly provided guarantees regarding the protection of work safety, one of which is Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution, it is stated that the state provides guarantees to every citizen to get work and a decent living for humanity and Article 28D paragraph (1) of the 1945 Constitution "Everyone has the right to recognition, guarantees, protection and fair legal certainty and equal treatment before the law".

B. Formulation of the problem

Based onthe description above, then the legal issues (legal issues) raised in the writing of this dissertation are as follows:

1) Is it true that the regulation of safety law protection for workers in companies in Indonesia today still does not show the values of justice?
2) Are there any weaknesses in the regulation of safety law protection for workers in companies in Indonesia at this time?
3) How is the effort to reconstruct the regulation of safety law protection for workers in companies in Indonesia based on the value of justice?

C. Research purposes

appropriateWith the problems that have been formulated into research questions for this dissertation, this research has the following objectives:

1) Reviewing and analyzing the regulations for the protection of safety laws for workers in companies in Indonesia that have not demonstrated the values of justice, so that the existing legal regulations can identify their shortcomings so that they can provide the best service for the community, especially workers and companies.
2) Reviewing and analyzing to find out the weaknesses of the regulation of safety law protection for workers in companies in Indonesia today, in this case what is the implementation of work safety laws for the protection of labor safety.

3) Efforts to reconstruct the regulation of safety law protection for workers in companies in Indonesia based on the value of justice.

D. Theoretical framework

The theoretical framework for the dissertation contains a detailed explanation that is used in dissertation research as an analytical tool to answer the dissertation problem systematically. Dissertation theory with the division of grand theory, middle theory and applied theory as an analytical tool to answer the dissertation problem.

1. Theory of Justice as Grand Theory

In Indonesia itself, the theory of justice is described in Pancasila, which is reflected in the 5th precept, namely social justice for all Indonesian people. Justicebased on Pancasila reflects that justice comes from God who is represented to humans. In the context of state life, the intended human representative is the Indonesian government. Justice in the fifth principle of Pancasila emphasizes that all Indonesian people have the right to get justice.

The value of justice contained in the Pancasila precepts, the 2nd and 5th precepts when associated with the values above, are as follows:[1]

1. The second principle contains fair human values, including: recognizing human dignity, fair treatment of fellow humans, understanding civilized humans, namely humans who have the potential for creativity, taste, intention, and belief so that there are clear differences between animals and animals. man.
2. The 5th principle contains the value of social justice, including: the realization of justice in social life for all Indonesian people covering the fields of ideology, politics, economics, social and culture, the ideals of a just and prosperous society, materially and spiritually, balanced between rights and obligations. obligations and respect for the rights of others, the ideals of progress and development.

The meaning of the fifth precept is:[2]

1. Require the state to involve all people in economic, social and cultural life;
2. Distribute the burden and results of joint ventures proportionally among all citizens by paying special attention to those who are weak in position so that there is no injustice and arbitrariness from the strong against the weak.

[1]https://febriya27.wordpress.com/pancasila/kehumanan-yang-adil-dan-beradab/
[2]https://febriya27.wordpress.com/pancasila/kehumanan-yang-adil-dan-beradab/

Thus, talking about law and justice is always directed at efforts to find both in a subsystem within the State. In the fifth principle of Pancasila, "Social Justice for All Indonesian People". A fair law for the Indonesian people must also reflect the values contained in Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.

2. Legal System Theory as Middle Theory

Lawrence M. Friedman argues that the effectiveness and success of law enforcement depends on the combination of 3 legal components that will play a good role when the three aspects of the subsystem whose structure, substance and legal culture interact with each other and play a role according to their function, so that the law will run harmoniously and in balance, according to its function. The three components of the legal system according to Lawrence M. Friedman above are the soul or spirit that moves the law as a social system that has special characteristics and techniques in its study.

M. Friedman divides the legal system into three (3) components, namely: Substance rule of the law, which includes all written and unwritten rules, both material law and formal law. The legal structure (structure of the law), covers legal institutions, legal apparatus and law enforcement systems. The legal structure is closely related to the judicial system carried out by law enforcement officers, in the criminal justice system, law enforcement applications are carried out by investigators, prosecutors, judges and advocates. Legal culture is an emphasis on culture in general, habits, opinions, ways of acting and thinking, which direct social forces in society.

3. Protection Law Theory as Applied Theory

Satijipto Raharjo, legal protection is "Providing protection for human rights that are harmed by others and that protection is given to the community so that they can enjoy all the rights granted by law". Philipus M. Hadjon; The principle of legal protection for the people against government actions is based on and comes from the concept of recognition and protection of human rights.

The theory of legal protection is a theory related to the provision of services to the community, Roscou Pound suggests, law is a tool of social engineering (Law as Tool of Social Engineering). Human interest is a demand that is protected and fulfilled by humans in the legal field. Roscou Pound divides human interests that are protected by law into 3 types which include: Public Interest (Public Interest), Social Interest (Community Interest), Private Interest (Individual Interest).

The concept of legal protection, which cannot be separated from the protection of human rights, is a rule of law concept. In relation to the theory of legal protection for workers, it is the main factor in the patterns of relations between workers and companies. The legal protection of workers, especially in the form of legislation, develops very slowly. The role of the government in this employment issue is to provide protection to the weak, in this case the workforce. Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution, it is stated that the state provides guarantees to every citizen to get a job and a decent living for humanity and also in Article 28 D paragraph (1) of the 1945 Constitution which reads "everyone has the right to recognition , guarantee, protection,

E. Research Methods

1. Research Paradigm

The paradigm of this research is constructivism, where the researchers will reconstruct the legal protection regulations for the safety of workers, both in Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The point is that there is a balance of rights and obligations between companies/agencies and workers as stated in Article 27 paragraph 2 of the 1945 Constitution and Article 28D paragraph (1) of the 1945 Constitution.

2. Types of Research

Writing this dissertation uses normative legal research (which uses secondary data sources or data obtained through library materials) and empirical (also known as sociological legal research, is a legal research that obtains data from primary data), with the type of normative research and empirically, researchers will examine the norms and written regulations governing the protection of safety laws

for workers by adding legal events or experiences that exist in society, especially workers.

3. Nature of Research

Based on the problems that have been formulated in this study, this research is descriptive. because this study aims to get advice on what to do to overcome problems related to legal protection for labor safety.

4. Research Approach Method

The method that the researcher uses is a sociological juridical approach (Social legal Research) that is research conducted on the real situation of society or the community environment to find facts (fact-finding), also connect legal rules and then be identified (problem identification) which in the end towards problem solving

5. Research Data Source

Primary data; Primary data is data obtained directly through interviews and/or field surveys related to community behavior. Secondary Data (a) Primary Legal Material, is legal material that has authority, the legal material consists of binding legal materials from the point of view of basic norms, basic regulations and statutory regulations in the form of: Alenia IV of the Preamble to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia , the 1945 Constitution, the Civil Code, the Criminal Code, Law Number 1 Year 1970 concerning Occupational Safety, Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, Law Number 36 Year 2009 concerning Health, Government Regulation No. 50 of 2012 concerning the Implementation of SMK3, Government Regulation No. 21 of 2010 concerning Labor Inspection, PerMenaKer No. Per-05/MEN/2018 concerning K3 in the Work Environment. (b) Secondary Legal Materials, namely legal materials that provide explanations of primary legal materials, including books related to dissertation titles, research results, scientific journals and seminar results. (c) Tertiary Legal Materials, are materials that provide instructions and explanations of primary legal materials and secondary legal materials.

6. Data collection technique

Literature Study, Literature study is used by the author to obtain secondary data so that concepts, theories, and definitions will be obtained which the author uses as a basis for thinking and analysis in the process of writing a dissertation research. Observation, namely by conducting direct observations of the location that is used as research on work safety. Interviews were conducted directly to research informants. Face-to-face interviews were conducted with workers, the Ministry of Manpower and K3 experts, as well as legal experts on K3 legislation.

7. Data analysis method

In this study the authors used qualitative analysis methods. Where the researcher conducts an analysis of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials which include legal principles, legal rules, legal regulations that apply in the community associated with accident rates and labor safety in the sense that what is done is to analyze secondary data (normative) and complemented with data obtained from research in the field (empirical) then compiled inductively.

F. Results and Discussion

1. The Unfair Regulations for the Protection of Safety Laws for Workers in Indonesia today

The issues of labor problems in Indonesia are currently divided into several important things that should be observed together, including the following;

Table.1. Data on Labor Issues in Indonesia.



Source: The Ministry of Manpower in Data 2020 Book
Manpower of the Republic of Indonesia

Based on the data contained in Figure Table.1. above, the issue of labor supervision is very important, including the supervision of work safety norms for all workers in the company. This is clarified in the commitment of the ministry of manpower as outlined in the targets and performance indicators of the ministry of manpower for the period 2016 to 2020.

Where the targets and strategic performance indicators of the Indonesian Ministry of Manpower 2016 to 2020 are as follows;

Table. 2. Targets and Strategic Performance Indicators of the Ministry of Manpower 2016-2020

No.	Strategic target	Performance Indicator	Related unit
1.	Increasing employment opportunities for Indonesian people	Percentage of unemployment	All Ministry Work Units
2.	Increasing Employment Development in the Province	Number of Provinces with Good Employment Development Index (GPA)	Employment Planning and Development Agency
3.	Increased competence and productivity of the workforce	Percentage of Workforce Certified Competence	Directorate General of Manpower Placement Development and Expansion of Job Opportunities
		Labor Productivity Level	
4.	Improving the Quality of Workforce Placement and Empowerment	2015-2019 Employment Provision	Directorate General of Training and Productivity Development
		Increase in Percentage of Formal Workers	
5.	Creating Harmonious Industrial Relations and improving the employment climate	Percentage of decline in the number of industrial relations disputes between workers and companies	Directorate General of Industrial Relations and Labor Social Security
		Number of Workers who have become participants in the Employment Social Security Program (Formal and Informal)	
6.	Improving labor protection, creating a sense of justice in the business world and developing systems	Number of companies that apply labor norms	Directorate General of Manpower Supervision and K3
		Number of child laborers withdrawn from the Worst Forms of Child Labor (WFCL)	
7.	Organizational Capacity and Quality Improvement	Opinion of the Supreme Audit Agency (BPK)	Secretariat General and Inspectorate General

Source: Employment Book in Data 2020 Owned
Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia.

Based on the results of research at the Ministry of Manpower as outlined in Table 2 which is explained in number (6), increasing labor protection and creating a sense of justice in a company system is a government priority to guarantee labor rights, one of which is how the government provide supervision to the company to implement work safety regulations. The number of companies that have not implemented work norms or safety norms which are part of the (K3) principle, then it becomes a factor causing the increasing number of work accidents every year, through the implementation of coaching, inspection, testing,

While there are still many companies that do not comply with safety regulations and norms, many companies violate the safety norms themselves. Here the authors present some companies that violate work safety norms.

Table. 3.Violation of Company Work Safety Norms Every Province in 2020

NO.	PROVINCE/ DISTRICT/ CITY	PRSHN VIOLATES	PRSHN YG DINOTA
	NATIONAL TOTAL	8.909	5.918
1	Aceh	-	-
2	North Sumatra	118	117
3	West Sumatra	147	139
4	Riau	25	22
5	Jambi	82	67
6	South Sumatra	479	61
7	Bengkulu	112	167
8	Lampung	38	36
9	Kep. Bangka Belitung	10	4
10	Kep. Riau	115	100
11	DKI Jakarta	498	450
12	West Java	274	24
13	Central Java	-	-
14	In Yogyakarta	1.336	1,278
15	East Java	324	300

16	Banten	284	10
17	Bali	179	5
18	West Nusa Tenggara	1,672	-
19	East Nusa Tenggara	82	21
20	West Kalimantan	3	-
21	Central Kalimantan	9	9
22	South Kalimantan	-	-
23	East Kalimantan	195	186
24	North Kalimantan	31	26
25	North Sulawesi	128	128
26	Central Sulawesi	-	-
27	South Sulawesi	213	213
28	Southeast Sulawesi	-	-
29	Gorontalo	-	-
30	West Sulawesi	120	120
31	Maluku	1,940	1,940
32	North Maluku	-	-
33	West Papua	495	495
34	Papua	-	-

Source: Directorate General. Binwasnaker & K3, In Quarter II Report 2020. Processed by Pusdatinaker.

Based on the results of the study as recorded in Table. 3 above, regarding violations of workplace safety norms in companies of each province in 2020, that companies that violated labor norms in the second quarter of 2020 amounted to 8,909 companies and 5,918 of them or around 66.43 percent had notified by the labor inspector. The most common types of violations committed by companies recorded in the second quarter of 2020 as shown in Table 3 in the notes and explanations in (the report) are violations related to the mandatory employment report (WLK). Meanwhile, when viewed from the distribution of provinces, the province with the highest number of violations in the type of mandatory labor report (WLK) violation is Maluku Province, which is 1,940 violations.

Referring to data from the Ministry of Manpower in 2020, there are several companies that violate work safety norms, resulting in work accidents.Lnumberhbeginningwhat to do byall labor stakeholdersis howto

cultivate cultural awarenesswork safetyin all industrial sectors to minimize work accidents.

If violations of work safety norms continue to occur frequently, thenThis is indicated by the high number of work accidents in Indonesia which is taken from data from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia.

Table.4. Number of Ministry Work Accident Cases Indonesian Manpower in 2017-2021

No.	Year	Number of Work Accident Cases	Change (%)
1.	2017	123,041 cases	21.39%
2.	2018	173,415 cases	40.94%
3.	2019	177,044 cases	5.43%
4.	2020	221,740 cases	21.28%
5.	2021	234,270 cases	5.65%

Source: Pusdatinaker Manpower in Data 2020 edition 2 of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia.

As the results of research at the Ministry of Manpower are listed in Table.4, that cases of work accidents that occurred in the period from 2017 to 2021 as data from the Directorate General, Binwasker and K3 recorded around 123,041 cases or equal to 21.39%, and this is always soared until the 2021 report recorded around 234,270 cases or equal to 5.65%, and work accident cases in the data from the Directorate General of Manpower Ministry there was a slight difference, namely in 2019 with the number of work accident cases around 177,044 cases or equal to 5.43% . So that between the work accident data contained in the Directorate General of Manpower and the data contained in the BPJS Employment, almost all of them are valid that work accidents in Indonesia are still very high.

Here's the dataaccidentThe number of work accidents that occur in Indonesia based on data from BPJS Ketenagakerjaan is not much different from the data obtained from the Ministry of Manpower, but this is not too significant in the difference in the number of work accidents in Indonesia.

Table.5.Number of Work Accident Cases at BPJS Indonesian Manpower 2017-2021

No.	Year	Number of Work Accident Cases	Change (%)
1.	2017	123,040 cases	21.39%
2.	2018	173,415 cases	40.94%
3.	2019	182,835 cases	4.87%
4.	2020	221,740 cases	21.28%
5.	2021	234,270 cases	5.65%

Source: BPJS Employment Report About Amount Indonesian Work Accidents (2017-2021) in dataindonesia.id

As the results of the study based on Table 5, that the Agency forOrganizerThe Social Security for Manpower (BPJS) noted that the number of work accidents in Indonesia was 234,270 cases in 2021. This number increased by 5.65% from the previous year which was 221,740 cases. If you look at the trend, the number of work accident cases in Indonesia has continued to grow in the last five years. Since 2017, the number of work accidents has been recorded at 123,040 cases. The number rose by 40.94% to 173,415 cases in 2018. A year later, work accidents again increased by 5.43% to 182,835 cases. Domestic work accidents increased by 21.28% to 221,740 cases in 2020. The number also increased again last year. According to BPJS Kestenagakerjaan, the majority of these accidents were experienced at work sites. It also mostly occurs in the morning from 06.00 to 12.00. For these work accidents,

2. Weakness Current Legal Protection Regulations for Labor Safety in Indonesia

a. Weaknesses in Legal Substance Perspective

This law is preventive in nature by laying down a number of work safety requirements, as stated in Article 3 of the work safety law which contains rights and obligations both to workers and to company management in a work environment. However, there are still many factors that influence the ineffectiveness or weakness of the Act. Article 12 letter (e) "states an objection to work in a job where the requirements for occupational safety and

health as well as the required personal protective equipment are doubted by him, unless in special cases it is determined otherwise by the supervisory employee within the limits that can still be determined. accounted for.

Several articles of legal provisions relating to the protection of work safety in the law, in fact there is no guarantee of protection for work safety in the eyes of the law, in fact what is widely discussed in the work safety law is related to occupational health. Whereas Law Number 1 of 1970 was ratified with the aim of guaranteeing the regulation of work safety, so it is necessary to reformulate the meaning and at the same time distinguish it from the term occupational health. As in Article 18 stipulates the title of the law as the Work Safety Law. Law No. 1/1970 was given the title as the Work Safety Act.

The definition of Occupational Health and Safety has only been clearly explained after 42 (forty two) years the work safety law was issued, namely in Government Regulation Number 50 of 2012 concerning the Implementation of Occupational Safety and Health as follows: Occupational Safety and Health, hereinafter abbreviated as K3, is all activities to guarantee and protect the safety and health of workers through the prevention of work accidents and occupational diseases.

The definition of occupational health safety expert in Article 1 point (6) is an extension of the Ministry of Manpower appointed by the Minister of Manpower to oversee compliance with occupational safety laws that are always in the company's workplace. Here it can be seen about the role or authority of K3 experts which in fact is not given space by Law Number 1 of 1970, while on the other hand labor inspectors are not always in the workplace. This makes workers forced to take dangerous actions because no party is able to provide solutions quickly and precisely to carry out hazardous work so that work accidents often occur.

Judging from the work intensity in several companies and the consequences (work accidents) actually have a relationship with the weakness of work safety regulations, especially Law Number 1 of 1970 concerning Work Safety. These weaknesses then make the law there is a legal vacuum

contained in several articles in the guarantee of work safety protection. Such as restrictions regarding work accidents and work safety which are clearly not contained in it

Then the formulation of article 15 (paragraphs 1 and 2) invites an ambiguous understanding, also not in accordance with the value of money at the current level of economic development. The criminal threat of imprisonment for a maximum of 3 months or a maximum fine of Rp. 100,000,- (One Hundred Thousand Rupiah) in this article, contains a double meaning. To which party the sanction is indicated because both the company and the employee have the obligation to enforce work safety norms as a principle of K3.

If the criminal threat is solely aimed at the management of the company, then such a small fine is almost meaningless because every company can easily realize it. In such a situation, it means that there is no meaning for the responsibilities and obligations that are placed in Law Number 1 of 1970. On the other hand, if the criminal threat is directed at workers, it is really inappropriate if it is associated with the position of a worker as a recipient of remuneration in the form of wages.

As the case data from 2017 to 2021 above, the size of the number of work accidents each year reflects the degree of effectiveness of a law in the field of work safety protection, meaning that the law in terms of work safety still has many weaknesses in substance, or The higher the number of work accidents each year, the higher the degree of ineffectiveness of the rules regarding work safety protection, and vice versa

b. Weaknesses in Legal Structure Perspective

The application of regulations relating to work safety must be carried out by all companies in Indonesia. The obligation to work safety by the company is regulated in two laws, namely, Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety and Manpower Act Number 13 of 2003 concerning Employment.

What is meant by officers here are supervisory employees as referred to in Article 5 of Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety. Have the company management and workers complied with the safety requirements? This issue is the duty and responsibility of the supervisory officer. Even supervisory officers are burdened with the task of assisting the implementation of the Act.

Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety lays down the principle of "preventive" supervision, which is meant as an act of monitoring employees and company management. Thus, based on the interpretation of “argumentum a contrario”, the Act does not actually require a repressive supervision, or an ongoing supervision at the time of a work accident case. Preventive supervision also does not mean supervision carried out before the visit of the minister of manpower, because it is a preventive supervision that is dramatized. The ineffectiveness of supervisory duties so far is because there is no minimum limit regarding the frequency of arrivals of supervisory employees and work safety experts. In the context of this supervisory task,

Mr. Muji Handaya, Director General of Labor Inspection; "First, the work safety law which is a special regulation regulating and guaranteeing the right to safety of workers has several weaknesses, one of which is related to punishment, where the punishment is only a minor crime. This makes the company pay less attention to worker safety. Existing regulations have not been able to provide a deterrent effect for companies or people who violate work safety norms and provisions. Second, that the work safety law has other obstacles that are more complicated to overcome in the application of work safety norms, which is a matter of culture, namely that work safety standards are still considered a cost, not an investment. Third, The work safety law which was later born as a substitute for the rules made by the Dutch actually has a philosophy of preventive nature. And it is no longer suitable for today because it cannot provide a deterrent effect when a work accident occurs in the company.”

c. Weaknesses in Legal Culture Perspective

In Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and also Government Regulation Number 50 of 2012 concerning the OHS Management System, there are absolutely no articles on work safety culture which are part of the work safety culture. K3 principle. So that in its implementation both by the company and the workforce this work safety culture is often ignored. With a very significant increase in the number of accidents every year. Thus, all parties are required to be more serious in implementing the Occupational Safety and Health (K3) culture. This emphasis needs to implement a better occupational safety and health (K3) culture. With a good OSH culture, the number of work accidents can be reduced, which in turn will increase work productivity."

Thus the Ministry of Manpower will reform labor inspection. This policy is to improve the quality and effectiveness of the labor inspection system. Then the Ministry of Manpower will strive to continue strengthening the OHS culture so that it does not lag behind other countries so that the preparation of the national OSH program for 2021-2025 will be prioritized.

In terms of law enforcement, the handling of work accident cases in Indonesia still shows something that has not been maximized for workers to guarantee and protect work safety. The description of the weak treatment of work accident prevention and handling of work accident cases in Indonesia is also shown by the number of business actors who do not implement work safety management, do not build an effective work culture, and ignore workers who do not apply a work safety culture, even after the incident. work accidents, in fact, business actors are free from legal entanglement.

3. Reconstruction of Legal Protection Regulations for Work Safety in Companies in Indonesia Based on Justice Values

NO.	BEFORE RECONSTRUCTION	WEAKNESSES	AFTER RECONSTRUCTION
1.	Title In Consideration: Law of the Republic of Indonesia Number 1 of 1970 concerning Work Safety	The title of Law No. 1/1970 is out of date, and the articles in the law deal more with occupational health.	The title of the law was revised to: Law of the Republic of Indonesia Number 1 of 1970 concerning Occupational Health and Safety. Every regulation implementing this law must cover work safety, occupational health and the work environment in an integrated manner, both issued by the Ministry of Manpower and other agencies/sectors by referring to the definitions and principles of K3 contained in this Law and Government Regulation Number 50 Year 2012 About SMK3.

2.	Article 1 paragraph (2) "manager" is a person who has the task of directing a work place or an independent part thereof;	Weaknesses Paragraph (2) regarding the meaning of management is practically unclear, does it mean supervisor, foreman, manager, foreman, or director? It is not written that the management is obliged to carry out Law Number 1 of 1970 regarding the term, while in article 10, article 11, article 14, it is written that there are many obligations as administrators and their obligations overlap with the terms entrepreneur and director.	Suggestion of Article 1 paragraph (2): 1. The term management should be deleted if it feels overlapping. 2. Or replaced by the term entrepreneur or director as the head of the company or business field appointed according to the deed of establishment of the company or deed of establishment of the business field. 3. Or it is stipulated that the term management is limited as the leader and member of the activity who is officially appointed through a letter of assignment or a letter of mandate, for example as a committee or activity officer in various functions. Separate from the terms entrepreneur and director.
3.	Article 1 paragraph (5) "supervisory employee" is a technical employee with special expertise from the Ministry of Manpower;	Weaknesses Paragraph (5) regarding the meaning of supervisory employees only writes about the need for employees from the Ministry of Manpower (ministry), does not write down the need for employees from the Manpower Service (for each region or province). Is this the reason that the	Suggestion for sound correction Article 1 paragraph (5): It is emphasized that the term "supervisory employee" is a technical employee with special expertise from the Ministry of Manpower and or from the Manpower Office.

		manpower offices in each region always do not have enough supervisory staff? It is in line with the Labor Inspection Regulations, namely Law 3 of 1951, Law No. 21 of 2003 (ILO Ratification C 81 on Labor Inspection in Industrial and Trade Workplaces) and implementing regulations.	There are already implementing regulations regarding the supervision of OSH norms which are an integrated part of the inspection of other labor norms that can be further developed, including: ▪ Presidential Regulation of the Republic of Indonesia. Number 21 of 2010 concerning Labor Inspection; ▪ Permenaker No. 04 of 1995 concerning Integrated Labor Inspection; ▪ Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia. Number 33 of 2016 concerning Procedures for Labor Inspection.
4.	**Pasal 1 verse (6)** ""Occupational Safety Expert" means technical personnel with special expertise from outside the Ministry of Manpower who are appointed by the Minister of Manpower to oversee compliance	Current conditions and circumstances: BNSP (BadanNational Professional Certification) in the form ofgovernmentbased on Law Number 13 Years2003 concerning Employment. This body works to ensure the quality of competence and	Ssound correction suggestions Article 1 paragraph (6): "occupational safety expert" means technical personnel with special expertise from outside the Ministry of Manpower appointed by the Minister of Manpower through the BNSP or LSP to

	with this Law.	recognitiontlabor force paand all professional sectors in Indonesia through a certification process that reports to the Minister of Manpower. There are 2 versions of the "work safety expert" certificate in circulation, namely those published by the Ministry of Manpower and BNSP. It should be written that the certificate of "work safety expert" issued by BNSP is legal and valid. SSo far, there are only a few K3 Experts outside the Ministry of Manpower such as: AK3 at the Ministry of Energy and Mineral Resources and PUPR. AK3 should be developed again in other sectors such as AK3RS (Health), AK3 Agriculture, AK3 Transportation, to become K3 supervisors according to the main tasks and authorities of each agency/sector while remaining under the coordination of the Ministry of Manpower of the Republic of	oversee compliance with this Law. **Alternativef reads Article 1 paragraph (6):** AOccupational safety experts are technical personnel with special expertise from outside the Ministry of Manpower who have been appointed by the Minister of Manpower and meet the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) for Occupational Safety and Health based on an assessment conducted by the National Professional Certification Agency (BNSP) through the Professional Certification Institute. (LSP). MThrough implementing regulations at the level of a Government Regulation, a legal umbrella can be made to produce K3 supervisors in strategic agencies/sectors appointed by the Minister of Manpower of the Republic

		Indonesia as the holder of OSH policy and the National Wasnaker in accordance with the Law. - Law Number 1 of 1970, Law Number 13 of 2003, Law Number 3 of 1951, and Law Number 21 of 2003.	of Indonesia on the recommendation of the heads of each agency. TThese sectoral K3 supervisors are trained and submit regular reports to the Minister of Manpower and to the Heads of their respective Agencies.
5.	**Pasal 2 paragraph (1) and paragraph (2)**: (1) What is regulated by this Law is work safety in all workplaces, whether on land, on the ground, on the surface of the water, in the water or in the air, which are within the jurisdiction of the Republic of Indonesia.	In paragraph (1) it is stated that work safety in all workplaces but in paragraph (2) there is no mention of items that mention incidental workplaces regulated in various other special regulations, for example Law Number 7 of 2017 concerning General Elections; and PKPU regulation no. 3 of 2019 aboutVoting and Counting in General Elections; and not issued an Indefinite Work Agreement ("PKWTT") in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in which there is a work agreement letter between the worker and the company,	Ssound correction suggestion Article 2 paragraph (2); added in paragraph (2) - item (s), item (t), and item (u) regarding the workplace as follows: (s). dcarry out voting and vote counting activities or official government activities involving the general public as committee chairpersons, committee members, officers, supervisors, in various task functions regulated in laws and other official regulations and (t). an indefinite work agreement ("PKWTT") activity is carried out where there is a work agreement letter between the worker and the company or person; for example as a backup driver

		for example as a backup driver and online motorcycle taxi or a letter of assignment or mandate issued online. authorized by the competent agency for various duty functions for state events.	and online motorcycle taxi. (u).scopeactivities also include activities ongovernment agencies, state institutions, offices, research institutions, schools, universities and other institutions that involve workers including state civil servants (ASN) in their activities, especially those with high risk.
6.	**Porigin 7** ForUnder this Law, the entrepreneur must pay a retribution according to the provisions that will be regulated by laws and regulations.	MpayrThis levy is regulated in what rules, is it still valid and there are different rules in each region and whether there are receipts and official reports issued when the entrepreneur has paid the levy.	Sadvice for Article 7: MReviewing the sound of Article 7 in accordance with existing laws and regulations or regional regulations that have been issued by each province, district/city.
7.	**Pasal 15** (1) The implementation of the provisions in the articles above shall be further regulated by laws and regulations.	Porigin and this verse is oftenbenefited by violators of Law Number 1 of 1970. Where the sanctions given are in the form of confinement for a period of 3 months OR a fine of as high as Rp. 100,000	Ssound correction suggestions Article 15: (2) The laws and regulations in paragraph (1) can provide criminal threats for violating the regulations with

	(2) The legislation referred to in paragraph (1) may provide a criminal threat for violating the regulations with a maximum imprisonment of 3 (three) months or a maximum fine of Rp. 100,000, - (one hundred thousand rupiah). (3) The crime is a violation.	(One Hundred Thousand Rupiah). In this condition, the violator will automatically choose a fine of 100,000 (due to the use of the word OR which can be interpreted as an option. choose confinement or fine). In addition to the addition of a nominal fine and a period of confinement, the use of the word OR should be replaced with the word AND so that violators of the law can be subject to both penalties. TRegarding sanctions when referring to Law Number 32 of 2009 concerning PPLH, the sanctions are written more firmly. Cofor example article 98 (paragraph 1). Any person who intentionally commits an act that results in exceeding the ambient air quality standard, water quality standard, sea water quality standard, or environmental damage, shall be	imprisonment and fines in accordance with the applicable legal demands in the Criminal Code (KUHP) and the Civil Code (KUH-Perdata). The amount of imprisonment and fines must be determined by legal experts (penalty of IDR 400,000,000 according to Law No. 13 of 2003 or as high as IDR 3,000,000,000.00 according to Law No. 32 of 2009 concerning PPLH or imprisonment of 1 to 4 years in accordance with Law No. 13 of 2003 may be considered). HThis is based on considering that a maximum imprisonment of 3 (three) months or a maximum fine of Rp. 100,000, - (one hundred thousand rupiah) is not in accordance with the current conditions and times.

		sentenced to a minimum of 3 years' imprisonment and a maximum of 10 years' imprisonment and a minimum fine of Rp. 3,000,000,000.00 and a maximum of Rp. 10,000,000,000.00. (Criminal sanctions and larger fines in Law Number 32 of 2009 concerning PPLH or environmental damage, shall be punished with imprisonment for a minimum of 3 years and a maximum of 10 years and a minimum fine of Rp. 3,000,000,000.00 and a maximum of Rp. 10,000 ,000,000.00, at the time this regulation is enacted, and the value adjusts to the inflation rate at the time the criminal/civil law decision to the convict/civil servant is issued. Pas long as there is a Supreme Court fatwa regarding sanctions that the sanctions in this law for fines are multiplied by 1,000 (Rp. 100.00 X 1,000 = Rp. 100,000,000,-) but it still	(3) The crime is a criminal offense. Alternative; TiThe crime is a special crime.

		needs to be evaluated again.	
8.	**Pasal Additional (Article 19)** Porigin (19) Regulates the establishment of the National OSH Agency, the authority of the Ministry of Manpower is limited only to drafting and stipulating regulations, supervision and law enforcement. Meanwhile, the National K3 Agency is broader and focuses on the national accident prevention program, K3 development in every aspect of work/activity/industry, implementation of the National K3 program for catastrophic accident investigations, and is tasked with analyzing the root causes of all national accident cases.	In Indonesia, there is no K3 agency that focuses onrelated to the national accident prevention program, fostering K3 in every aspect of work/activity/industry, implementing the National OHS program for catastrophic accident investigations, and in charge of analyzing the root causes of all national accident cases.	**Saran there is an Additional Article (Article 19)** Porigin (19) Regulates the establishment of the National OSH Agency, the authority of the Ministry of Manpower is limited only to drafting and stipulating regulations, supervision and law enforcement. Meanwhile, the National K3 Agency is broader and focuses on the national accident prevention program, K3 development in every aspect of work/activity/industry, implementation of the National OSH program, catastrophic accident investigation, and review of all national accident cases.

9.	**Pasal Additional (Article 20)** Porigin which regulates about and compensation to management and entrepreneurs whose nature is not only appreciation but can be in the form of incentives or convenience in doing business. This compensation can be in the form of tax deductions, relief from permit processing. Or other things that can provide financial benefits both directly and indirectly to the Management and Entrepreneurs who have mdemonstrate commitment to K3 and has a good performance in implementing these regulations.	Tthere is no article regarding compensationto the management and entrepreneurs who have successfully implemented the Law on Occupational Health and Safety (K3) as an effort to appreciate the achievement of the implementation of K3.	**Saran there is an Additional Article (Article 20)** Porigin which regulates and compensation to the management which is not only an award but can be in the form of incentives or convenience in doing business. This compensation can be in the form of tax deductions, relief from permit processing. Or other things that can provide direct or indirect financial benefits to the Management who have proven their commitment to K3 and have good performance in implementing these regulations.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

10.	Article 86 paragraph (1) "Every worker/labor has the right to obtain protection for: a. Occupational Health and Safety; b. Morals and decency; c. Treatment in accordance with human dignity and values as well as religious values. (2) In order to protect the safety of workers/laborers in order to realize optimal work productivity, work safety and health efforts are carried out. (3) The protection as referred to in paragraphs (1) and (2) is carried out in accordance with the prevailing laws and regulations.	The absence of provisions and certainty that guarantees the protection of the human rights of workers in the company, because of this the company is not required to provide protection for occupational safety and health. However, it is as if the workforce is asking for rights related to occupational safety and health from the company, this has the potential to cause disharmony in the regulation of occupational safety and health laws. So that Article 86 paragraph (1) must SYNCHRONIZE the rules of the Articles contained in Law Number 1 Year 1970 concerning Work Safety.	**Article 86 paragraph (1)** "Every company has an obligation to give rights to workers/laborers to obtain protection for: a. Occupational Health and Safety; b. Morals and decency; c. Treatment in accordance with human dignity and values as well as religious values. (2) In order to protect the safety of workers/laborers in order to realize optimal work productivity, companies are required to make efforts for occupational safety and health in the workplace by law. (3) The guarantee for protection as referred to in paragraphs (1) and (2) is carried out in accordance with the prevailing laws and regulations, both civil and criminal.

G. Closing

Based on the results of the research and discussion of the problems in the previous chapter, the authors can put forward conclusions, suggestions and research implications as follows:

1. Conclusion

1. The number of companies that have not implemented work norms or work safety norms is a factor in the increasing number of work accidents every year in Indonesia. Moreover, in the Act, the provision of sanctions and fines for companies is still very low. Meanwhile, the guarantee of protection of the rights of workers in Indonesia has been stated in the provisions of the constitution, both in Article 27 paragraph (2) and in Article 28 D paragraph (1) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.
2. Weaknesses of the current legal protection regulations for workers' safety in companies in Indonesia are:
   a. Weaknesses of Legal Substance

      Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety has not provided a sense of law that is fair to workers in Indonesia. There is no clear legal basis for the work safety law in which it is actually correlated with the discussion of occupational health. Even the work safety guarantees contained in Law Number 1 of 2003 concerning Manpower are only limited to complement the discussion in a regulation, because they are still general in nature and there is no obligation for companies for workers. Then there is no article in the work safety law that explains if there is negligence for a work safety crime, the sanction is either criminal or fine.

   b. Weaknesses of Legal Structure

      The weakness of the legal structure in the legal protection of the safety of workers in the company is influenced by three (3) factors the role of the institution, namely:

1) The Government's Role in Enforcement of Occupational Safety Laws.

   The government in the field of manpower, especially regarding work safety, has the function of making policies, conducting guidance and supervision as described in the Work Safety Act and the Manpower Act.

2) The Role of Companies and Workers in Enforcement of Occupational Safety Laws.

   With the guarantee of legal protection for workers, the state requires employers to provide work security tools for worker safety. This means that when the inhibiting factor for the implementation of work safety law is caused by the lack of awareness of the workforce, both permanent workers and contract workers in following the safety first instructions that have been set by the company, then of course in this case the role of the company is asked to raise awareness for its workforce about the importance of work safety for himself and his family. Because one of the indicators that hinders the implementation and application of work safety law is legal awareness, almost all workers when experiencing work accidents are due to not following safety procedures or SOPs as regulations in the company.

3) The Role of Trade Unions in Enforcement of Occupational Safety Laws.

   In general, the existence of a trade union is to provide protection and to fight for the normative rights of its members, in this case the workforce. There are at least two things that prevent workers' normative rights from being able to be fought for by trade unions, among others; First, trade unions only focus on fighting for their members so that many who are not members of trade unions cannot fight for their normative rights to the fullest. Second, the lack of knowledge of trade union members about the two normative rights

so that in their implementation they receive less attention from the unions.

c. Weaknesses of Legal Culture

One of the problems of the nation today is the low legal culture of citizens as workers. The description of the weak treatment of work accident prevention and handling of work accident cases in Indonesia is also shown by the number of business actors who do not implement work safety management, do not build an effective work culture, and ignore workers who do not apply a work safety culture, even after the incident. work accidents, in fact, business actors are free from legal entanglement.

3. Reconstruction of safety law protection regulations for workers in companies in Indonesia can currently be carried out in Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety through; Title of Law, Article 1 paragraph (1), paragraph (5), and paragraph (6), Article 2 paragraph (1) and paragraph (2) letter (s), (t), and (u) in addition, Article 7, and Article 15, and there are additional Articles 19 and 20, and Article 86 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, so that it reads:

"The title of the law has been revised to: Law of the Republic of Indonesia Number 1 of 1970 concerning Occupational Health and Safety".

Article 1 paragraph (2)

(1). The term management should be deleted if it feels overlapping.

(2). Or replaced by the term entrepreneur or director as the head of the company or business field appointed according to the deed of establishment of the company or deed of establishment of the business field.

(3). Or it is stipulated that the term management is limited as the leader and member of the activity who is officially appointed through a letter of assignment or a letter of mandate, for example as a committee or activity officer in various functions. Separate from the terms entrepreneur and director.

Article 1 paragraph (5)

"Supervisory Officer" is a technical employee with special expertise from the Ministry of Manpower and/or from the Manpower Office.

Article 1 paragraph (6)

""Occupational Safety Experts" are technical personnel with special expertise from outside the Ministry of Manpower who are appointed by the Minister of Manpower through the BNSP or LSP to oversee compliance with this Law.

Alternativef reads Article 1 paragraph (6)

AOccupational Safety Experts are technical personnel with special expertise from outside the Ministry of Manpower who have been appointed by the Minister of Manpower and meet the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) for Occupational Safety and Health based on an assessment conducted by the National Professional Certification Agency (BNSP) through the Professional Certification Institute. (LSP).

Article 2 paragraph (1) and paragraph (2)

(s).Voting and vote counting activities are carried out or official government activities involving the general public as committee chairmen, committee members, officers, supervisors, in various task functions regulated in laws and other official regulations.

(t). an indefinite work agreement ("PKWTT") activity is carried out where there is a work agreement letter between the worker and the company or person; for example as a backup driver and online motorcycle taxi.

(u).The scope of activities also includes activities in government agencies, state institutions, offices, research institutions, schools, universities and other institutions that involve workers including state civil servants (ASN) in each of their activities, especially those with high risk.

Article 7

Fork supervision based on this law the entrepreneur must pay a levy according to the provisions that will be regulated by applicable laws and

regulationsadjusted to existing laws and regulations or regional regulations that have been issued by each Province, Regency/City area.

Article 15

(2) The laws and regulations in paragraph (1) may provide criminal threats for violations of their regulations with imprisonment and fines in accordance with the applicable legal demands in the Criminal Code (KUHP) and the Civil Code (KUH-Perdata). The amount of imprisonment and fines as referred to in the laws and regulations in paragraph (1) may be subject to criminal sanctions for crimes or for special crimes in the form of imprisonment for a minimum of 1 (one) year and a maximum of 4 (four) years and/or a fine of at least Rp. 400,000,000,- (four hundred million rupiah) and a maximum of Rp.3,000,000,000 (three billion rupiah).

(3) The crime is a criminal offense.

Alternative;

TiThe crime is a special crime.

Saran no Article Supplement (Article 19)

MTo regulate the establishment of the National OSH Agency, the authority of the Ministry of Manpower is limited only to formulating and stipulating regulations, supervision and law enforcement. Meanwhile, the National K3 Agency is broader and focuses on the national accident prevention program, K3 development in every aspect of work/activity/industry, implementation of the National OSH program, catastrophic accident investigation, and review of all national accident cases.

Saran there is an Additional Article (Article 20)

Regulate regarding and compensation to the management which is not only an award but can be in the form of incentives or ease of doing business. This compensation can be in the form of tax deductions, relief from permit processing. Or other things that can provide direct or indirect financial benefits to Management who have proven their commitment to K3 and have good performance in implementing these regulations.

Article 86 paragraph of the Manpower Act

(1) Everycompanyhas the obligation to give rights to workers/laborers to obtain protection for:

a. Occupational Health and Safety;
b. Morals and decency;
c. Treatment in accordance with human dignity and values as well as religious values.

(2) In order to protect the safety of workers/laborers in order to realize optimal work productivity, companies are required to make efforts for occupational safety and health in the workplace by law.

(3) The guarantee for protection as referred to in paragraphs (1) and (2) is carried out in accordance with the prevailing laws and regulations, both civil and criminal.

Thus, the author can conclude that a new scientific idea has been found regarding the regulation of the protection of safety laws for workers in companies in Indonesia that are just. The basic thought in the sense that the ideas generated are able to provide fair benefits to the workforce in particular and for companies, the government in general in implementing work safety law, so that the basic value of justice in law is achieved.

2. Suggestion

1) The Minister of Manpower as a representative of the Government in order to be able to provide proposals that it is necessary to carry out the reconstruction/reformulation of laws and regulations related to the field of current work safety, both in the Manpower Law and in the new Job Creation Law, as well as in the existing legislation. specifically in the field of work safety, namely Law Number 1 of 1970 as the master law in the field of safety for workers in Indonesia, to be more oriented towards labor protection, in particular it is necessary to amend and add articles related to the rights of work safety guarantees for workers. work, so that by changing the construction of the law/statutory regulations, work safety based on the value of justice can be achieved.

2) Based on these thoughts and basic ideas, there is a policy as a formulation in the protection of workers in the field of work safety, one of which is through mediation and compensation as a policy in the context of reforming labor law in Indonesia.Policy determination is said to be good if it has a management system that is integrated with other management systems in the company. the ability or ability to carry out legal actions, the existence of the agreed work, and the agreed work do not conflict with public order, morality and applicable laws and regulations. This is the essence of the drafting of the labor law, especially regarding work safety, namely realizing the welfare of workers which will have an impact on the progress of the business world in Indonesia.

3. Implications of the Dissertation Study

Based on the results of research and analysis of research conducted by the author, there are implications as expected to provide added value for the development and progress of the implementation of occupational safety law in Indonesia in general, and in particular for all companies in the territory of Indonesia for the reconstruction of the Law. Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety, and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower with the implications of the dissertation study that the researcher intends are as follows;

1) Theoretical Implications

a. The author hopes that the results of this study can be used as reference material for the implementation of actualized assessment activities from teaching activities, discussions and seminars carried out in the academic and practical world, especially regarding the Regulation of Safety Legal Protection for Workers in Companies in Indonesia that is Based on Justice Values.

b. This research is expected to enrich the study and can help learn in every thought about the Regulation of the Protection of the Law of Safety for Workers in Companies in Indonesia which is based on the Value of Justice.

2) Practical Implications

a. For the government, the government must revise and can also make new laws related laws so that the system that regulates work safety in companies can be paid more attention so that companies in Indonesia that do not implement work safety standards receive stricter sanctions. The government, in this case the Minister of Manpower, is expected to make effective efforts to protect the rights of workers in particular. The Ministry of Manpower must also carry out a supervisory function on companies, both State-Owned Enterprises (BUMN) or private companies regarding labor regulations, so that the workers do not always feel disadvantaged by the policies of the company in demanding the rights that should be obtained.

b. For the company, that the principle of non-discrimination in the world of work must be immediately abolished. Because in carrying out their work every worker has the same rights in terms of work safety, whether workers in the field or in the room must have work tools that can guarantee their safety. mental and physical health of the workforce.

c. For workers to be able to participate in and implement occupational safety and health (K3) programs, one of them is applying the right work safety culture, and also asking the company to conduct coaching and training to provide knowledge and skills regarding work safety regulations so that the guarantee of rights workers' basis for workplace safety from the company is fulfilled.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW berikut keluarga, para sahabat dan seluruh umat pengikutnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini melalui penelitian dengan mengangkat judul:"**Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Keselamatan Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan",** yang merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh selesainya gelar Strata 3 (S3) pada Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Melalui kata pengantar disertasi ini, penulis telah menyadari bahwa sepanjang penulisan disertasi ini pasti mempunyai kekurangan-kekurangan yang tidak dapat diucapkan kata demi kata. Melalui kekurangan dalam penulisan disertasi tersebut penulis mengharapkan adanya kritik serta saran yang membangun guna penyempurnaan disertasi yang telah penulis selesaikan ini.

Sehingga melalui kesempatan ini penulis dengan tak hentinya mengucapkan kalimat basmallah dan hamdallah, mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada;

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan

kesempatan untuk mengikuti kuliah pada Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang;

2. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum pada Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang telah memberikan kesempatan dan semangat untuk mengikuti kuliah serta menyelesaikannya Program Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang;
3. Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang telah dan selalu memberikan motivasi dan dukungan yang sangat berarti, pun demikian penulis tidak dapat membalas dengan suatu apapun hanya dengan ucapan terima kasih, semoga amal baik beliau beserta keluarga selalu mendapatkan rizki yang berlimpah dan berkah, sehat serta selalu dalam lindungan Allah SWT;
4. Prof. Dr. Hj. Sri Endah Wahyuningsih, SH, M.Hum., selaku Sekretaris Ketua Program Doktor Ilmu Hukum (PDIH) Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang telah dengan sabar memberikan segala petunjuk dan arahan dalam proses penyelesaian Disertasi ini;
5. Prof .Dr. H. Eman Suparman, S.H., M.H., selaku Promotor yang selalu memberikan masukan, arahan, motivasi dan dukungan yang sangat

berarti sekali bagi penulis, pun demikian penulis dalam menyusun disertasi ini penulis tidak dapat membalas dengan suatu apapun, hanya dengan ucapan terima kasih, semoga amal baik beliau beserta keluarga selalu mendapatkan rizki yang berlimpah dan berkah, sehat serta selalu dalam lindungan Allah SWT;

6. Dr. H. Amin Purnawan SH. Sp.N. M.Hum., Selaku Co. Promotor yang selalu memberikan masukan, arahan, motivasi dan dukungan yang sangat berarti sekali bagi penulis, pun demikian penulis dalam menyusun disertasi ini penulis tidak dapat membalas dengan suatu apapun, hanya dengan ucapan terima kasih, semoga amal baik beliau beserta keluarga selalu mendapatkan rizki yang berlimpah dan berkah, sehat serta selalu dalam lindungan Allah SWT;
7. Prof. Yuzuru Shimada, Phd., selaku pembimbing eksternal yang dengan segala ketulusan dan kearifan telah berkenan mengoreksi, mengarahkan dan membimbing dalam penulisan disertasi dan jurnal internasional ini;
8. Segenap Dewan Penguji Disertasi yang telah meluangkan waktu untuk menilai dan menguji Disertasi penulis dalam rangka menyelesaikan studi di Program Doktor Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang;
9. Kedua almarhum & almarhumah orang tua ku yang selalu aku cintai, nasehat dan didikanmu tidak akan pernah terlupakan dan selalu *is the*

best, semoga almarhum & almarhumah selalu diampuni dosa-dosanya dan selalu ditempatkan ditempat yang terbaik.Aaaamiiiinnn;

10. Keluargaku tercinta dan tersayang, tiada yang lebih indah dan menyenangkan yaitu istri tercintaku, dan dua putra laki-laki (Izzul & AziQ) atas segala kepercayaan, semangat, kesabaran, pengorbanan dan segala doa yang dipanjatkan untuk penulis, sehingga penulis telah berhasil dalam menyelesaikan studi Program Doktor Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang;
11. Prof. Dr. Sugianto, S.H.,M.H. yang tak henti-hentinya memberikan cambuk dan kritik membangun selama masa studi penulis, sehingga setiap ucapannya pantas untuk dijadikan wawasan dan pelajaran hidup;
12. Bapak Ketua Yayasan Bina Islami Indramayu Drs. H. Nahdudin Islamy, M.Si dan Ibu Direktur Akamigas Balongan Indramayu Hj. Hanifah Handayani, Ir.,M.T. yang selalu memberikan support dan masukan-masukan selama penulis melanjutkan studi Program Doktor Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang;
13. Bapak Amiroel Pribadi, MK3, selaku Kaprodi *Fire and Safet* Akamigas Balongan yang sudah memberikan ijin untuk melanjutkan studi Program Doktor Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang sekaligus sebagai orang

yang sering direpotkan untuk diwawancarai untuk bahan kajian Disertasi;

14. Bapak Masjuli, MK3 selaku sahabat dosen di Akamigas Balongan dan sekaligus teman diskusi materi disertasi dan selalu memberikan masukan-masukan dalam penulisan Disertasi;
15. Bapak Soehatman Ramli, Dipl. SM.,SKM.,MBA., selaku Kepala WSO Kantor Perwakilan Negara Indonesia yang selalu direpotkan untuk diwawancarai guna kajian dalam penulisan Disertasi dan sekaligus memberikan masukan-masukan yang sangat penting dalam berbagi pengetahuan K3-nya;
16. Bapak Andi Agus Salim, S.H.,M.H. selaku manager HSE PT. *Hyundai Engenering and Contruction Co, Ltd*, di PLTU Kanci Tahapan 2, yang selalu direpotkan untuk dijadikan responden dalam wawancara untuk menambahkan kajian-kajian dalam penulisan Disertasi sekaligus membantu mencarikan data-data penelitian selama dilapangan;
17. Mbak Eren, Mas Iluk, & Mas Aziz beserta segenap civitas sekretariat Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dalam memperlancar perkuliahan selama studi di Universitas Islam Sultan Agung.
18. Seluruh dosen pengampu, segenap karyawan, staff administrasi serta para petugas di Program Doktor Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, yang telah

banyak membantu selama studi Doktor Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang;

19. Sahabat-sahabatku satu angkatan di Program Doktor Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang; Gus Jarot, Mba Sitta (Bu Dek), Mas Binov (Pak Ketua), Mas Adhi (Mas Bos), Abang Mairul (Padang punya), Bu Afni;
20. Para pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung turut mendukung dan membantu hingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini.

Melalui ungkapan kata pengantar ini semoga Gusti Allah, Tuhan segenap alam yang maha kaya, maha rahman dan rahim memberikan balasan yang setimpal atas segala jasa-jasa kebaikan serta bantuan yang diberikan kepada penulis. Akhir kata penulis berharap semoga hasil penulisan disertasi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Amiiinnn.. Amiiinnn.. Amiiinnn..!!!

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Semarang, Oktober 2022

Penulis,

Andi Lala

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **iii**

SURAT PERNYATAAN ..... **iv**

MOTTO ..... **v**

ABSTRAK DALAM BAHASA INDONESIA ..... **vi**

ABSTRAK DALAM BAHASA INGGRIS ..... **vii**

RINGKASAN ..... **viii**

SUMMARY ..... **ix**

KATA PENGANTAR ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR SINGKATAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 23

C. Tujuan Penelitian 24

D. Kegunaan Penelitian 24

E. Kerangka Konseptual 25

F. Kerangka Teori 42

G. Kerangka Pemikiran 72

H. Metodelogi Penelitian 73

I. Orisinalitas Penelitian.....85

J. Sistematika Penulisan.....96

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....98

A. Keselamatan Kerja 98

B. Konsep Hukum Ketenagakerjaan.....117

C. Konsep Keadilan 184

BAB III REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN BAGI TENAGA KERJA DI INDONESIA DEWASA INI 206

A. Selayang Pandang Regulasi Perlindungan Keselamatan Bagi Tenaga Kerja 206

B. Gambaran Umum Kementerian Ketenagakerjaan RI.....226

C. Konstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Tenaga Kerja Di Indonesia Dewasa Ini Yang Belum Berkeadilan.....241

D. Gambaran Umum dan Lokasi *PT. Hyundai E & C, Co, Ltd*.....282

E. Evaluasi *PT.Hyundai E & C,Co,Ltd* Terhadap Tenaga Kerja.....306

F. Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*.....319

BAB IV KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESELAMATAN TENAGA KERJA DI INDONESIA SAAT INI 330

A. Kelemahan Dalam Prespektif Substansi Hukum.....333

B. Kelemahan Dalam Prespektif Struktur Hukum.....365

C. Kelemahan Dalam Prespektif Budaya Hukum.....398

BAB V REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESELAMATAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN DI INDONESIA BERBASIS NILAI KEADILAN.....424

A. Perbandingan Perlindungan Hukum Bagi Keselamatan Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Beberapa Negara 424

B. Nilai-Nilai Rekonstruksi Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan 481

C. Temuan Gagasan Pemikiran Baru 516

BAB VI PENUTUP 520

A. Kesimpulan.....520

B. Saran.....534

C. Implikasi Kajian Disertasi 535

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Bagan dan Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia 230

Tabel 3.2. Bagan Pejabat Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2019 230

Tabel 3.3. Bagan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2019 233

Tabel 3.4. Data Isu Ketenagakerjaan di Indonesia 242

Tabel 3.5. Sasaran dan Indikator Kinerja Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2016-2020 242

Tabel 3.6.Pelanggaran Norma Keselamatan Kerja Perusahaan Setiap Provinsi Tahun 2021 244

Tabel 3.7. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2016-2020 248

Tabel 3.8. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan RI 2016-2020 249

Tabel 3.9. Lokasi PT. *Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd* 284

Tabel 3.10. Lokasi PT. *Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd* 284

Tabel.3.1. Bagan dan Struktur *Organisasi di Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd* 287

Tabel 3.11.Bagan dan Struktur *Organisasi HSE di Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd* 292

Tabel 3.12. Distribusi Responden berdasarkan Usia.....293
Tabel 3.13. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin 295
Tabel 3.14. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....297
Tabel 3.15. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja 299
Tabel 3.16.Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kecelakaan 301
Tabel 3.17. Rekapitulasi Jenis Kecelakaan Kerja 303
Tabel 3.18.Distribusi Responden berdasarkan Riwayat Kecelakaan 303
Tabel 3.19. Distribusi Frekuensi Kondisi Penerangan Tempat Kerja.....305
Tabel 3.20. Distribusi Responden berdasarkan Keikutsertaan Mengikuti Pelatihan K3 307
Tabel 3.21.Jenis Pelatihan Yang Di Ikuti Setiap Karyawan 309
Tabel 3.22. Ahli K3 PT. *Hyundai Engineering Construction.Co, Ltd*.....311
Tabel 3.23.Struktur Organisasi Membidangi Bagian Keselamatan, Kesehatan Kerja & Lingkungan dan Struktrur P2K3 (*Safety Committee*) 312
Tabel 3.24.Distribusi Responden berdasarkan Keberadaan Peraturan K3 Di Tempat Kerja.....314
Tabel 3.25.Distribusi Responden berdasarkan Alat Pelindung Diri 316
Tabel 3.26.Jenis Inspeksi Oleh Perusahaan 317
Tabel.4.1. Produk Hukum Tentang Perlindungan Hukum Keselamatan Tenaga Kerja 349
Tabel.4.2. Aturan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan *Hyundai E and C, Co. Ltd* 392

Tabel.4.3. Arah Kebijakan Untuk Mewujudkan Budaya Keselamatan Kerja... 394

Tabel.5.1. Organisasi Besar K3 Negara Malaysia..... 442

Tabel.5.2. Peran dan Tanggung Jawab K3 di Malaysia 443

Tabel.5.3. Diagram Regulasi K3 di Negara China..... 460

Tabel.5.4. Perubahan Undang-undang Terkait..... 462

Tabel.5.5. Perbandingan Regulasi Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja 477

Tabel.5.6. Rekonstruksi Regulasi Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja di Indonesia 519

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR SINGKATAN

APD ..... Alata Pelindung Diri

BPJS ..... Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

BPJSTK ..... Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja

CDC ..... Pengendalian Dan Pencegahan Penyakit

Depnakertrans ..... Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

DOSH ..... Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

GDP ..... *Gross Domestic Product*

HAM ..... Hak Asasi Manusia

HDEC ..... *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*

HSWA ..... *Health and Safety at Work etc Act*

IKTA ..... Kartu Izin Kerja Tenaga Kerja Asing

ILO ..... *International Labour Organization*

IMTA ..... Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing

Jamsostek ..... Jaminan Sosial Tenaga Kerja

JKK ..... Jaminan Kecelakaan Kerja

K3 ..... keselamatan dan kesehatan kerja

KBBI ..... Kamus Besar Bahasa Indonesia

Kemnakertrans ..... Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

KIHESB ..... Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya

KIHSP ..... Kovenan Internasional Hak-hak Sipil dan Politik

KIMS ..... Kartu Izin Masuk Sementara

KITAS ..... Kartu Ijin Tinggal Terbatas

MOHR ..... Kementerian Sumber Daya Manusia

NCOSH ..... Keselamatan dan Kesehatan Kerja

NIOSH..... *National Institute of Occupational Safety & Health*

NKRI..... Negara Kesatuan Republik Indonesia

OSHA..... *Occupational Safety & Health Administration*

P4..... Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila

PAK..... Penyakit Akibat Kerja

PBI..... Penerima Bantuan Iuran

PDB..... *Produk Domestik Bruto*

Perda..... Peraturan Daerah

PERKESO..... Pertubuhan Keselamatan Sosial

Perppu .....Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang

Perpres.....Peraturan Presiden

PKWT .....Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT .....Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWTT..... Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

PLTU.....Pembangkit Listrik Tenaga Uap

PP ..... Peraturan Pemerintah

SDM ..... Sumber Daya Manusia

SJSN.....Sistem Jaminan Sosial Nasional

SJSN.....Sistem Jaminan Sosial Nasional

SMK3 ..... Sistem Manajemen K3

SOCSO.....Organisasi Jaminan Sosial

STMB.....Sementara Tidak Mampu Bekerja

Tap MPR .....Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat

TASPEN..... Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri

TKA .....Tenaga Kerja Asing

UU ..... Undang-undang

VR ..... *Vellieigheidsreglement*

WLK..... Wajib Lapor Ketenagakerjaan

WSO..... *World Safety Organization*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan penjabaran dan penerapan dari nilai-nilai keadilan sosial yang terdapat di dalam sila ke-lima Pancasila. Sejak diproklamirkan kemerdekaan negara Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, para *faunding father* negara kita telah meletakan dasar untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagai salah satu tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal mana dijelaskan oleh Plato tentang awal dikenalnya suatu negara yaitu bahwa dibentuknya negara adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, karena manusia tidak bisa memenuhi kebutuhannya sendiri.[1]

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.[2] Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan

[1] Anis Mashdurotun. 2016. *Mengembangkan fungsi Sosial Hak Cipta Indonesia*: UNS Press. hlm. 1. Lihat juga karya Budiono Kusumohamidjojo, *FIlsafat Yunani Klasik Relevansi Untuk Abad XXI*, Yogyakarta: Jalasutra, 2013, hlm. 184-185.

[2] Ujang Charda S. 2015. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Subang, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 32, No. 1, Februari 2015

perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas nasional.[3]

Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja dapat dikatakan juga merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Risiko keselamatan kerja diatas dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan kerja yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.[4]

Dalam pandangan Islam, dua perkara pokok (jaminan keselamatan kerja dan upah) mendapat perhatian penting. Jaminan tersebut salah satunya terkandung dalam hadits yang diriwayatkan Imam Ahmad. Nabi Muhammad SAW bersabda ;

> "Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka, barang siapa mempunyai pekerja, hendaklah pekerja itu diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu"(HR. Imam Ahmad).

Artinya bahwa, Islam berusaha meletakkan hubungan pekerja bukan sekadar relasi atas bawah, tapi sejajar dan lebih manusiawi. Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan Islam adalah sama sama

[3] Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta:Sinar Grafika. hlm. 6

[4] M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mitra Wacan Media. hlm.157-158

mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimana tempat kita bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Keselamatan kerja dalam Islam adalah usaha yang dilakukan manusia pada dirinya *(self control*), untuk menghindari bahaya pada saat bekerja.

Masih dalam pandangan Islam kata salamat ini mempunyai akar yang sama dengan beberapa kata yang sudah kita kenal seperti salam, salim, taslim, muslim dan Islam. Semua makna dari kata-kata ini akan secara konvergen mengarah kepada pengertian selamat dan damai (*safe and peace*). Dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sekarang disebut sebagai *free from incident*, dimana *inciden* sendiri mengandung pengertian *unintended* atau *unwanted event*. Pengertian ini sudah sesuai dengan makna Islam yaitu kedamaian atau keselamatan, baik terbebas dari aib dunia maupun aib akhirat. Semua aib dunia, termasuk kecelakaan kerja, adalah domain yang diatur dalam Islam. Umat muslim diwajibkan menjaga diri, *property* dan lingkungannya dari cedera, kerusakan dan kebinasaan. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 195, sebagai berikut ;

وأنفقوا في سبيل الله ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة وأحسنوا إن الله يحب المحسنين

Artinya: "Dan berinvestasilah di jalan Allah, jangan pertemukan dirimu (dan semua yang di bawah kuasa dan kewenanganmu) pada kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah (hasan)

karena Allah mencintai orang-orang yang berlaku baik (muhsin)" (Q.S Al-Baqarah ayat 195)[5]

Maksud dari ayat ini dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah, berinvestasi di jalan Allah, mencegah kecelakaan dan berbuat kebaikan, termasuk di dalamnya melakukan tindakan selamat, mengikuti aturan dan perbuatan baik lainnya, menjadi rangkaian program yang harus dilakukan pada setiap muslim. Sebagai hamba yang diberikan *privilege* dan *luxury* untuk senantiasa mempunyai akses kepada Allah, umat Islam bahkan diajarkan untuk selalu "berkonsultasi" kepada Allah agar diberikan kebaikan (*hasanah*) selama di dunia dan juga di akhirat.

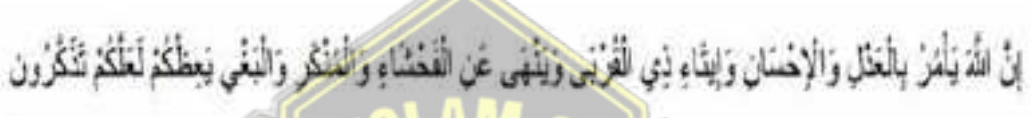
Dalam *loss causation* model dengan teori domino, selain *unsafe act,* ada *unsafe condition* atau kondisi tidak selamat yang merupakan penyebab langsung kecelakaan. Fakta menarik di dalam Islam tentang *unsafe condition* adalah bahwa sistem *reward* berupa pahala sedekah akan diberikan untuk orang yang menghilangkan kondisi tidak selamat. Hal ini telah ditetapkan sejak zaman Nabi Muhammad SAW. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW sebagai berikut:[6]

Dari Abu Hurairah R.A., ia mengatakan, Rasulullah SAW bersabda,"Setiap persendian manusia ada sedekahnya setiap hari di mana matahari terbit di dalamnya, kamu mendamaikan di antara dua orang adalah sedekah, kamu membantu seseorang untuk menaikkannya di atas kendaraannya atau mengangkatkan barangnya di atasnya adalah sedekah, kalimat yang baik adalah sedekah, pada tiap-tiap langkah yang kamu tempuh menuju shalat adalah sedekah, dan kamu membuang gangguan dari jalan adalah sedekah." (H.R. Bukhari dan Muslim).

[5] Fahmi Munsah. *Bagaimana Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Islam*. Artikel CEO Synergy Solusi Group, Terbit Tanggal 30 Mei 2017

[6] Fahmi Munsah*, Ibid.*

Perlunya kebijakan perlindungan tenaga kerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja menghadapi berbagai resiko, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Risiko-risiko tersebut berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sehingga perlu adanya kebijakan yang menunjang pekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan mengacu pada nilai-nilai agama. Sebagaimana dituliskan dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 90 dibawah ini:[7]



Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (Q.S.An-Nahl ayat 90).

Berdasarkan penjelasan dalam Q.S. An-Nahl ayat 90 tersebut diatas kita dapat mengambil hikmah terkait dengan hakikat kita sebagai makhluk tuhan dan juga sebagai makhluk sosial, artinya bahwa Allah SWT sebagai tuhan semesta alam juga mengajarkan kita untuk berbuat adil dan mencegah kemungkaran, pun demikian kita harus dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari termasuk berkaitan dengan keselamatan bekerja dan rekan kerja dilingkungan kerja.

Potret keselamatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data di

[7] Leliya dan Citra Setianingsih (Dosen Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon), *Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Batu Alam Cv. Barokah Natural Industri*, Jurnal MAHKAMAH, Volume 4, 2 Desember 2019- F ISSN 2355-0546-E ISSN I 25026593

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) jumlah angka kecelakaan kerja menunjukan tren yang meningkat dimana pada tahun 2017 terdapat 123.041 kasus kecelakaan kerja. Kemudian pada tahun 2018 mencapai 157.105 kasus. Sementara kasus kecelakaan kerja pada tahun 2019 hanya mengalami penurunan sekitar 21,68 persen kasus kecelakaan kerja yaitu sekitar 130.923 kasus. Dari beberapa data kasus diatas rentang antara tahun 2017 sampai dengan 2019 mengingatkan jika kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian, kerugian meteriil, moril, dan pencemaran lingkungan. Namun dapat pula mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.[8] Dari jumlah kasus antara kasus tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 menurut Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Krishna Syarif mengungkapkan, setiap tahunnya rata-rata Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJSTK) melayani 130 ribu kasus kecelakaan kerja dari kasus ringan sampai dengan kasus-kasus yang berdampak fatal. Dengan catatan dalam penanganan kasus kecelakaan kerja tersebut santunan yang dibayarkan mencapai Rp.1,2 Trilyun.[9]

Begitupun riset yang dilakukan badan dunia *International Labour Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan, dimana *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan setiap hari rata-rata 7,722 ribu orang meninggal setara dengan 278 orang meninggal setiap hari atau setiap tahun ada 2,78 juta pekerja yang tewas karena kecelakaan di tempat kerja atau

[8] Liputan 6.com, *Kasus Kecelakaan Kerja Sepanjang 2019*. Diakses 12 Januari 2020

[9] Sulaiman, *Angka Kecelakaan Kerja Di Indonesia Masih Tinggi* (Lampost.Co.Id; 2013) Diakses Tanggal 9 Maret 2018 Jam 13:20

penyakit terkait pekerjaan.[10] Dan lebih dari 374 juta orang yang cedera atau luka atau jatuh sakit tiap tahun akibat kecelakaan terkait kerja. Dampaknya pada ekonomi dunia karena hilangnya hari kerja mendekati 4% dari *Gross Domestic Product* (GDP) atau yang dalam bahasa Indonesia disebut dengan *Produk Domestik Bruto* (PDB) global. Laporan *International Labour Organization* (ILO) tentang ini mengingatkan perubahan serta bahaya yang ditimbulkan meningkatnya teknologi bisa membuat keadaan bertambah buruk. Hal ini perlu ada langkah baru untuk menangani risiko *sycho-social, stres* terkait kerja dan penyakit tidak menular akibat bentuk kerja baru.[11]

Penyebab terbesar kecelakaan kerja yang diuraikan dalam fakta kasus tersebut diatas adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan. Hal ini disebabkan masih banyaknya pengusaha yang menganggap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah *cost* daripada perusahaan. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh tak acuh dan dapat menurunkan kinerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.[12]

Sejak Indonesia merdeka pemerintah telah mewujudkan berbagai instrument hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan, yang cakupan

[10] Local Initiative for OSH Network. *Kasus kecelakaan Kerja di 2018*, Diakses Tanggal 20 April 2019

[11] Rudi Suardi. 2007. *Sistem Manejemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.* Jakarta: Penerbit PPM. hlm. 1

[12] Basir Barthos. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro.* Jakarta : Bumi Aksara. hlm.140

materinya nyaris meliputi segala aspek permasalahan ketenagakerjaan. Tercatat beberapa undang-undang yang khusus memuat permasalahan hak, kewajiban dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan, diantaranaya adalah sebagai berikut :

a. Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja
b. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan
c. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan
d. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi *International Labour Organization (ILO)* Nomor 98 mengenai dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama
e. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
f. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
g. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
h. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
i. Industrial Jo UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
j. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan
k. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang BPJS
l. Permenaker No. 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat Buruh
m. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3.[13]

Beberapa peraturan perundang-undanganan yang diterangkan tersebut diatas, merupakan jawaban atas kewajiban pemerintah untuk memberikan layanan secara umum, dan juga bertujuan untuk lebih memaksimalkan dan mengoptimalisasikan jaminan perlindungan atas setiap pekerjaan yang melibatkan pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja dari kemungkinan terjadinya pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka, diantaranya perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat

[13]Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie | Volume 3 Nomor 2, Desember 2016, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, maupun karena meninggal dunia.[14]

Dapat kita fahami bersama bahwa semua produk peraturan perundangan yang berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan tersebut bersumber dari hukum dasar tertinggi yaitu Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 sebagai sumber hukum dari segala hukum. Tidak terkecuali sumber peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berlandaskan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD)1945 yang dinyatakan bahwa :

> "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal ini memberi makna yang luas bahwa disamping warga negara berhak mendapat pekerjaan yang manusiawi juga mendapatkan perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta kondisi kerja yang nyaman, sehat, dan aman serta dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya agar dapat hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.[15]

Kurangnya jaminan perlindungan keselamatan, kesehatan, dan jaminan hari tua merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja sebagai pekerja diperusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dan bahkan tidak manusiawi dari pengusaha, [16] sehingga jaminan perlindungan tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 merupakan jaminan hak konstitusi dengan asumsi sebagaimana dikemukakan diatas bahwa salah satu hakekat dari Pasal 27 ayat (1) dan ayat

[14] Ashabul Kahfi,*Ibid*.

[15] Abdul Rachmad Budiono.2012. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. hlm. 1-2

[16] Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 3, Nomor 1, September 2018 P-ISSN: 2528-7273 E-ISSN: 2540-9034

(2) tersebut adalah adanya persamaan atau kesetaraan diantara warga negara.[17]

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja merupakan kewajiban dari pemerintah, khususnya disektor ketenagakerjaan. Dimana bentuk perlindungan hukum tenaga kerja ada 3 (tiga), ketiga jenis perlindungan tersebut dikategorikan sebagai jaminan sosial tenaga kerja, [18] diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan diperusahaan. Jenis perlindungan ini disebut keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.
3. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.[19]

Menilik dari ketiga jenis perlindungan tersebut diatas, maka kita dapat memberikan makna akan pentingnya keselamatan tenaga kerja baik secara yuridis, filosofis, maupun sosiologis. Makna akan pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja secara ***Yuridis***; adalah bahwa sekumpulan peraturan atau ketentuan yang disusun secara teratur tentang sesuatu yang dilarang atau

[17] Mulyani Djakaria,*Ibid*.

[18] Zaeni Asyhadie. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jamninan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. hlm.20.

[19] Muhammad Wildan (Mahasiswa Magister (S-2) Ilmu Hukum UNISSULA Semarang), *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol. 12. No. 4 Desember 2017

yang diwajibkan untuk dilaksanakan untuk mencegah kecelakaan dan untuk itu dikenakan sanksi atas pelanggarannya. Dalam hal ini undang-undang yang terkait keselamatan bagi tenaga kerja sudah semestinya diterapkan dan ditegaskan dalam penerapannya. Kemudian secara ***Filosofis***; suatu pemikiran dan upaya serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah setiap tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja menuju masyarakat adil dan makmur. Dan yang ketiga secara ***Sosiologis***; mengendalikan untuk suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan di tempat kerja serta bagi orang lain yang memasuki tempat kerja maupun sumber dan proses produksi dapat digunakan secara aman dan efisien dalam pemakaiannya.[20]

Dikaitkan dengan definisi atau uraian tentang perlindungan hukum ketenagakerjaan, maka ada satu pendapat tentang perlindungan hukum menurut Hardjon, dimana dalam penjelasannya bahwa perlindungan hukum bagi rakyat meliputi 2 hal, yakni :

a. Perlindungan hukum *prevenif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang defenitif.
b. Perlindungan hukum *represif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.[21]

[20] Dirjen Pengawasan Norma K3 & Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI. 2017.Modul Pembinaan Calon Ahli K3 Umum. Tim Penyusun Safety Is My Life.

[21] Philipus M. Hardjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. hlm.117

Sebagaimana pendapat dari Hardjon diatas, upaya pemerintah dalam mencegah kasus kecelakaan kerja yang lebih masif sejak 50 tahun yang silam maka pemerintah membuat dan mengesahkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (*lex specialis*) sebagai pengganti dari pada *Veiligheids Reglement, S.tbl* Nomor 406 Tahun 1910. Dimana Undang-undang ini bersifat *preventif* dengan meletakkan sejumlah prinsip syarat-syarat keselamatan kerja yang berisi hak dan kewajiban baik terhadap pekerja maupun terhadap pengurus perusahaan dalam suatu lingkungan kerja. [22] Bahkan jaminan perlindungan tersebut juga dijelaskan dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, juga dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.[23]

Meskipun telah dua dasawarsa Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja telah diberlakukan, namun pada kenyataannya masih saja kita menemukan berbagai kasus-kasus kecelakaan kerja yang dilanggar oleh perusahaan. Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi adanya kasus-kasus kecelakaan kerja tersebut, antara lain adalah faktor lingkungan yang tidak aman, ketimpangan manajemen, dan sebagainya. Padahal menurut peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan

[22] Aminuddin Kasim dan M. Yasin Nahar, *Pendekatan Socio-Yuridis Terhadap Kasus Kecelakaan Kerja, Setelah Dua Puluh Tahun Undang-Undang No.1 Tahun 1970,* (Studi pada Beberapa Perusahaaa Industri Rotan dan Kayu di Kabupaten Daerah Tingkat II Dooggala)-Hasil Penelitian pada April 1991

[23] Leliya dan Citra Setianingsih, *Ibid*

ketenagakerjaan bahwa upaya memberi perlindungan hukum bagi para pekerja khususnya keselamatan kerja merupakan hal yang penting sekali.[24]

Contoh kasus kecelakaan kerja di P.T. Bandar Abadi, ini terjadi di dalam ruang mesin kapal TB Maju Daya 37. Ruang mesin meledak dan mengenai 8 orang pekerja, 2 di antaranya tewas, 6 pekerja lainnya mengalami luka bakar. Delapan pekerja terpaksa dilarikan ke rumah sakit setelah terjadi ledakan pada sebuah kapal yang sedang dikerjakan, kecelakaan itu terjadi pada Sabtu, tanggal 14 Maret 2020 sekitar pukul 09.00 WIB. Dalam kasus Kecelakaan tersebut terdapat (2) Dua tersangka yakni Anggiat Parlindungan dan Sumarsono. Oleh Kasat Reskrim Polresta Barelang, Kompol Andri Kurniawan, mengatakan dalam kasus ini pihaknya sudah melakukan pemeriksaan terhadap saksi, korban, dan managemen perusahaan.[25]

Dalam penindakan pelanggaran terkait dengan keselamatan kerja, penegak hukum kadang memilih untuk menggunakan regulasi lain. Salah satunya pada kasus Kecelakaan kerja di P.T. Bandar Abadi diatas, polisi menggunakan Pasal 359 Jo Pasal 360 KUHP tentang kelalaian yang menyebabkan orang meninggal dan Pasal 74 Jo Pasal 183 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun kedua regulasi tersebut ada kelemahannya, Pasal 359 Jo Pasal 360 KUHP bersifat reaktif yaitu dipakai jika sudah ada kelalaian yang menyebabkan orang meninggal,

[24] Aminuddin Kasim dan M. Yasin Nahar, *Pendekatan Socio-Yuridis Terhadap Kasus Kecelakaan Kerja, Setelah Dua Puluh Tahun Undang-Undang No.1 Tahun 1970,* (Studi pada Beberapa Perusahaaa Industri Rotan dan Kayu di Kabupaten Daerah Tingkat II Dooggala)-Hasil Penelitian pada April 1991

[25] BatamPos.Polisi Tetapkan Dua Tersangka Pada Kasus Kecelakaan Kerja di Galangan Kapal P.T.Bandar Abadi, Kamis, 23 April 2020,Pukul 20:06 WIB.

sementara prinsip keselamatan dan kesehatan kerja adalah pencegahan sebelum kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) terjadi. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dijadikan sebagai regulasi referensi pada regulasi keselamatan kerja sebelum tahun 2003, selain itu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terlalu umum membahas ketenagakerjaan dan tidak spesifik membahas tentang keselamatan tenaga kerja seperti yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.[26]

Isu dalam penerapan hukum yang belum maksimal untuk persoalan keselamatan tenaga kerja disebabkan karena instrumen penegakan hukum yang lemah, hal ini menjadi kekhawatiran bagi peraturan perundangan dibawahnya terlalu liar apabila tidak memiliki induk perundangan yang baik, persoalan baru yang akan muncul adalah jika undang-undang tentang keselamatan kerja ini dibandingkan undang-undang lain sangat jauh berbeda. Contoh terkait sanksi hukuman yang terdapat dalam Pasal 15 ayat 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja amat sangat menakutkan sekali yaitu Rp.100.000, kita bandingkan dengan sanksi hukum yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, yang buang limbah B3 sembarangan paling sedikit bayar 1 Milyar. Artinya dalam perlindungan hukum keselamatan tenaga kerja telah terjadi diskriminasi hak asasi manusia

[26] *Ibid*

dalam hal ini hak tenaga kerja. Kemudian banyak istilah yang terdapat di dalam undang-undang keselamatan kerja tidak sesuai lagi, misal kesehatan kerja saja tidak masuk di judul, hierarki pengendalian K3 hanya ada APD, metode pencegahan tidak kuat, yang dilaporkan hanya kecelakaan. Berdasarkan jumlah kasus dan contoh kasus yang telah dipaparkan diatas menunjukan bahwa kecelakaan kerja performanya pada *trend* tidak ada perubahan signifikan, salah satu toolsnya aturan hukum harus diperkuat, sehingga sudah saatnya negara kita melakukan optimalisasi Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, karena undang-undang ini sebagai rujukan utama regulasi-regulasi terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang harus direvisi karena sudah sangat tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi, selain itu sanksi maksimumnya sangat ringan yaitu denda maksimum Rp.100.000 atau kurungan 3 bulan penjara. Bahkan dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja sanksi pidana masuk pada sanksi pidana pelanggran.[27]

Ada beberapa perbandingan bentuk regulasi perlindungan hukum keselamatan tenaga kerja (*occupational safety*) dari beberapa negara, diantaranya adalah sebagai berikut;

1) **Amerika, *Occupational Safety USA* (***Occupational Health and Safety Act* Tahun 1970**).**[28]
   Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 1970 mengamanatkan bahwa semua pengusaha non-pemerintah menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan mereka. Ini juga disediakan untuk penciptaan Keselamatan dan Kesehatan Administrasi

[27] Soehatman Ramli. 2013.*Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*.Jakarta:Dian Rakyat. hlm.47

[28] *Ocupational Safety* Negara USA

(*Occupational Health and Safety Administration*-OSHA) dan Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH). Undang-undang tersebut mengarahkan OSHA untuk mengembangkan dan mengeluarkan standar melalui proses pembuatan aturan publik. Pengusaha harus mematuhi standar-standar K3 tersebut sebagaimana mereka akan mematuhi persyaratan hukum apa pun (*Blosser* 1992). Standar federal paling penting yang mengatur K3 ditemukan dalam standar OSHA 29 CFR Bagian 1910 (www.osha.gov; Standar 29CFR). Dokumen itu berisi banyak bagian yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di fasilitas di mana primata bukan manusia digunakan dalam penelitian, pengajaran, dan pengujian. Penting untuk dicatat bahwa standar OSHA tidak termasuk semua. Mereka tidak secara langsung menangani setiap bahaya atau risiko yang ada di setiap tempat kerja. Untuk mengatasi bahaya yang tidak tercakup oleh standar tertentu, OSHA dapat mengutip Bagian 5 (a) (1) Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (juga disebut 29 USC $ 654 (a) (1)); ketentuan ini disebut klausul tugas umum karena membebankan pada pengusaha kewajiban umum untuk menyediakan tempat kerja yang bebas dari bahaya yang diakui yang menyebabkan atau kemungkinan menyebabkan kematian atau kerusakan fisik yang serius" (Blosser 1992).

OSHA (www.osha.gov) adalah agen federal yang bertugas melindungi kesehatan karyawan dan mencegah cedera, penyakit, dan kematian akibat pekerjaan. Meskipun OSHA dan NIOSH diciptakan oleh tindakan Kongres yang sama, mereka adalah lembaga yang berbeda dengan tanggung jawab terpisah. OSHA bertanggung jawab untuk menciptakan dan menegakkan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. Ini menetapkan standar kerja yang protektif dan menegakkannya melalui inspeksi dan hukuman moneter. Ini juga menyediakan dukungan di tempat gratis untuk mengidentifikasi dan memperbaiki bahaya dan memberikan bantuan dalam mengatur program K3. Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja memungkinkan negara untuk membuat program mereka sendiri untuk menerbitkan dan menegakkan standar K3. Program-program negara bagian ini tunduk pada sertifikasi oleh OSHA. Negara juga dapat, dengan persetujuan OSHA, menegaskan yurisdiksi atas masalah kesehatan dan keselamatan yang OSHA tidak memiliki standar federal. Standar negara harus seketat standar OSHA. Ketika OSHA mengadopsi standar baru, program negara harus mengeluarkan aturan yang sesuai.

2) Inggris

Kesehatan dan Keselamatan Kerja *Act* 1974 (c 37) (disingkat "HSWA", "HASWA" atau "HASAWA") adalah Undang-undang dari Parlemen Britania Raya yang pada 2011 mendefinisikan struktur dasar dan otoritas untuk dorongan, regulasi, dan penegakan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan tempat kerja di Inggris Raya. Struktur Undang-undang tersebut menetapkan prinsip-prinsip umum untuk pengelolaan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, memungkinkan terciptanya persyaratan

khusus melalui peraturan yang ditetapkan sebagai instrumen hukum atau melalui kode praktik.

Ada beberapa tujuan daripada dibuatnya Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Inggris sendiri, antara lain sebagaimana terdapat dalam pasal 1 Undang-undang menetapkan sebagai berikut :

a) Mengamankan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan orang-orang di tempat kerja;
b) Melindungi orang, selain orang ditempat kerja, terhadap risiko kesehatan atau keselamatan yang timbul dari atau sehubungan dengan aktivitas orang di tempat kerja;
c) Mengontrol penyimpanan dan penggunaan bahan peledak atau bahan yang sangat mudah terbakar atau berbahaya lainnya , dan secara umum mencegah perolehan, kepemilikan, dan penggunaan bahan tersebut secara tidak sah.

Untuk persoalan pengawasan sendiri, dalam undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja Inggris dilakukan oleh seorang inspektur. Untuk sanksi hukumnya sendiri dalam Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Inggris terdapat dalam Pasal 33 ayat (1) dimana ada 15 bentuk tindak pidana termasuk pelanggaran kewajiban berdasarkan undang-undang atau peraturan, pelanggaran pemberitahuan, atau menghalangi seorang inspektur. Di Inggris dan Wales penuntutan di bawah undang-undang awalnya hanya dapat dilakukan oleh seorang inspektur atau dengan izin dari Direktur Penuntutan Umum tetapi Badan Lingkungan juga diberi wewenang pada tanggal 1 April 1996 (pasal 38).

3) Malaysia

Perlindungan pekerja yang bekerja di Malaysia secara umum diatur dalam Akta Pampasan Pekerja 1952 dan peraturan-peraturan Sosial Pekerja 1971. Untuk pengaturan mengenai jaminan sosial secara khusus diatur dalam Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969. Peraturan-peraturan Am sosial pekerja 1971 dan Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 lantas menjadi dasar dibentuknya Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) yaitu sebuah badan yang dibentuk oleh Kementrian Sumber Manusia untuk menjadi pelaksana jaminan sosial pekerja di Malaysia.[29]

Ada lebih dari 3.300 kecelakaan terkait pekerjaan yang dilaporkan di Malaysia pada tahun 2015, di mana 214 di antaranya adalah kematian? Ini menempatkan angka kematian akibat pekerjaan di tingkat nasional mengejutkan 4,84, angka yang 20% lebih tinggi dari Kolombia dan 2,5 kali lebih besar dari Singapura. Inilah sebabnya mengapa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memainkan peran yang sangat penting di tempat kerja memastikan bahwa standar keselamatan dan kesehatan yang relevan, serta prosedur, diamati dengan cermat untuk mengurangi potensi bahaya pekerjaan. Undang-undang keselamatan & kesehatan kerja (*Occupational*

[29] Nur Putri Hidayah & Hera Pratita Madyasti. Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang. *Studi Komparatif Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Dalam Kepersertaan Program Jaminan Sosial Di Malaysia Dan Indonesia*. Hasil Penelitian November Tahun 2016

Health and Safety Act-OSH) bertanggung jawab untuk memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat. Beberapa tanggung jawab utama petugas K3 meliputi merancang prosedur kerja yang aman, melakukan inspeksi di tempat kerja, serta memberikan pelatihan yang diperlukan tentang berbagai masalah keselamatan, kesehatan, dan masalah terkait tempat kerja.[30]

Contoh sederhana adalah bahwa pekerja dilokasi konstruksi diharuskan untuk mengenakan semua peralatan dan perlengkapan keselamatan yang diperlukan, seperti kacamata keselamatan, sarung tangan, topi keras dan rompi keselamatan, belum lagi memeriksa satu set daftar periksa keselamatan yang panjang sebelum mereka diizinkan untuk mulai bekerja. Keselamatan & Kesehatan Kerja tidak hanya mencakup kondisi keselamatan fisik, tetapi juga mempertimbangkan bahaya licik lainnya seperti psikologis (stres dan ketegangan), biologis (infestasi, bakteri dan virus), bahan kimia (debu, asap dan gas) dan ergonomis (buruk) risiko-mesin yang dirancang dan workstation) risiko, semua yang penting untuk kesejahteraan fisik, mental dan sosial karyawan secara keseluruhan di tempat kerja.[31]

4) Australia

Pada tahun 2008, Dewan Pemerintah Australia berkomitmen untuk "harmonisasi undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja",[32] disemua yurisdiksi persemakmuran, negara bagian dan wilayah. Inisiatif ini telah menghasilkan model Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Model WHS *Act* nasional yang baru mencerminkan isi umum dari Undang-undang K3 negara bagian dan wilayah sebelumnya, dan berkembang secara progresif dari tahun 1970-an dan seterusnya. Salah satu tema kunci dari Undang-undang K3 baru adalah peran penting pemegang tugas. Pemegang tugas termasuk pengusaha dan wiraswasta; perancang, pabrikan, pemasok, importir, pemasang dan pemasang pabrik (yaitu peralatan atau mesin); produsen, pemasok dan importir zat; dan karyawan (pabrik mengacu pada peralatan atau mesin).

Di Australia pendidikan kesehatan dan keselamatan tempat kerja dimulai dengan mendidik anak-anak. Untuk anak-anak di Australia ada serangkaian video yang ditampilkan di TV untuk mempromosikan anak-anak mempunyai pemikiran keamanan sebelum mereka bertindak. *Work Safe* Australia memiliki*"Planet Think Safe"*sebagai sumber pendidikan online untuk anak sekolah dasar. Ini menyediakan informasi untuk membantu anak-anak berkembang sikap positif terhadap, dan keterampilan untuk aman di sekolah, rumah dan dimasyarakat. Itu adalah bagian dari pendidikan kurikulum di sekolah dasar dan memiliki kursus dan kegiatan

[30] *Ocupational Safety* Negara Malaysia

[31] *Ibid*

[32] Pekerjaan yang Aman Model ustralia . Model Lembaran Fakta Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja . http: // www. safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/ Apa yang Kami D o / P ublikasi / Dokumen / 5 5 3 / Mode lWo r kHea lt hAndSa fet yLawsFac t Sheet . pdf. Diakses pada 13 April 2012.

lintas kurikuler yang telah diatur menjadi tiga tingkatan; untuk bawah, menengah dan untuk sekolah dasar atas anak-anak.

Di Australia, untuk persoalan kesehatan dan keselamatan kerja, jika terdapat kelalaian oleh siapa pun termasuk perusahaan, manajer atau self-orang yang dipekerjakan, yang menyebabkan kematian seorang tenaga kerja atau anggota masyarakat, itu denda maksimum adalah $16 juta untuk perusahaan, 20 tahun penjara untuk individu dan tidak ada undang-undang jangka waktu pembatasan untuk mengajukan persidangan atas kematian tenaga kerja yang disebabkan kecelakaan kerja di tempat kerja kepada regulator. Denda perusahaan adalah $ 10 juta dan untuk seorang individu ada 20 tahun penjara dan denda $ 5 juta untuk kejahatan. Untuk pelanggaran sederhana, dendanya adalah $ 5 juta untuk perusahaan dan 10 tahun penjara dengan denda sebesar $ 2,5 juta untuk individu. Sebuah kejahatan adalah ketika perusahaan atau orang gagal untuk mematuhinya tugas kesehatan dan keselamatan mereka mengetahui hal itu ini kemungkinan besar akan menyebabkan kematian. Sebuah sederhana pelanggaran adalah ketika tugas kesehatan dan keselamatan tidak dipatuhi dan kegagalan menyebabkan kematian.

5) China

Kerangka hukum keselamatan dan kesehatan kerja china menggunakan dua undang-undang *pertama*, Hukum Keselamatan Produksi dan *kedua*, Hukum Pencegahan Penyakit Akibat Kerja sebagai dasarnya; Berkenaan dengan pengelolaan sistem keselamatan kerja, Administrasi Negara Keselamatan Kerja (selanjutnya disebut SAWS) [33] , dimana SAWS itu merupakan organisasi pengawas, namun Undang-undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja secara tegas mewajibkan SAWS untuk bersama-sama melakukan pengawasan dan pengelolaan kesehatan kerja bersama dengan bagian administrasi kesehatan dan departemen administrasi pengamanan tenaga kerja.[34]

Berkenaan dengan undang-undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, selain dari Undang-Undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja Republik Rakyat China, ada juga beberapa undang-undang dan peraturan tambahan, seperti Ketentuan tentang Pencegahan dan Pengendalian Bahaya Kerja di Tempat Kerja Batubara Pertambangan, Hukum Republik Rakyat China tentang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Akibat Kerja, Hukum Keselamatan Kerja Republik Rakyat China. Kerangka regulasi dan penegakan pemerintah memiliki dampak penting pada sistem regulasi kesehatan dan keselamatan kerja. Sebagai contoh pada tahun 2001 dan 2002, legislatif China, Kongres Rakyat Nasional menyetujui Undang-Undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja

[33] Kementerian Manajemen Darurat Republik Rakyat Tiongkok.http://www.chinasafety.gov.cn/index.shtml

[34] Pemimpin Tiongkok dalam Penelitian Hukum Daring, Hukum Republik Rakyat Tiongkok tentang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Akibat Kerja (Amandemen 2011).http://www.lawinfochina.com/display.aspx?lib=law&id=2387&CGid

dan Undang-undang Produksi yang Aman, kedua undang-undang tersebut mulai berlaku pada tahun 2002.

Dalam Ayat 1 Pasal 111 Undang-undang Keselamatan Produksi menyebutkan bahwa badan usaha produksi dan operasi usaha bertanggung jawab untuk memberikan ganti rugi: "Jika kecelakaan keselamatan produksi yang terjadi pada badan produksi dan operasi usaha mengakibatkan kematian atau luka-luka, atau kerugian harta benda pihak ketiga, mereka harus ada tanggung jawab untuk kompensasi sesuai dengan hukum". Selain itu, jika cedera atau kematian terjadi dalam kecelakaan keselamatan produksi, tiga jenis kompensasi dapat diperoleh sesuai dengan hukum: kompensasi asuransi cedera terkait pekerjaan, kompensasi yang diberikan sesuai dengan prinsip umum KUH Perdata, dan kematian karena kecelakaan atau kompensasi cedera per-seorang. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 77 dan 79 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja China tersebut adalah untuk memberikan sanksi baik pidana maupun ganti rugi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

6) Indonesia

Ada perundang-undangan yang digunakan untuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya: (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (2) Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan (3) Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Bahkan secara yurudis dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan dari tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Dalam hal ini ketenagakerjaan itu sendiri dilandaskan pada Pancasila dan UUD 1945 sebagai hirarki peraturan tertinggi bangsa Indonesia sebagaimana termuat dalam Pasal 2 yang menyatakan "Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." Hal ini sudah seharusnya dilakukan terkait amanat yang terkandung dalam Pasal 1 ayat 3 UUD 1945 yang menerangkan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan

hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.[35]

Dalam konteks Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada ketentuan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam tata pelaksanaannya di lapangan, ditemukan bahwa memang tidak sesuai dengan apa yang di amanatkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Tetapi dalam wujud lain pihak perusahaan menyediakan alternatif lain sebagai bentuk jaminan kepada pekerja musiman yang tidak mendapatkan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), adapun bentuk dari pada jamina tersebut pada dasarnya sama dengan apa yang mejadi substansi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tetapi yang membedakan adalah tidak ada perjanjian baku yang di atur secara prosedural oleh pihak perusahaan dengan pekerja/buruh.[36]

Kerangka kerja peraturan K3 Indonesia luas; namun demikian, ada perdebatan yang sedang berlangsung apakah kerangka peraturan memadai untuk melindungi pekerja. ILO merekomendasikan agar Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 T entang Keselamatan Kerja ditingkatkan menjadi undang-undang K3 yang lebih kuat yang mencerminkan lebih jelas ketentuan-ketentuan Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja ILO (No. 155, 1980).[37]

Dalam penelitian disertasi ini, penulis memilih tempat penelitian yang *pertama*, di Kementerian Ketenagakerjaan RI yang berada di Jakarta, dimana Kementerian ini di dalamnya terdapat satu lembaga yang menangani secara khusus persoalan keselamatan kerja, salah satunya adalah Dirjen Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah Indonesia. Kemudian yang *kedua*, di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* (*HDEC*) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Engineering and Construction*, HDEC memberikan

[35] Sendjun H. Manulang. 2001.*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.hlm.87

[36] Rino Dwi Putra. 2018. *Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Pekerja/Buruh Pada PT. Surya Lima Satu Mandiri*. Fakultas Hukum Universitas Mataram (dalam penelitian yang dilakukan penulis pada Skripsi).

[37] Pia K. Markkanen. *Kertas Kerja 9 Keselamatan dan Kesehatan di Indonesia dalam Internasional Perburuhan Organisasi Subregional*. April 2004.hlm.2

pelayanan penyediaan *engineering design, procurement, construction, installation, commissioning, operation dan maintenance* pada pembangunan pembangkit listrik tenaga batu bara yang berkualitas kepada produsen energi, salah satunya dalam pembangunan PLTU Kanci 2 di Kabupaten Cirebon. Ada beberapa kecelakaan kerja yang paling sering terjadi PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* (*HDEC*), salah satunya adalah tertimpa alat, terpotong jari, terpleset hal ini karena beberapa tenaga kerja kurangnya kedisiplinan dalam memperhatikan potensi bahaya, sehingga mengakibatkan tenaga kerja harus segera diberikan pertolongan dan bahkan sampai perawatan yang intensif, untuk memastikan manajemen dan supervisor melaksanakan pekerjaannya dengan aman, maka keterlibatan/masukan dari karyawan kepada perusahaan dirasakan sangat penting, terutama terhadap masalah-masalah keselamatan kerja yang dihadapi ditempat kerja sehingga dapat menciptakan tempat kerja yang bebas dari insiden dan kecideraan baik melalui diskusikan maupun melalui pertemuan-pertemuan rapat manajemen atau melalui pelatihan. Berdasarkan beberapa insiden dan data kecelakaan yang terdapat di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* (*HDEC*), maka peneliti dalam menyelesaikan penulisan disertasinya tertarik untuk melakukan penelitian di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* (*HDEC*) yang berada di Desa Kanci, Kabupaten Cirebon yang bergerak di Industri *Engineering and Construction* dengan tingkat risiko terjadi kecelakaan yang cukup tinggi karena banyak alat-alat

berat, bahan kimia, dan para pekerja yang sigap jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh permasalahan yang berkaitan dengan jaminan perlindungan keselamatan kerja dengan salah satu kajiannya adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dengan judul "**Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Keselamatan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka permasalahan hukum *(legal issues)* yang dikemukakan dalam penulisan disertasi ini adalah sebagai berikut:

1) Benarkah regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia dewasa ini masih belum menunjukan nilai-nilai keadilan ?
2) Apakah ada kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini ?
3) Bagaimana upaya merekonstruksi regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang berbasis nilai keadilan ?

C. Tujuan Penelitian

Bersesuaian dengan permasalahan yang telah dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian disertasi ini, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1) Mengkaji dan menganalisis regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang belum menunjukan nilai-nilai keadilan, agar peraturan hukum yang ada dapat diketahui kekurangan-kekurangannya sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat khususnya pekerja dan perusahaan.
2) Mengkaji dan menganalisis untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dari pada regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini, dalam hal ini seperti apa pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja bagi perlindungan keselamatan tenaga kerja.
3) Upaya merekonstruksi regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang berbasis nilai keadilan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai bagian dari penelitian yang tak dapat terpisahkan, antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori ilmu hukum dan pembaharuan hukum yang terbarukan khususnya yang

menyangkut dengan hukum ketenagakerjaan yang lebih spesifik pada persoalan tentang keselamatan kerja, sehingga memberikan tambahan wacana baru dalam mempelajari dan memahami ilmu hukum secara lebih tajam khususnya berkaitan dengan tingkat keselamatan tenaga kerja di Indonesia.

2. Kegunaan Praktis

a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi ahli hukum, perusahaan, pemerintah pusat, pemerintah daerah dan tenaga kerja yang sering menjadi objek dalam korban kecelakaan kerja yang sering terjadi sehingga dengan adanya kasus tersebut penulis ingin memberikan sumbangsih perspektif nilai keadilan yang mempunyai makna perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja.

b. Bagi masyarakat khsusnya diharapkan dapat memberikan *safety* yang terbaik sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap setiap tenaga kerja.

E. Kerangka Konseptual

1. Rekonstruksi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi keempat, konstruksi adalah susunan dan hubungan kata dalam kalimat atau kelompok kata. Makna suatu kata ditentukan oleh kostruksi dalam kalimat atau kelompok

kata. [38] Menurut Sarwiji yang dimaksud dengan makna konstruksi (*construction meaning*) adalah makna yang terdapat dalam konstruksi kebahasaan.[39] Jadi, makna konstruksi dapat diartikan sebagai makna yang berhubungan dengan kalimat atau kelompok kata yang ada di dalam sebuah kata dalam kajian kebahasaan. Konstruksi dapat juga di definisikan sebagai susunan (model, tata letak) suatu bangunan (jembatan, rumah, dan lain sebagainya.[40]

Pembaharuan atau rekonstruksi secara terminologi memiliki berbagai macam pengertian, dalam perencanaan pembangunan nasional sering dikenal dengan istilah *rekonstruksi*. Rekonstruksi memiliki arti bahwa "*re"* berarti pembaharuan sedangkan "*konstruksi*" sebagaimana penjelasan diatas memiliki arti suatu sistem atau bentuk. Beberapa pakar mendifinisikan rekontruksi dalam berbagai interpretasi, pendapat B.N Marbun mendifinisikan secara sederhana penyusunan atau penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula,[41]

Salah satunya seperti yang disebutkan Yusuf Qardhawi rekonstruksi itu mencakup tiga poin penting, yaitu pertama, memelihara

[38] Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Edisi Keempat. Jakarta: PT. Balai Pustaka. hlm.63

[39] Suwandi, Sarwiji. 2008. *Semantik Pengantar Kajian Makna*. Yogyakarta: Media Perkasa. hlm.69

[40] Pusat Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. 2005. Jakarta: Balai Pustaka. hlm.37

[41] Amin Purnawan, *Upaya Merekonstruksi Sistem Hukum Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Dalam Paper disampaikan dalam Focus Group Discussion dengan Tema "Penegasan Pancasila sebagai Dasar dan Ideologi Negara dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." Diselenggarakan oleh Badan Pengkajian MPR RI bekerjasama dengan Universitas Diponegoro, Semarang, 24 Mei 2017. Lihat juga B.N. Marbun. 1996. *Kamus Politik*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. hlm.469

inti bangunan asal dengan tetap menjaga watak dan karakteristiknya. Kedua, memperbaiki hal-hal yang telah runtuh dan memperkuat kembali sendi-sendi yang telah lemah. Ketiga, memasukkan beberapa pembaharuan tanpa mengubah watak dan karakteristik aslinya. Dari sini dapat dipahami bahwa pembaharuan bukanlah menampilkan sesuatu yang benar-benar baru, namun lebih tepatnya merekonstruksi kembali kemudian menerapkannya dengan realita saat ini.[42]

Rekonstruksi yang berarti membangun atau pengembalian kembali sesuatu berdasarkan kejadian semula, dimana dalam rekonstruksi tersebut terkandung nilai-nilai primer yang harus tetap ada dalam aktifitas membangun kembali sesuatu sesuai dengan kondisi semula. Untuk kepentingan pembangunan kembali sesuatu, apakah itu peristiwa, fenomena-fenomena sejarah masa lalu, hingga pada konsepsi pemikiran yang telah dikeluarkan oleh pemikira-pemikir terdahulu, kewajiban para rekonstruktor adalah melihat pada segala sisi, agar kemudian sesuatu yang coba dibangun kembali sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan terhindar pada subjektifitas yang berlebihan, dimana nantinya dapat mengaburkan susbstansi dari sesuatu yang ingin kita bangun tersebut.[43]

Apabila rekonstruksi dikaitkan dengan konsep atau gagasan atau ide tentang hukum berarti rekonstruksi hukum dimaknai sebagai suatu

[42] Amin Purnawan, *Ibid*. Lihat juga Yusuf Qardhawi. 2014. *Dalam Problematika Rekonstruksi Ushul Fiqih,* Al-Fiqh Al-Islâmî bayn Al-Ashâlah wa At-Tajdîd, Tasikmalaya.

[43]Ali Mudhofir. 1996. *Kamus Teori dan Aliran dalam Filsafat dan Teologi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press. hlm.213

proses untuk membangun kembali atau menata ulang gagasan, ide atau konsep tentang hukum.

2. Perlindungan Hukum

Istilah perlindungan dalam bahasa inggris dikenal dengan *legal protection*, sedangkan dalam bahasa belanda dikenal dengan *rechtsbescherming*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan diartikan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dan sebagainya), (3) proses, cara, perbuatan melindungi.[44]

Berdasarkan arti kamus diatas, berarti kata perlindungan mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu. Perlindungan adalah sesuatu yang bersifat melindungi, setiap makhluk sangat membutuhkan perlindungan. Perlindungan hukum adalah hak setiap warga negaranya.[45]

Pengertian perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berkaitan dalam kepustakaan Belanda berbunyi *"rechtsbescherming van de burgers tegen de overhead"* dan dalam kepustakaan bahasa Inggris adalah *"legal protection of the individual in relation to acts of administrative authorities"*.[46]

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut

[44] Kamus Besar Bahasa Indoesia (KBBI) Online, *https://kbbi.web.id/perlindungan,* diakses pada tanggal 12 Januari 2020

[45] http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html. diunduh pada Selasa 15 Januari pada Jam 01.00 Wib.

[46] Satjipto Raharjo. 2006. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hlm. 54

diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.[47]

Perlindungan hukum juga dapat diartikan suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi dapat diartikan lain perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.[48]

Ada beberapa pendapat tentang makna perlindungan hukum antara lain yaitu :

a. Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[49]
b. Menurut Philiphus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.[50]

[47] Satjipto Rahardjo. *Loc. Cit*. hlm. 74.

[48] Luthvi Febryka Nola, *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI),* Jurnal Negara Hukum: Vol. 7, No. 1, Juni 2016, hlm. 39-40

[49] Soetjipto Rahardjo. 1983. *Permasalahan Hukum Di Indonsia*. Bandung: Alumni. hlm.121

[50] Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. hlm.38.

c. Menurut C.S.T Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, berbagai ancaman dari pihak manapun.[51]
d. Menurut Muktie A. Fadjar perlindungan hukum adalah penyempitan dari arti perlindungan, dalm hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.[52]

Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep "*rechtstaat"* dan *"rule of the law"*. Dengan menggunakan konsepsi barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.[53]

Terkait dengan tenaga kerja, perlindungan hukum diartikan sebagai penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. [54] Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta

[51] CST Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm.26

[52] Muktie, A. Fadjar. 2005. *Tipe Negara Hukum*. Malang: Bayumedia Publishing. hlm.74

[53] Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak dan Markus Y. Huge, *Ibid*. hlm.72-73

[54] Soepomo dalam Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia Bandung. hlm.263

perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusah.[55]

Adapun bentuk dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.[56] Perlindungan hukum harus melihat tahapan, yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat. Pada dasarnya peraturan hukum merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.[57]

Ketika masyarakat dari berbagai daerah mengatakan kalimat perlindungan hukum maka *output* yang diharpkan adalah keadilan. Keadilan mengandung nilai moral universal yang merupakan hak dan kebutuhan dasar manusia di seluruh dunia.[58] Nilai moral keadilan tersebut menjadi cita-cita setiap bangsa yang di dalamnya terdapat kepentingan

[55] Soepomo dalam Joni Bambang*, Ibid*. hlm. 269.
[56] Soepomo dalam Joni Bambang*, Ibid*. hlm. 264
[57] Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 69
[58] Emmy Latifah, *Eksistensi Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Sistem Hukum Perdagangan Internasional*, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum,Vol. 2 No.1 Tahun 2015 ISSN 2442-9325, hlm. 65.

berbagai golongan.[59] Dalam hal ini keadilan menjadi kesepakatan diantara berbagai unsur masyarakat yang menginginkan kehidupan bernegara yang adil dan makmur.

Sebagaimana disampaikan menurut pendapat Soerjono Soekanto maupun Satjipto Rahardjo nampak sejalan mengenai masalah penegakan aturan hukum. Tegaknya suatu aturan hukum atau penggunaan istilah efektifitas hukum selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai suatu kesatuan yang *interdependency*, yaitu (1). peraturan hukumnya, apakah sudah beres atau belum, (2). penegak atau pelaksana hukumnya, (3).kesadaran hukum masyarakat, (4). fasilitas yang mendukung daya berlakunya aturan hukum.[60]

3. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberiaan bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.[61]

Keselamatan kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khusunya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan

[59] Emmy Latifah*, Ibid*. hlm. 68.
[60] Aminuddin Kasim dan M.Yasin Nahar, *Ibid*.
[61] Elphiana E.G, dkk. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih,* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV No.2, Oktober 2017, hlm. 103

makmur. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan.[62]

Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja yang demikian itu tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambagan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lain-lain. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat resiko bahayanya, adalah penerapan teknologi mutakhir.[63]

Keselamatan kerja menurut Mondy adalah perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.[64] Menurut Suma'mur, keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha *preventif* dan *kuratif* terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.[65]

Pelaksanaan program keselamatan kerja kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

---

[62] *Ibid.*

[63] Suma'mur. 1987. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.* Jakarta: CV Haji Masagung. hlm.1

[64]Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga. hlm. 82

[65] Suma'mur. 2006. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta: Gunung Agung.hlm.6

Masalah keselamatan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat.[66]

Keselamatan kerja tertuang pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan dan orang lain yang berada di tempat kerja terjamin pula keselamatannya. Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja.[67]

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.[68] Guna mewujudkan keselamatan kerja atas pekerja maka perlu upaya mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan kerja.[69] Keamanan kerja sejatinya adalah untuk melindungi keselamatan kerja dan mewujudkan produktivitas yang optimal. Upaya keselamatan

[66]Endro Wibowo, *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang),* Jurnal Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016, hlm. 39

[67] Prawirosentono Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.*Jogjakarta*:* BPFE. hlm.37

[68] Abdul Hakim, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: PT.Citra Aditya. hlm.115

[69] Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2014. *Hukum Tenaga Kerja*. Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga. hlm.178

kerja harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[70]

4. Tenaga Kerja Menurut Hukum

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[71]

Tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan gunu menghasilkan suatu barang atau jasa baik sebagai pemenuhan kebutuhhan sendiri atau orang lain. [72] Tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa.[73] Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[74]

Kemudian dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menunjukkan

[70] Madelleina Anindita Eriesta Elen, *Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Terhadap Musikus Berdasarkan Standar Keamanan Panggung*,Vol. 3 No. 2, *Jurnal Jurist-Diction*, 2020

[71] Departemen Tenaga Kerja, Pembinaan Operasional P2K3 Modul Dasar-Dasar Keselamtan dan Kesehatan Kerja, 1998/1999, BAB I, hlm 1

[72] Pasal 1 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

[73] R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. hlm. 48

[74] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

bahwa menjadi tugas bersama agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.[75]

Tenaga kerja merupakan *asset* perusahaan yang harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan mengingat ancaman bahaya potensial yang berhubungan dengan kerja. Pemerintah telah menetapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja terhadap aspek keselamatan melalui peraturan perundangan. Peraturan perundangan keselamatan merupakan salah satu upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja.[76]

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa tenaga kerja mempunyai hak-hak antara lain :

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.[77]

---

[75] Sendjun. H. Manulang. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.* Jakarta: PT.Rineka Cipta. hlm.19.

[76] Gerry Silaban. 2008. *Hak dan atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Medan: USU Press. hlm.1

[77] Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon,* Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011

Sehingga jaminan tenaga kerja dalam perpektif konstitusi mempunyai hak perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara sesuai dengan apa yang terdapat di dalam peraturan ketenagakerjaan.[78] Dengan demikian, peraturan keamanan kerja atau keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi para pekerja dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman bagi pekerja.[79]

5. Makna Nilai Keadilan

Nilai adalah esensi yang melekat pada sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan manusia, khususnya mengenai kebaikan dan tindak kebaikan suatu hal, nilai artinya sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan.[80] Nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak, ideal, nilai bukan benda konkrit, bukan fakta, tidak hanya persoalan benar dan salah yang menuntut pembuktian empirik, melainkan sosial penghayatan yang dikehendaki, disenangi, dan tidak disenangi.[81]

Adapun pengertian nilai menurut pendapat beberapa para ahli antara lain:

a. Menurut Milton Rekeach dan James Bank, nilai adalah suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup sistem kepercayaan

[78] http://gudangmakalah.blogspot.com. Di akses tanggal 9 Juli 2012.

[79] Budiono dan Abdul Rakhman. 1997. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. hlm. 227

[80] W.J.S. Purwadaminta. 1999. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Jakarta; Balai Pustaka, 1999. hlm. 677

[81] Mansur Isna. 2001. *Diskursus Pendidikan Islam.* Yogyakarta: Global Pustaka Utama. hlm. 98

dalam mana seseorang bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau memiliki dan dipercayai.[82]

b. Menurut Lauis D. Kattsof yang dikutip Syamsul Maarif mengartikan nilai sebagai berikut: *Pertama,* nilai merupakan kualitas empiris yang tidak dapat didefinisikan, tetapi kita dapat mengalami dan memahami cara langsung kualitas yang terdapat dalam objek itu. Dengan demikian nilai tidak semata-mata subjektif, melainkan ada tolok ukur yang pasti terletak pada esensi objek itu. *Kedua,* nilai sebagai objek dari suatu kepentingan, yakni suatu objek yang berada dalam kenyataan maupun pikiran. *Ketiga,* nilai sebagai hasil dari pemberian nilai, nilai itu diciptakan oleh situasi kehidupan.[83]
c. Menurut Chabib Thoha nilai merupakan sifat yangmelekat pada sesuatu (sistem kepercayaan) yang telah berhubungan dengan subjek yang memberi arti (manusia yang meyakini). Jadi nilai adalah sesuatu yang bermanfaat dan berguna bagi manusia sebagai acuan tingkah laku.[84]

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa nilai merupakan esensi yang melekat pada sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan manusia. Esensi belum berarti sebelum dibutuhkan oleh manusia, tetapi tidak berarti adanya esensi karena adanya manusia yang membutuhkan. Hanya saja kebermaknaan esensi tersebut semakin meningkat sesuai dengan peningkatan daya tangkap pemaknaan manusia itu sendiri. Jadi nilai adalah sesuatu yang dipentingkan manusia sebagai subyek menyangkut segala sesuatu baik atau yang buruk sebagai abstraksi, pandangan, atau maksud dari berbagai pengalaman dengan seleksi perilaku yang ketat.

Kata "keadilan" dalam bahasa Inggris adalah "*justice*" yang berasal dari bahasa latin "*iustitia*". Kata "*justice*" memiliki tiga macam makna yang berbeda yaitu; (1) secara atributif berarti suatu kualitas yang adil atau

[82] Una Kartawisastra. 1980. *Strategi Klarifikasi Nilai.* Jakarta: P3G Depdikbud. hlm. 1
[83] Syamsul Maarif. 2007. *Revitalisasi Pendidikan Islam.* Yogyakarta: Graha Ilmu.hlm. 114
[84] M. Chabib Thoha, *Kapita Selekta Pendidikan Islam,* 2009,hlm. 61

fair (sinonimnya *justness*), (2) sebagai tindakan berarti tindakan menjalankan hukum atau tindakan yang menentukan hak dan ganjaran atau hukuman (sinonimnya *judicature*), dan (3) orang, yaitu pejabat publik yang berhak menentukan persyaratan sebelum suatu perkara dibawa ke pengadilan (sinonimnya *judge, jurist, magistrate*). Dengan demikian salah satu pengertian dari *justice* adalah hukum. Dalam makna keadilan sebagai hukum, kemudian berkembang arti dari kata *justice* sebagai "*lawfulness"* yaitu keabsahan menurut hukum.[85]

Dari aspek etimologis kebahasaan, kata adil dari bahasa Arab *adala* yang mengandung makna "tengah" atau "pertengahan". Dari makna ini, kata *adala* kemudian disinonimkan dengan *wasth* yang menurunkan kata *wasith,* yang berarti "penengah" atau orang yang berdiri di tengah yang mengisyaratkan sikap yang adil. [86] Sedangkan kata "adil" dalam bahasa Arab*"al'adl"*[87] yang artinya sesuatu yang baik, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan. Untuk menggambarkan keadilan juga digunakan kata-kata yang lain (sinonim) seperti *qisth*, *hukm*, dan sebagainya. Sedangkan akar kata '*adl*" dalam berbagai bentuk konjunggatifnya bisa saja kehilangan

[85] http://www.bartleby.com/61/83/PO398300.html, diakses tanggal 6 November 2002

[86] Mahmutarom. 2016. *Rekonstruksi Konsep Keadilan (Studi Tentang Perlindungan Korban Tindak Pidana Terhadap Nyawa Menurut Hukum Islam, Konstruksi Masyarakat dan Instrumen Internasional)*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. hlm.31

[87]Sedangkan kata'Adala dalam kamus *Rodhe University* diartikan sebagai *"rectitude, good morals.An Arabic legal term denoting certain qualities, possession of which is required for public and juridical functions and offices. The possessor of 'adala is called 'adl. A witness in proceeding before a qadl must be an 'adl. In time groups of recognized, irreproachable witnesses, called shahid or 'adl, came to form a brach of legal profession and acted as notaries or scriveners"*.http://orb.rhodes.edu/ Medieval_Terms.html, diakses tanggal 6 November 2002

kaitannya yang langsung dengan sisi keadilan itu (misalnya *"ta'dilu*" dalam arti mempersekutukan tuhan dan '*adl'* dalam arti tebusan).[88]

Beberapa kata yang memiliki arti sama dengan kata "adil" di dalam Al-Qur'an digunakan berulang ulang. Kata "*al'adl*" dalam Al qur'an dalam berbagai bentuk terulang sebanyak 35 kali. Kata "*al-qisth*" terulang sebanyak 24 kali. Kata "*al-wajnu*" terulang sebanyak kali, dan kata "*al-wasth*" sebanyak 5 kali.[89] Keadilan berasal dari kata dasar adil dengan mendapat imbuhan ke-an, menjadi keadilan. Keadilan berarti dapat menempatkan sesuatu secara proporsional dan persamaan hak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu masalah.[90]

Keadilan hanya bisa dipahami jika ia diposisikan sebagai keadaan yang hendak diwujudkan oleh hukum. Upaya untuk mewujudkan keadilan dalam hukum tersebut merupakan proses yang dinamis yang memakan banyak waktu. Upaya ini seringkali juga didominasi oleh kekuatan-kekuatan yang bertarung dalam kerangka umum tatanan politik untuk mengaktualisasikannya.[91]

Jika demikian bagaimana pandangan keadilan menurut kaidah-kaidah atau aturan-aturan yang berlaku umum yang mengatur hubungan

[88] Abdurrahman Wahid, Konsep-Konsep Keadilan, www.isnet.org/~djoko/Islam/Paramadina/00index, diakses pada tanggal 6 Agustus 2017.

[89] Nurjaeni, Kosep Keadilan Dalam Al-Qur'an, www.duriyat.or.id/artikel/keadilan.htm, diakses pada tanggal 6 Agustus 2017.

[90] Yatimin Abdullah. 2006. *Pengantar Studi Etika.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.hlm. 537

[91] Carl Joachim Friedrich. 2004. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. Bandung: Nuansa dan Nusamedia. hlm 239

manusia dalam masyarakat atau hukum positif (Indonesia).[92]Secara konkrit hukum adalah perangkat asas dan kaidah-kaidah yang mengatur hubungan antar manusia dalam masyarakat, baik yang merupakan kekerabatan, kekeluargaan dalam suatu wilayah negara. Dan masyarakat hukum itu mengatur kehidupannya menurut nilai-nilai sama dalam masyarakat itu sendiri (*shared value*) atau sama-sama mempunyai tujuan tertentu.[93]

Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagian orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.

Dengan demikian bahwa keadilan yang sesungguhnya melampaui hukum, karena keadilan merupakan jelamaan dari dewa atau Tuhan yang Maha Kuasa. Dan tuhan akan menurunkan cahaya keadilan pada masing-masing hamba-Nya yang membutuhkan. Keadilan tersebut menjadi keadilan individu. Jika masing-masing individu mengimplementasikan

[92] Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta. 2000. *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum.* Bandung: Alumni. hlm. 4

[93] *Ibid*.hlm.10

keadilannya terhadap sesama maka akan menjadi keadilan kolektif, dengan kata lain keadilan sosial sehingga tercipta inilah hakikat makna sila kedua.

F. Kerangka Teori

Dalam melakukan penelitian disertasi ini, penulis sangat membutuhkan teori-teori hukum hal ini digunakan untuk menganalisis permasalahan yang diangkat dalam rumusan masalah diatas. Sehingga dalam penelitian disertasi ini penulis membagi dalam beberapa teori, antara lain *Grand Theory* menggunakan Teori Keadilan, *Middle Theory* menggunakan Teori Sistem Hukum, dan *Apllied Theory* menggunakan Teori Perlindungan Hukum dan Teori Hukum Progresif.

1) Teori Keadilan Sebagai *Grand Theory*

Hukum akan dipertahankan oleh manusia jika kemudian hukum tersebut dapat berperan dalam tugasnya sebagai *guide* serta melayani masyarakat, sehingga tidak berlebihan jika fungsi utama dari hukum itu adalah memberikan keadilan.[94] Konsep keadilan merupakan kewajiban moral yang mengikat bagi para anggota dari suatu masyarakat dalam hubungannya antara yang satu terhadap yang lainnya secara alamiah.[95] Sehingga Manakala kita menelusuri tentang keadilan, kita harus merefleksikan bahwa kita dituntut agar tidak mengabaikan tanggungjawab kepada yang lain.[96] Elaborasi teori keadilan menghasilkan kesimpulan bahwa keadilan menuntut kebebasan, kesamaan, dan hak-hak dasar lainnya yang diselaraskan dan

[94] Harun Nasution, *Islam Rasional Gagasan dan Pemikiran*, Bandung : Mizan, 1995, hlm. 61-24

[95] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm.169

[96] Muhamad Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2012, hlm.218

melindungi umat manusia untuk mendapatkan sebanyak mungkin sesuai kebaikan umum.[97]

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.[98]

Pembahasan teori tentang keadilan dalam lintasan sejarah selama ini ternyata cukup banyak macamnya, termasuk teori keadilan menurut Aristoteles, teori keadilan menurut John Rawls, dan teori keadilan menurut Roscoe Pound, diantaranya adalah sebagai berikut;

a. Teori Keadilan Aristoteles

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul *Etika Nichomachea* menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu,

[97] I.G.K. Ayu Rachmi Handayani, Pujiyono & Siska Diana Sari, *Keadilan Sosial Dalam Penyelenggaraan Klinik Kecantikan Di Indonesia*, Citizenship Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan Vol 7 No 2 Oktober 2019, hal 139-148 Avaliable online at : http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/Citizenship Print ISSN: 2302-433X Online ISSN : 2579-5740

[98] M.Agus Santoso,*Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk.Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles disamping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama dihadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.[99]

Selain itu Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif. Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan. Sehingga dapat disebutkan bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan keadilan.

[99] Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.

Teori keadilan menurut Arsitoteles yang dikemukakan oleh Theo Huijbers adalah sebagai berikut:[100]

1) Keadilan dalam pembagian jabatan dan harta benda publik. Disini berlaku kesamaan geometris. Misalnya seorang Bupati jabatannya dua kali lebih penting dibandingkan dengan Camat, maka Bupati harus mendapatkan kehormatan dua kali lebih banyak daripada Camat. Kepada yang sama penting diberikan yang sama, dan yang tidak sama penting diberikan yang tidak sama;
2) Keadilan dalam jual-beli. Menurutnya harga barang tergantung kedudukan dari para pihak. Ini sekarang tidak mungkin diterima;
3) Keadilan sebagai kesamaan aritmatis dalam bidang privat dan juga publik. Kalau seorang mencuri, maka ia harus dihukum, tanpa mempedulikan kedudukan orang yang bersangkutan. Sekarang, kalau pejabat terbukti secara sah melakukan korupsi, maka pejabat itu harus dihukum tidak peduli bahwa ia adalah pejabat;
4) Keadilan dalam bidang penafsiran hukum. Karena Undang- Undang itu bersifat umum, tidak meliputi semua persoalan konkret, maka hakim harus menafsirkannya seolah-olah ia sendiri terlibat dalam peristiwa konkret tersebut. Menurut Aristoteles, hakim tersebut harus memiliki epikeia, yaitu "suatu rasa tentang apa yang pantas".

b. Teori Keadilan John Rawls

Menurut John Rawls, keadilan adalah fairness (*justice as fairness*). Pendapat John Rawls ini berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant. Beberapa pendapatnya mengenai keadilan adalah sebagai berikut:[101]

1) Keadilan ini juga merupakan suatu hasil dari pilihan yang adil. Ini berasal dari anggapan Rawls bahwa sebenarnya manusia dalam masyarakat itu tidak tahu posisinya yang asli, tidak tahu tujuan dan rencana hidup mereka, dan mereka juga tidak tahu mereka milik dari masyarakat apa dan dari generasi mana (*veil of ignorance*). Dengan kata lain, individu dalam masyarakat itu adalah entitas yang tidak jelas. Karena itu orang lalu memilih prinsip keadilan;
2) Keadilan sebagai *fairness* menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut "adil" terpisah dari prosedur itu sendiri.

[100] *Ibid*, hlm. 242.
[101] Ibid, hlm. 246-247.

Keadilan tidak dilihat dari hasilnya, melainkan dari sistem (atau juga proses) itu sendiri;

3) Dua prinsip keadilan.
   Pertama, adalah prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup:[102]
   a. Kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan);
   b. Kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers);
   c. Kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama);
   d. Kebebasan menjadi diri sendiri (person);
   e. Hak untuk mempertahankan milik pribadi.

   Kedua, prinsip keduanya ini terdiri dari dua bagian, yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Inti prinsip pertama adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosio-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sedang istilah yang paling kurang beruntung (paling kurang diuntungkan) menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Dengan demikian prinsip perbedaan menurut diaturnya struktur dasar masyarakat adalah sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang diuntungkan.

John Rawls dalam buku *A Theory of Justice* menjelaskan teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Inti the difference principle, bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung.

[102] Damanhuri Fattah,"*Teori Keadilan Menurut John Rawls*", terdapat dalam http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIs/article/view/1589 , Diakses terakhir tanggal 12 September 2018

c. Teori Keadilan Roscoe Pound

Roscoe Pound melihat keadilan dalam hasil-hasil konkrit yang bisa diberikannya kepada masyarakat. Ia melihat bahwa hasil yang diperoleh itu hendaknya berupa pemuasan kebutuhan manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil- kecilnya. Pound sendiri mengatakan, bahwa ia sendiri senang melihat "semakin meluasnya pengakuan dan pemuasan terhadap kebutuhan, tuntutan atau keinginan-keinginan manusia melalui pengendalian sosial; semakin meluas dan efektifnya jaminan terhadap kepentingan sosial; suatu usaha untuk menghapuskan pemborosan yang terus-menerus dan semakin efektif dan menghindari perbenturan antara manusia dalam menikmati sumber-sumber daya, singkatnya *social engineering* semakin efektif".[103]

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.[104]

Keadilan memiliki beraneka ragam makna dan keragaman makna tersebut telah menyebabkan keragaman dalam pendefinisiannya

[103] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Ctk. Kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 174.

[104] *Ibid*, hlm. 86.

sebagaimana telah disebutkan diatas. Sebenarnya, dalam tradisi ilmu hukum, sudah banyak refleksi tentang makna keadilan sosial.[105] Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antarbangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).[106]

d. Teori Keadilan Pancasila

Pemahaman terhadap konsep keadilan harus diterjemahkan dalam hubungannya dengan Pancasila, kemudian baru dikaitkan dengan kepentingan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang harus merasakan keadilan itu. Dalam kaitannya dengan pengaturan hukum menurut konsep keadilan Pancasila, pengaturan tersebut dilakukan melalui pengaturan hukum yang sifatnya mengayomi bangsa, yakni melindungi manusia secara pasif (negatif) dengan mencegah tindakan sewenang-wenang, dan secara aktif (positif) dengan menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi, pengayoman dalam hal ini berarti rasa keadilan yang ada pada nurani manusia Indonesia harus terpenuhi. Dalam pengertian yang

[105] Gunarto, *Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Bagi Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan*, Jurnal Dinamika Hukum, 2010,Vol. 10,No.3, hlm. 270-281. Lihat juga Mubyarto, 1988, Sistem dan Moral Ekonomi Pancasila, Jakarta : LP3ES.

[106] *Ibid*, hlm. 87.

demikian ini konsep keadilan menurut pandangan bangsa Indonesia diartikan sebagai suatu kebajikan atau kebenaran.[107]

Adil pada hakikatnya mempunyai makna: adanya pemenuhan wajib yang merupakan hak dalam hidup manusia; lebih mengutamakan wajib daripada hak; dan pemenuhan wajib dan hak itu sendiri meliputi: (1) hubungan negara dengan warga negara yang selanjutnya disebut keadilan distributive, (2) hubungan warga negara dengan negara yang disebut keadilan legal, dan (3) hubungan antar sesama warga Negara dan disebut keadilan komutatif. Pemerintah sebagai agen *welfare state* (negara kesejahteraan) mempunyai peran yang lebih besar kepada masyarakat dalam mencipatkan kesehahteraan sosial ekonomi yang terencana, melembaga dan berkesinambungan.[108]

Karakteristik keadilan berdasarkan Pancasila mencerminkan bahwa keadilan yang bersumber dari Tuhan yang diwakilkan kepada manusia. Dalam konteks kehidupan bernegara wakil manusia yang dimaksudkan adalah pemerintah Indonesia. Berdasarkan sila kedua Pancasila menegaskan bahwa keadilan yang dimaksudkan ditujukan kepada manusia sebagai makhluk sosial yang beradab. Keadilan dalam sila kelima Pancasila menegaskan bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak untuk mendapatkan keadilan.[109]

---

[107] Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern,* Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jurnal Yustisia Vol. 3 No.2 Mei-Agustus 2014

[108] Dian Ferricha, Sosiologi Hukum dan Gender, Interaksi Perempuan Dalam Dinamika Norma dan Sosial Ekonomi,, Malang: Bayumedia Publishing, 2010, hlm. 175

[109] Juliana S. Ndolu & Adi Sulistiyono, *Ibid*.

Pandangan keadilan dalam hukum nasional bangsa Indonesia tertuju pada dasar negara, yaitu Pancasila, yang mana sila kelimanya berbunyi "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Keadilan dalam perspektif hukum nasional, terdapat diskursus penting tentang adil dan keadilan sosial. [110] Adil dan keadilan adalah pengakuan dan perlakukan seimbang antara hak dan kewajiban. Apabila ada pengakuan dan perlakukan yang seimbang hak dan kewajiban, dengan sendirinya apabila kita mengakui "hak hidup", maka sebaliknya harus mempertahankan hak hidup tersebut denga jalan bekerja keras, dan kerja keras yang dilakukan tidak pula menimbulkan kerugian terhadap orang lain, sebab orang lain itu juga memiliki hak yang sama (hak untuk hidup) sebagaimana halnya hak yang ada pada diri individu.[111] Dengan pengakuan hak hidup orang lain, dengan sendirinya diwajibkan memberikan kesempatan kepada orang lain tersebut untuk mempertahankan hak hidupnya. Sebagaimana terdapat di dalam penjelasan sila kelima secara eksplisit menyebutkan kata keadilan. Hal ini menekankan bahwa keadilan merupakan point penting yang dirumuskan dalam Pancasila sebagai dasar hukum negara Indonesia.[112]

Konsepsi demikian apabila dihubungkan dengan sila kedua dari Pancasila sebagai sumber hukum nasional bangsa Indonesia, pada hakikatnya menginstruksikan agar senantiasa melakukan perhubungan

[110] *Ibid*.

[111] I.G.K. Ayu Rachmi Handayani, Pujiyono & Siska Diana Sari, *Ibid*.

[112] Juliana S. Ndolu & Adi Sulistiyono, *Urgensi Kebijakan Afirmasi Sebagai Model Perlindungan Bagi Penenun Perempuan Di Indonesia*, Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi, Volume 12 Nomor 1, November 2020, p.097-115 Faculty of Law, Universitas Kristen Maranatha ISSN: 2085-9945 | e-ISSN: 2579-3520 Nationally Accredited Journal by SINTA

yang serasi antar manusia secara individu dengan kelompok individu yang lainnya sehingga tercipta hubungan yang adil dan beradab. Hakekat daripada adil adalah dipenuhinya sebagai wajib segala sesuatu yang telah merupakan suatu hak di dalam hubungan hidup kemanusiaan,sebagai penjelmaan hakekat manusia (dimana wajib lebih di utamakan daripada hak,meliputi hubungan antara negara sebagai pendukung wajib dan warga-warganya,disebut keadilan membagi (*distibutif*), sebaliknya antarawarga-warga negara sebagai pendukung wajib dan negara, disebut keadilan bertaat (*legal*) antara sesama warga disebut keadilan sama-sama timbal-balik.

Nilai keadilan yang terkandung dalam sila-sila Pancasila sila ke-2 dan sila ke-5 jika dihubungkan dengan nilai-nilai di atas yaitu sebagai berikut :[113]

1. Dalam sila ke-2 terkandung nilai kemanusiaan yang adil, antara lain: mengakui martabat manusia, perlakuan yang adil terhadap sesama manusia, pengertian manusia yang beradap yaitu manusia yang memiliki potensi daya cipta, rasa, karsa, dan keyakinan sehingga jelas adanya perbedaan antara hewan daengan manusia.
2. Di dalam sila ke-5 terkandung nilai keadilan sosial, antara lain: perwujudan keadilan dalam kehidupan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia meliputi bidang idiologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya, cita-cita masyarakat adil makmur materiil-spirituiil, seimbang antara hak dan kewajiban dan menghormati hak orang lain, cita-cita kemajuan dan pembangunan.

Adapun makna sila kelima adalah:[114]

1. Mewajibkan negara untuk mengikutsertakan seluruh rakyat dalam kehidupan ekonomi, sosial dan budaya;

[113] https://febriya27.wordpress.com/pancasila/kemanusiaan-yang-adil-dan-beradab/
[114] https://febriya27.wordpress.com/pancasila/kemanusiaan-yang-adil-dan-beradab/

2. Membagi beban dan hasil usaha bersama secara proporsional di antara semua warga negara dengan memperhatikan secara khusus mereka yang lemah kedudukannya agar tidak terjadi ketidakadilan serta kewenang-wenangan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah.

Pengamalan Pancasila seperti yang tertuang dalam P4 (Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila) pada Tap MPR No.II/MPR/1978, yang kemudian dirubah dalam TAP MPR No.I/MPR/2003 terdapat 45 butir Pancasila. Sementara untuk Sila kelima yaitu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, terdapat 11 butir Pancasila antara lain:

1. Mengembangkan perbuatan yang luhur, yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan;
2. Mengembangkan sikap adil terhadap sesama;
3. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban;
4. Menghormati hak orang lain;
5. Suka memberi pertolongan kepada orang lain agar dapat berdiri sendiri;
6. Tidak menggunakan hak milik untuk usaha-usaha yang bersifat pemerasan terhadap orang lain;
7. Tidak menggunakan hak milik untuk hal-hal yang bersifat pemborosan dan gaya hidup mewah
8. Tidak menggunakan hak milik untuk bertentangan dengan atau merugikan kepentingan umum;
9. Suka bekerja keras
10. Suka menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama;
11. Suka melakukan kegiatan dalam rangka mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial.

Di dalam Pancasila kata adil terdapat pada sila kedua dan sila kelima. Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan

negara, adil terhadap lingkungnnya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:[115]

a. Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;
b. Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara; dan
c. Keadilan komutatif, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

Masalah keadilan merupakan persoalan yang rumit yang dapat dijumpai disetiap masyarakat. Hukum memiliki dua tugas utama yakni mencapai suatu kepastian hukum dan mencapai keadilan bagi semua masyarakat. Diantara sekian banyaknya pemikiran dan konsep keadilan, salah satu konsep keadilan yang cukup relevan adalah sebagaimana yang dikonsepsikan oleh Roscoe Pound, yang selanjutnya diketahui dengan keadilan sosiologis; keadilan yang didasarkan pada kebiasaan, budaya, pola perilaku dan hubungan antar manusia dalam masyarakat.[116]

Keadilan hukum bagi masyarakat tidak sekedar keadilan yang bersifat formal-prosedural, keadilan yang didasarkan pada aturan- aturan normatif yang rigidyang jauh dari moralitas dan nilai-nilai kemanusiaan. Lawan dari keadilan formal-prosedural adalah keadilan substantif, yakni keadilan yang ukurannya bukan kuantitatif sebagaimana yang muncul

[115] M. Agus Santoso,Op.Cit, hlm. 92.
[116] Umar Sholehudin, 2011. *Hukum dan Keadilan Masyarakat: Perspektif Kajian Sosiologi hukum*. Setara Press.hlm.43

dalam keadilan formal, tetapi keadilan kualitatifyang didasarkan pada moralitas publik dan nilai-nilai kemanusiaan dan mampu mermberikan kepuasan dan kebahagiaan bagi masyarakat.[117]

Sebagaimana diketahui, keadilan sosial adalah bagian dari rumusan sila kelima Pancasila. Keadilan sosial ini dengan sendirinya mengandaikan adanya keadilan individual. Artinya, sikap atau perilaku individu Pancasilais adalah sikap dan perilaku yang memiliki keutamaan atau kebajikanberupa keadilan itu. Disamping itu individu juga menjadi tujuan dari keadilan itu. Maksudnya adalah keadilan tidak hanya ditujukan kepada masyarakat seumumnya, melainkan juga kepada individu. Namun individu ini bukan sekedar entitas atomistik yang terlepas sama sekali dari konteks sosial budayanya, melainkan individu dalam keterhubungannya dengan individu lain dan dengan masyarakatnya. Disini keadilan sosial tidak sama dengan sosialisme yang tidak terlalu peduli dengan kepentingan individu.[118]

Meskipun dalam keadilan sosial perhatian terhadap individu tetap ada, namun keadilan sosial tidak tergantung dari kehendak individu, melainkan dari struktur-struktur. Dengan demikian, keadilan sosial adalah keadilan struktural. Keadilan ini tercapai apabila struktur seperti proses-proses ekonomi, politik, sosial, budaya dan ideologis dalam masyarakat menghasilkan pembagian kekayaan masyarakat yang adil dan menjamin bahwa setiap warga memperoleh yang menjadi haknya. Keadilan sosial

[117] Ibid, hlm.44
[118] Hyronimus Rhiti, *Op.Cit*, hlm. 251

lebih mudah diperoleh dengan membongkar struktur-struktur yang tidak adil.[119]

Sehingga, bicara hukum dan keadilan selalu diarahkan pada upaya untuk menemukan keduanya pada sebuah subsistem dalam Negara. Dalam sila kelima Pancasila, "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Adapun hukum yang adil bagi bangsa Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

e. Konsep Keadilan Dalam Hukum Islam

Dalam Islam sendiri keadilan sangat menjadi perhatian yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan perbuatan yang dilakukan. Keadilan merupakan suatu ciri utama dalam ajaran Islam.setiap orang muslim akan memperoleh hak dan kewajibannya secara sama. Berdasarkan pada hakekat manusia yang derajatnya sama antara satu mukmin dengan mukmin yang lain. Dan yang membedakan hanyalah tingkat ketakwaan dari setiap mukmin tersebut.[120]

Keadilan dalam bahasa Salaf adalah sinonim al-mi'za'n yang berarti keseimbangan atau moderasi. [121] Keadilan dalam hukum Islam berarti pula keseimbangan antara kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia (mukallaf) dengan kemampuan manusia untuk menunaikan

[119] Hyronimus Rhiti, *Ibid*, hlm. 252

[120] Afifa Rangkuti, Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam, Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam, Vol.VI, No.1, Januari-Juni 2017 ISSN 2086-4191

[121] Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, ctk. Pertama, Pusat Penerbitan Universitas LPPM- Universitas Islam Bandung, Bandung, 1995, hlm. 72.

kewajiban itu. [122] Beberapa pengertian yang berkaitan dengan keadilan dalam Al-qur'an dari akar kata *'adl* itu, yaitu sesuatu yang benar, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan hendaknya kalian menghukum atau mengambil keputusan atas dasar keadilan. [123]

Dalam teori hukum, keadilan adalah tujuan dari terbentuknya hukum. Ketika manusia menggerakkan hukum, esensi hukum tidak berisi keadilan, karena keadilan itu sendiri baru akan dicapai atau dituju oleh hukum. Maka, logis jika dikatakan hukum tidak pernah adil, karena tidak pernah sampai pada tujuannya. Hukum ketika bergerak dan menuju keadilan sebagai salah satu tujuannya tidak berisi apapun, bebas dengan segala substansinya. Sehingga kehendak mengisi esensi hukum akan tergantung dari ide dan cita para pelaku hukum. Dalam kajian filsafat hukum Islam, keadilan bukanlah tujuan dari hukum. Hukum tidak hendak menuju keadilan, akan tetapi bersama dengan keadilan beserta moral pelaku hukum. Apabila hukum hendak menuju keadilan maka hukum Islam tidak bernuansa keadilan, karena masih hendak ditujunya.[124]

Secara keseluruhan, pengertian-pengertian di atas terkait langsung dengan sisi keadilan, yaitu sebagai penjabaran bentuk-bentuk keadilan

[122] *Ibid*., hlm. 74.

[123] Lihat dalam al-Qur'an surat Al-Hadid ayat 25, surat al-Nahl ayat 90, surat Yunus ayat 13, surat al-Naml ayat 52, surat al-Israa ayat 16, surat al-Nisaa ayat 58, surat al-Maidah ayat 8, surat al-A‟raf ayat 96.

[124] Fokky Fuad Wasitaatmadja, *Filsafat Hukum Akar Religiositas Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 38

dalam kehidupan Hal ini sesuai denga firman Allah SWT dalam Surat Al-Al-Maidah : 8, yang artinya sebagai berikut :[125]

> "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang- orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Maidah : 8).

Kemudian dalam Al-Qur'an Surah Ar-Rahman ayat 7 menegaskan alam raya ini ditegakkan atas dasar keadilan. Sebagaimana Allah SWT berfirman yang artinya sebagai berikut:[126]

"Dan Allah Telah meninggikan (keadilan)."(QS. Ar-Rahman:7).

Dalam ayat tersebut kita tidak diminta untuk menuju keadilan, melainkan kita diperintahkan untuk untuk berbuat adil, karena adil adalah karakter orang yang dekat dengan Allah. Keadilan dalam hukum Islam bukan mendasarkan semata-mata pada prinsip-prinsip yang dikembangkan oleh manusia. Nilai seruan berasal dan bersumber dari prinsip-prinsip yang jauh lebih kuat dan hakiki yaitu berasal dari Allah. Kehendak keadilan manusia dapat beragam karena sifat dasar manusia yang penuh keterbatasan dan juga kelemahan. Oleh karena itu, arahan atas keadilan manusia dapat saja ditolak karena tidak memiliki kekuasaan atas fitrah manusia. Untuk itu, keadilan adalah kehendak Allah berasal dari citra Allah. Sikap adil itu mendekatkan kita pada taraf ketakwaan, dan sikap inilah yang menegakkan langit dan bumi. Manusia diperintahkan untuk

[125] Afifa Rangkuti, Ibid.
[126] *Ibid*.

menuju ketakwaan dan takut akan persaksian karena tidak ada yang dapat disembunyikan dari-Nya. Keadilan dalam konsep hukum Islam bersumber pada Allah karena itu adalah sifat-Nya, dan dilakukan kepada sesama manusia.[127]

Manusia menerima perintah Allah dalam menegakkan hukum untuk melaksanakannya dengan adil. Hukum berkait erat dengan keadilan, tidak terpisah jauh dan bahkan esensi dari hukum adalah keadilan itu sendiri. Keadilan sebagai ruh dari hukum menunjukkan bahwa inilah moral hukum yang wajib dijalankan oleh para penegak hukum. Manusia yang ditunjuk untuk menyelesaikan perkara diantara manusia maka wajib baginya mendamaikan dan menjatuhkan putusan secara adil dan bijaksana. Perintah Allah agar para penegak hukum memutuskan hukum dengan adil di antara manusia bersifat mutlak meliputi keadilan yang menyeluruh di antara semua manusia, bukan keadilan yang diterapkan kepada sesama kaum Muslim dan ahli kitab saja. keadilan yang harus dirasakan oleh semua umat manusia, karena dia diidentifikasi sebagai manusia. Identitas sebagai manusia itu yang menjadikannya berhak atas keadilan menurut Allah. Identitas ini terkena terhadap seluruh manusia ,mukmin atau bukan, teman atau lawan, kulit putih atau berwarna, orang Arab maupun non-Arab.[128]

[127] *Ibid*,hlm.39
[128] *Ibid*,hlm.40.

Menurut Murtadha Muthahhari mengemukakan bahwa konsep adil dikenal dalam empat hal yaitu :[129]

1. Adil bermakna keseimbangan dalam arti suatu masyarakat yang ingin tetap bertahan dan mapan, maka masyarakat tersebut harus berada dalam keadaan seimbang, di mana segala sesuatu yang ada di dalamnya harus eksis dengan kadar semestinya dan bukan dengan kadar yang sama. Keseimbangan social mengharuskan kita melihat neraca kebutuhan dengan pandangan yang relatif melalui penentuan keseimbangan yang relevan dengan menerapkan potensi yang semestinya terhadap keseimbangan tersebut. Dalam QS Ar-Rahman ayat 7 yang artinya Allah meninggikan langit dan dia meletakkan neraca (Keadilan). Para ahli tafsir menyebutkan bahwa yang dimaksud oleh ayat tersebut adalah keadaan alam yang diciptakan dengan seimbang. Alam diciptakan dan segala sesuatu dan setiap materi dengan kadar yang semestinya dan jarak-jarak diukur dengan cara yang sangat cermat;
2. Adil adalah persamaan penafian terhadap perbedaan apa pun. Keadilan yang dimaksud adalah memelihara persamaan ketika hak memilikinya sama, sebab keadilan mewajibkan persamaan seperti itu dan mengharuskanya;
3. Adil adalah memelihara hak-hak individu dan memberikan hak kepada setiap orang yang berhak menerimanya. Keadilan seperti ini adalah keadilan sosial yang harus dihormati di dalam hokum manusia dan setiap individu diperintahkan untuk menegakkanya;
4. Adil adalah memelihara hak atas berlanjutnya eksistensi.

Sementara Madjis Khadduri menggambarkan bahwa suatu konsep keadilan dalam dua katageri, yakni:

1. Aspek substantif Yakni berupa elemen-elemen atau bagian-bagian dari keadilan dalam substansi syariat (keadilan substantif);
2. Aspek prosedural Yakni berupa elemen-elemen atau bagian dari keadilan dalam hukum prosedural yang dilaksanakan (keadilan prosedural).

Sehingga ketika kaidah-kaidah keadilan prosedural tidak dilaksanakan tau diabaikan bahkan pelaksanaannya tidak tepat maka, ketidakadilan prosedural akan muncul. Sedangkan keadilan substantif

[129] Murtadha Muthahhari, 1995, Keadilan Ilahi : Azas Pandangan Dunia Islam, Mizan, Bandung, hlm.53-58

merupakan aspek inti atau internal dari suatu hukum dimana segala perbuatan yang wajib pasti adil. Hal ini dikarenakan sebagai firman Allah SWT. Dan yang sifatnya atau hukumnya haram dianggap suatu ketidakadilan. Karena dalam hal ini wahyu tidak mungkin pernah membebani orang-orang yang beriman.[130]

Tegaknya keadilan akan melahirkan konsekwensi logis berupa terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang harmonis. Tidak terbatas dalam satu aspek kehidupan, keadilan sejatinya ada dalam aspek yang amat luas, sebut saja misalnya aspek religi, aspek sosial, aspek ekonomi, aspek politik, aspek budaya, aspek hukum dan sebagainya. Sebaliknya, lunturnya prinsip keadilan berakibat pada guncangnya sebuah tatanan sosial (*social unrest*).[131]

2) Teori Sistem Hukum Sebagai *Middle Theory*

Hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung semacam kesatuan yang kita pahami melalui sebuah sistem.[132] Hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat atau rekayasa sosial tidak lain hanya merupakan ide-ide yang ingin diwujudkan oleh hukum itu. Untuk menjamin tercapainya fungsi hukum sebagai rekayasa masyarakat kearah yang lebih baik, maka bukan hanya dibutuhkan ketersediaan hukum dalam arti kaidah atau peraturan, melainkan juga adanya jaminan atas perwujudan kaidah hukum

[130] Madjid Khadduri, 1999, *Teori Keadilan Prespektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, hlm.119-201

[131] Ahmad Syafii Maarif, *Mencari Autentisitas di Tengah Kegalauan*, Jakarta, PSAP,2004,hal.173

[132] Hans Kelsen. 2008. *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*. Bandung: Nusa Media.hlm.3

tersebut ke dalam praktek hukum, atau dengan kata lain, jaminan akan adanya penegakan hukum (*law enforcement*) yang baik.[133] Jadi bekerjanya hukum bukan hanya merupakan fungsi perundang-undangannya belaka, malainkan aktifitas birokrasi pelaksananya.[134]

Lawrence M. Friedman menyampaikan sebuah Teori Sistem Hukum (*The Theory of Legal System*) dimana terdapat tiga elemen utama dari suatu sistem hukum yang meliputi Struktur (*Structure*), Substansi (*Substance*), dan Budaya (*Culture*). **Struktur** Hukum menurut Friedman adalah *"The structure of a system is its skeletal framework; ...the permanent shape, the institutional body of the system."* [135] Ini berarti bahwa struktur suatu sistem adalah kerangka-kerangkanya; sebuah bentuk permanen, badan institusional dari sistem.

Substansi Hukum adalah *"The substance is composed of substantive rules and also about how institutions should behave"*.[136] Ini berarti bahwa substansi hukum terdiri dari aturan substantif dan juga bagaimana seharusnya institusi berperilaku. **Budaya** Hukum menurut Friedman adalah *"It is the element of social attitude and value. Behavior depends on judgement about which options are useful or correct. Legal culture refers to those parts of general culture-customs, opinions, ways of doing and thinking-that bend*

[133] Fuady, M, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, hlm.40

[134] Ali, A, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis & Sosiologis)*. Gunung Agung, Jakarta, hlm.97

[135] Lawrence M. Friedman, 1975, *The Legal System: A Social Science Perspective*, (New York: Russel Sage Foundation, hlm.14.

[136] Lawrence M. Friedman, *Ibid*, hlm.15

social forces toward or away from the law." [137] Ini berarti bahwa budaya hukum adalah elemen dari sikap dan nilai sosial. Perilaku bergantung pada penilaian tentang pilihan mana yang berguna atau benar. Budaya hukum mengacu pada bagian-bagian dari budaya umum adat istiadat, pendapat, cara melakukan dan berpikir-yang membelokkan kekuatan sosial ke arah atau menjauh dari hukum.

Rumus sederhana tersebut diatas adalah untuk membatasi dengan tanpa mengurangi makna dari hakikat sistem hukum itu sendiri, bahwa pendapat Lawrence M. Friedmen dapat menjadi rujukan. Friedman membagi sistem hukum menjadi tiga bagian yaitu: struktur hukum *(legal structure),* substansi hukum *(legal substance),* dan budaya hukum *(legal culture).*[138] ***Struktur hukum*** adalah komponen struktural atau organ yang bergerak didalam suatu mekanisme, baik dalam membuat peraturan, maupun dalam menerapkan atau melaksanakan peraturan. ***Substansi hukum*** adalah produk dari struktur hukum, baik peraturan yang dibuat melalui mekanisme struktur formal atau peraturan yang lahir dari kebiasaan. Sedangkan ***budaya hukum*** adalah nilai, pemikiran, serta harapan atas kaedah atau norma dalam kehidupan sosial masyarakat.

Pendapat tersebut juga dikemukakan dalam bukunya Suteki dan Galang Taufani yang menjelaskan bahwa **Lawrence M. Friedmen** menjelaskan unsur-unsur hukum itu terdiri dari struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal*

[137] Lawrence M. Friedman, *Ibid*, hlm.16

[138] Lawrence M. Friedman. 2009. Sistem Hukum; *Perspektif Ilmu Sosial (The Legal System; A Social Science Perspective).*Bandung*:* Nusa Media. hlm.33

culture). Unsur-unsur tersebut satu sama lain memiliki hubungan saling mempengaruhi. Subtansi hukum adalah norma (aturan) hasil dari produk hukum, struktur hukum diciptakan oleh sistem hukum yang mungkin untuk memberikan pelayanan dan penegakan hukum, budaya hukum adalah prilaku, pendapat dan nilai-nilai yang berkaitan dengan hukum.[139]

Oleh karena itu untuk menjawab pertanyaan tersebut diatas maka peneliti akan menjelaskan sistem hukum menurut Lawrence M. Friedman. Lawrence M. Friedman membagi sistem hukum dalam tiga (3) komponen yaitu:[140]

a. Substansi hukum *(substance rule of the law),* di dalamnya melingkupi seluruh aturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, baik yang hukum material maupun hukum formal.
b. Struktur hukum *(structure of the law),* melingkupi pranata hukum, aparatur hukum dan sistem penegakkan hukum. Struktur hukum erat kaitannya dengan sistem peradilan yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum, dalam sistem peradilan pidana, aplikasi penegakan hukum dilakukan oleh penyidik, penuntut, hakim dan advokat.
c. Budaya hukum *(legal culture),* merupakan penekanan dari sisi budaya secara umum, kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara bertindak dan berpikir, yang mengarahkan kekuatan sosial dalam masyarakat (masih harus ditambahkan materi).

Sehingga oleh Lawrence M. Friedman dikemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum tersebut. Struktur hukum menyangkut aparat penegak hukum, substansi hukum meliputi perangkat perundang-undangan dan budaya hukum

[139] Suteki & Galang Taufani, *Ibid.*hlm.102
[140] Lawrence M. Friedman. 1975. *The Legal System; A Social Scince Prespective*. New York: Russel Sage Foundation. hlm.12-16

merupakan hukum yang hidup (*living law)* yang dianut dalam suatu masyarakat.

3) Teori Hukum Perlindungan Sebagai *Apllied Theory*

Perlindungan hukum adalah bagaimana cara memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.[141]

Ada beberapa pendapat tentang makna perlindungan hukum antara lain yaitu; *Pertama*, menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. [142] *Kedua*, Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya dibarat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan

[141] Satjipto Rahardjo. *Loc. Cit*. hlm. 74.

[142] Soetjipto Rahardjo. 1983. *Permasalahan Hukum Di Indonsia*. Bandung: Alumni. hlm.121

perlindugan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.[143]

Teori perlindungan hukum dari Satjipto Raharjo ini terinspirasi oleh pendapat Fitzgerald tentang tujuan hukum, yaitu untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut.[144] Perlindungan hukum terbagi dua, yaitu perlindungan hukum *preventif* dan *represif*. Perlindungan hukum *preventif* yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan pelindungan hukum *represif* yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengket.[145]

Kemudian Satjipto Rahardjo juga mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.[146]

Hukum dibuat untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi

[143] Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia* (sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara). Surabaya: PT. Bina Ilmu. hlm.38.

[144] Muktie, A. Fadjar*, Ibid*. hlm. 69

[145] Phillipus M. Hadjon*, Ibid*. hlm.2

[146] Satjipto Rahardjo. *Ibid*, hlm.53

kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya. Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.[147]

Perlindungan hukum untuk setiap warga negara Indonesia tanpa terkecuali, dapat ditemukan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945), untuk itu setiap produk yang dihasilkan oleh legislatif harus senantiasa mampu memberikan jaminan perlindungan hukum bagi semua orang, bahkan harus mampu menangkap aspirasi-aspirasi hukum dan keadilan yang berkembang di masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur tentang adanya persamaan kedudukan hukum bagi setiap warga negara. Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.[148]

[147] CST Kansil. 1980. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata HukumIndonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm.102

[148] Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta. hlm.3

Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), konsep perlindungan hukum, yang tidak lepas dari perlindungan hak asasi manusia, merupkan konsep negara hukum yang merupkan istilah sebagai terjemahan dari dua istilah *rechstaat* dan *rule of law*. Sehingga, dalam penjelasan UUD RI 1945 sebelum amandemen disebutkan, "Negara Indonesia berdasar atas hukum, (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*machtsstaat*)". Bahwa kemudian apa yang terdapat makna di dalam penjelasan UUD 1945 disebutkan manusia pada dasarnya adalah makhluk ciptaan Tuhan YME, yang mendapatkan hak hidup, hak tumbuh, dan berkembang, hak untuk dilindungi dan hak untuk berpartisipasi dan hak kebebasan. Sehingga manusia adalah bagian daripada warga negara, sehingga hubungan warga negara dengan negara terkait hak tersebut tercermin sesuai dengan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi" setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".[149]

Dari penjelasan diatas mempunyai makna bahwa pemerintah mempunyai peran untuk wajib memberikan perlindungan kepada warga negaranya dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat dalam produk hukum. Dalam arti produk hukum tersebut dapat mempunyai manfaat bagi kehidupan berkelanjutan masyarakatnya. Karena adanya kekuasaan adalah untuk melindungi hak-hak dasar warga negaranya. Perlindungan hukum terbagi dua, yaitu perlindungan hukum *preventif* dan *represif*. Perlindungan

[149] Setiono, *Ibid*. hlm.8

hukum *preventif* yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan pelindungan hukum *represif* yaitu perlindungan hukum yang bertujuan bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.[150]

Berkaitan dengan teori perlindungan hukum pada pekerja merupakan faktor utama pola-pola hubungan pekerja dengan perusahaan. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin Laissez Faire di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusung filosofi liberalisasi ekonomi, khususnya di sektor industri. Secara garis besar, intervensi pemerintah dalam hubungan ekonomi/industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. [151] Perlindungan hukum pekerja, terlebih dalam bentuk peraturan perundang-undangan berkembang sangat lambat. Pertentangan terjadi antara serikat pekerja dan para reformis di dalam maupun di luar parlemen, dengan para pengusaha besar dan kaum intelektual pengusung doktrin Laissez Faire.[152]

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan

[150] Luthvi Febryka Nola. *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*.Jurnal Negara Hukum: Vol. 7, No. 1, Juni 2016.hlm. 40

[151] Melania Kiswandari. 2014. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo. hlm.73

[152] Wina Puspitasari. *Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan.* Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum,Vol 1-No.1 Tahun 2014.

sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja.[153] Penegakkan hukum merupakan upaya untuk melakukan perlindungan hukum yang dimaksudkan disini adalah perlindungan hukum (*law protection*) yang memberikan rasa aman dan pasti, atau rasa terlindungi oleh peraturan prundang-undangan (perlindungan terhadap hak asasi manusia) dari perbuatan-perbuatan yang tidak bertanggung jawab dan bersifat merendahkan harkat dan martabat pekerja kontrak.[154]

Kemudian mempertegas tentang teori perlindungan hukum ini pada awal mulanya bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Dimana aliran hukum ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid plato), dan Zeno (pendiri aliran stoic). Menurut aliran hukum alam ini menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.[155]

Dari beberapa pendapat diatas, bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi, mengayomi, dan

---

[153] Mulyani Djakaria. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi.* Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 3, Nomor 1, September 2018 P-ISSN: 2528-7273 E-ISSN: 2540-9034

[154] Barzah Latupono. *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon.* Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011

[155] Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 14

menyerasikan dengan kaidah-kaidah dan nilai-nilai yang terdapat di masyarakat. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, akan tetapi juga dapat bersifat prediktif dan antipatif. Sehingga hukum dibutuhkan bagi mereka yang lemah dan belum mampu secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial sebagaimana terdapat di dalam sila ke V di dalam Pancasila"Keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia".

Sebagaiman dengan teori hukum progresif Satjipto Rahardjo ini diasumsikan bahwa hukum adalah untuk manusia, bukan sebaliknya manusia untuk hukum. Kehadiran hukum bukan untuk dirinya sendiri, melainkan untuk sesuatu yang lebih luas dan besar. Jika terjadi permasalahan di dalam hukum, maka hukum lah yang harus diperbaiki, bukan manusia yang dipaksa untuk dimasukkan ke dalam skema hukum. Hukum juga bukan institusi yang mutlak serta final, karena hukum selalu berada dalam proses untuk terus-menerus menjadi (*law as process, law in the making*).[156] Hukum progresif adalah bagian dari proses *searching for the truth* (pencarian kebenaran) dan *searching for justice* (pencarian keadilan) yang tidak pernah berhenti.[157]

Moral hukum progresif ingin mendorong agar cara kita berhukum tidak pernah mengenal waktu untuk berhenti, melainkan selalu ingin melakukan sesuatu menuju keadaan yang lebih baik. Dengan demikian, kehadiran hukum progresif menawarkan perlunya kehadiran hukum di bawah

[156] Satjipto Rahardjo, *"Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan"*, Jurnal Hukum Progresif, Vol. 1, No. 1/April 2005, Program Doktor Undip Semarang, hlm. 3.

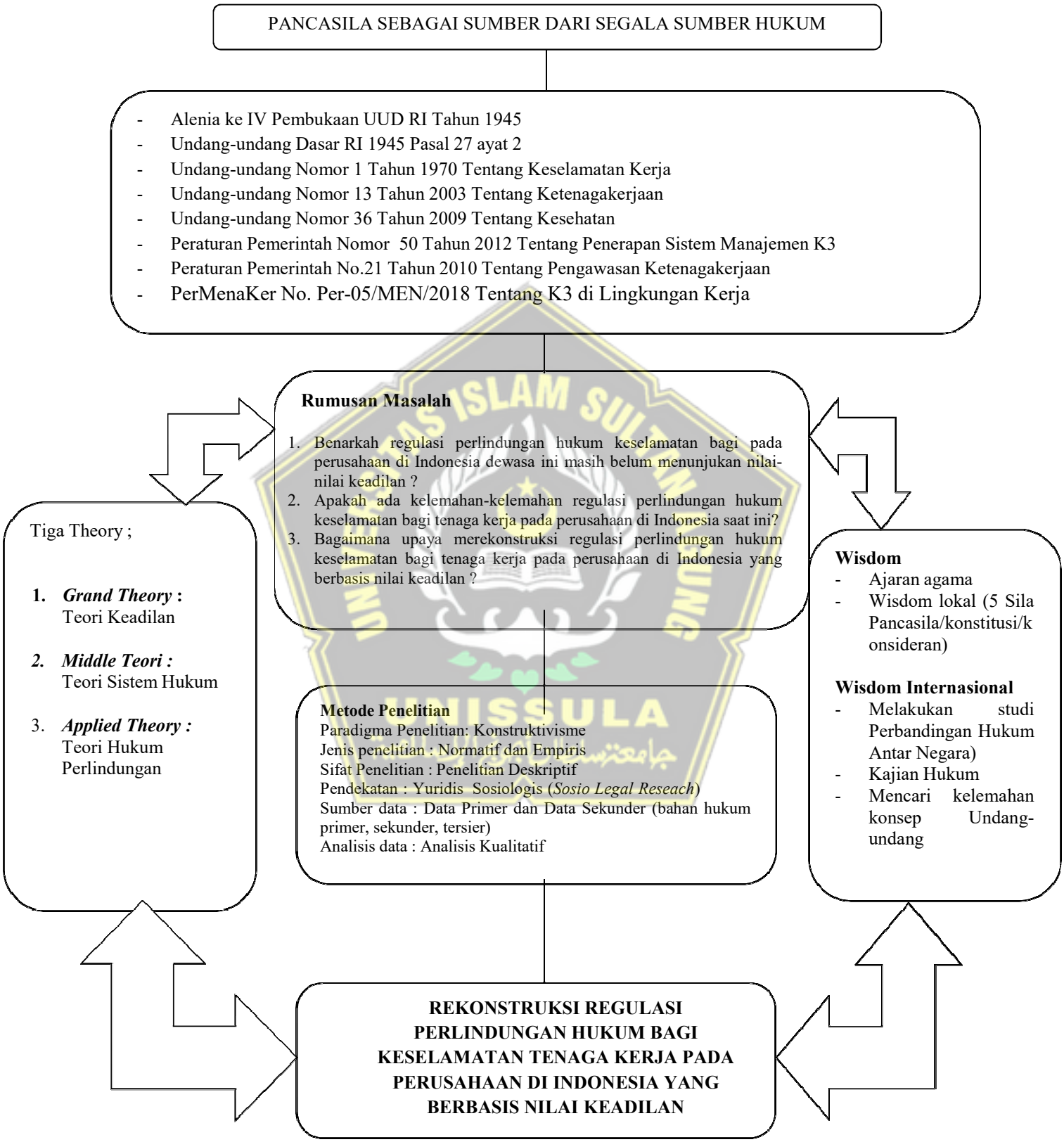
[157] Dey Ravena. (Guru Besar Tetap Universitas Islam Bandung). *Wacana Konsep Hukum Progresif dalam Penegakan Hukum di Indonesia.* Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 23 No. 02 September 2010. hlm.156

semboyan hukum yang pro-keadilan dan hukum yang prorakyat. Hukum progresif menempatkan dedikasi para pelaku (aktor) hukum di garda depan. Para pelaku hukum dituntut mengedepankan kejujuran dan ketulusan dalam menjalankan hukum. Mereka harus mempunyai empati dan kepedulian terhadap penderitaan yang dialami rakyat dan bangsa ini.[158]



[158] Sulaiman & Derita Prapti Rahayu, (Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala & Fakultas Hukum, Universitas Bangka Belitung). *Pembangunan Hukum Indonesia Dalam Konsep Hukum Progresif.* Jurnal Hermeneutika | Volume 2 | Nomor 1 | Februari 2018. hlm.137. Lihat juga dalam Satjipto Rahardjo.2009.*Hukum dan Perilaku*, Kompas, Jakarta, hlm.5

G. Kerangka Pemikiran



H. Metodelogi Penelitian

Metode dalam setiap rencana penelitian hukum dalam disertasi ini antara lain mempunyai fungsi untuk menerangkan bagaimana data tersebut dikumpulkan, dan bagaimana data tersebut dianalisa serta bagaimana hasil analisis tersebut disusun dan ditulis secara benar dan teliti. Berikut beberapa hal yang akan dilakukan dalam penelitian disertasi ini :

1. Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan suatu cara pandang, cara memahami, cara menginterpretasi, suatu kerangka berfikir, dasar keyakinan yang memberikan arahan pada tindakan. Dalam penyelesaian masalah, peneliti diharuskan melihat dari sudut pandang yang mampu dilakukan oleh peneliti tersebut.

Paradigma juga dapat dikatakan merupakan suatu cara pandang untuk memahami kompleksitas dunia nyata. Paradigma tertanam kuat dalam sosialisasi para penganut dan praktisinya. Paradigma menunjukkan pada mereka apa yang penting, absah, dan masuk akal. Paradigma juga bersifat normatif, menunjukkan kepada praktisinya apa yang harus dilakukan tanpa perlu melakukan pertimbangan eksistensial atau epitemologis yang panjang.[159]

Patton mendefinisikan pengertian paradigma untuk memberikan kejelasan terhadap teori paradigma Kuhn yaitu:

[159] Mulyana, Deddy. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 9

A paradigm is a world view, a general perspective, a way of breaking down the complexity of the real world. As such, paradigms are deeply embedded in the socialization of adherents and practitioners: paradigms tell them what is important, legitimate, and reasonable. Paradigms are also normative, telling the practitioner what to do without the necessity of long existential or epistemological con-sideration. But it is this aspect of paradigms that constitutes both their strength and their weakness-their strength in that it makes action possible, their weakness in that the very reason for action is hidden in the unquestioned assumptions of the paradigm.[160]

Paradigma adalah suatu pendekatan investigasi suatu objek atau titik awal mengungkapkan *point of view*, *formulasi suatu teori*, *mendesign* pertanyaan atau *refleksi* yang sederhana. [161] Akhirnya paradigma dapat diformulasikan sebagai keseluruhan sistem kepercayaan, nilai dan teknik yang digunakan bersama oleh kelompok komunitas ilmiah. Paradigma identik sebagai sebuah bentuk atau model untuk menjelaskan suatu proses ide secara jelas. Paradigma sebagai seperangkat asumsi-asumsi teoritis umum dan hukum-hukum serta teknik-teknik aplikasi yang dianut secara bersama oleh para anggota suatu komunitas ilmiah.[162]

Paradigma yang digunakan di dalam penelitian ini adalah paradigma *konstruktivisme*. Paradigma *konstruktivisme*, yaitu paradigma yang hampir merupakan antitesis dari paham yang meletakkan pengamatan dan objektivitas dalam menemukan suatu realitas atau ilmu

[160] Patton, M. Q. 1990, *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Edisi: Second, Newbury Park, CA: Sage. hlm. 9.

[161] Nurkhalis, *Konstruksi Teori Paradigma Thomas S. Kuhn.* Dosen Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry, Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Islam Futura Volume XI, No. 2, Februari 2012

[162] George Ritzer, 2004. *Sosiologi Pengetahuan Berparadigma Ganda*, terj. Alimandan, cet.5, Jakarta: Rajawali Press, hlm.5.

pengetahuan. Paradigma ini memandang ilmu sosial sebagai analisis sistematis terhadap *socially meaningful action* melalui pengamatan langsung dan terperinci terhadap pelaku sosial yang bersangkutan menciptakan dan memelihara/mengelola dunia sosial mereka.[163]

Teori *konstruktivisme* adalah pendekatan secara teoritis untuk komunikasi yang dikembangkan tahun 1970-an oleh Jesse Deli dan rekan-rekan sejawatnya. Teori *konstruktivisme* menyatakan bahwa individu melakukan interpretasi dan bertindak menurut berbagai kategori konseptual yang ada dalam pikirannya. Menurut teori ini, realitas tidak menunjukkan dirinya dalam bentuknya yang kasar, tetapi harus disaring terlebih dahulu melalui bagaimana cara seseorang melihat sesuatu.[164]

Masih menurut Patton, para peneliti *konstruktivisme* mempelajari beragam realita yang terkonstruksi oleh individu dan implikasi dari kontruksi tersebut bagi kehidupan mereka dengan yang lain. Dalam *konstruksivis*, setiap individu memiliki pengalaman yang unik. Dengan demikian, penelitian dengan strategi seperti ini menyarankan bahwa setiap cara yang diambil individu dalam memandang dunia adalah valid, dan perlu adanya rasa menghargai atas pandangan tersebut. Paradigma *konstruktivisme* memiliki beberapa kriteria yang membedakannya dengan paradigma lainnya, yaitu *ontologi, epistemologi, dan metodologi*. Level *ontologi*, paradigma *konstruktivisme* melihat kenyataan sebagai hal

[163] Hidayat, Dedy N. 2003. *Paradigma dan Metodologi Penelitian Sosial Empirik Klasik.* Jakarta: Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Indonesia. hlm.3

[164] Morissan. 2015. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana. hlm.107

yang ada tetapi realitas bersifat majemuk, dan maknanya berbeda bagi tiap orang. Dalam *epistemologi*, peneliti menggunakan pendekatan subjektif karena dengan cara itu bisa menjabarkan pengkonstruksian makna oleh individu. Dalam *metodologi*, paradigma ini menggunakan berbagai macam jenis pengkonstruksian dan menggabungkannya dalam sebuah konsensus.[165]

Paradigma *Konstruktivisme* dalam ilmu sosial merupakan kritik terhadap paradigma *positivisme*. Menurut paradigma *konstruktivisme*, realitas sosial yang diamati oleh seseorang tidak dapat digeneralisasikan pada semua orang yang biasa dilakukan oleh kaum *positivis*. Paradigma *konstruktivisme* yang ditelusuri dari pemikiran Weber, menilai perilaku manusia secara fundamental berbeda dengan perilaku alam karena manusia bertindak sebagai agen yang mengonstruksi dalam realitas sosial mereka, baik melalui pemberian makna maupun pemahaman perilaku di kalangan mereka sendiri. Kajian paradigma *konstruktivisme* ini menempatkan posisi peneliti setara dan sebisa mungkin masuk dengan subjeknya, dan berusaha memahami dan mengkonstruksikan sesuatu yang menjadi pemahaman si subjek yang akan diteliti. Dalam metodologi, paradigma ini menggunakan berbagai macam jenis pengkonstruksian dan menggabungkannya dalam sebuah konsensus. Proses ini melibatkan dua aspek: *hermeunetik* dan *dialetik*. *Hermeunetik* merupakan aktivitas dalam mengkaitkan teks-percakapan,

[165] Patton, Michael Quinn. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods. 3rdEdition. Thousand Oaks*. Sage Publications. Inc. California. hlm.96-97

tulisan, atau gambar. Sedangkan *dialetik* adalah penggunaan dialog sebagai pendekatan agar subjek yang diteliti dapat ditelaah pemikirannya dan membandingkannya dengan cara berpikir peneliti. Dengan begitu, harmonitas komunikasi dan interaksi dapat dicapai dengan maksimal.[166]

2. Jenis Penelitian

Jenis dalam penulisan disertasi ini menggunakan penelitian hukum termasuk jenis penelitian hukum normatif dan empiris, hal ini dikarenakan penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer dalam mengkaji dan menelusuri norma-norma serta peraturan-peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja. Dengan normtif dan empiris penelitian ini akan mengkaji peraturan-peraturan yang tertulis dengan menambahkan peristiwa-peristiwa hukum atau pengalaman-pengalaman yang ada di masyarakat khusunya tenaga kerja. Penelitian hukum dapat dibedakan antara penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal, yang dimaksud dengan penelitian hukum tersebut adalah penelitian yang menggunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan, kemudian penelitian hukum empiris atau kemudian disebut juga sebagai penelitian hukum sosiologis, adalah suatu penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang langsung diperoleh langsung dari masyarakat.[167]

---

[166] Neuman, William Lawrence. 2003. *Social Research Methods: Qualitative and quantitative Approaches*. Pearson Education. hlm.23

[167] Rony Hanitijo Soemitro. 1983. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm.87

3. Sifat Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat- sifat populasi atau objek tertentu yang diteliti dimana ada kaitannya dengan perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja. Dengan sifat penelitian deskriptif, penelitian ini diharapkan bisa mendapatkan deskripsi tentang bagaimana regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang semestinya saat ini.

4. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis (*sosial legal research*). Karena dalam penelitian ini penulis memberikan gambaran antara undang-undang dan peraturan lainnya dengan implementasi di lapangan yang sedang diteliti.

Yuridis sosiologis (*sosial legal research*) adalah pendekatan yang mengutamakan pada aturan hukum/yuridis yang dipadukan dengan menelaah fakta-fakta sosial yang terkait dengan penelitian.Yuridis sosiologis (*sosial legal research*) dilakukan berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam masyarakat, baik tindakan yang dilakukan oleh manusia dilingkungan masyarakat, maupun pelaksanaan

hukum oleh lembaga-lembaga sosial yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.[168]

Sehingga dalam pendekatan penelitian hukum dalam disertasi ini menggunakan :

a. Pendekatan peraturan perundang-undangan
b. Pendekatan kasus yang diteliti
c. Pendekatan perbandingan dengan negara lain
d. Pendekatan konseptual, yaitu suatu konsep yang akan disusun terkait dengan konsep perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja, dimana pendekatan tersebut diatas akan diintegrasikan menjadi sebuah satu kesatuan untuk lebih efektif dan efisien dalam penanganan dan perlindungan bagi tenaga kerja.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung. Dimana dalam sumber data sekunder ditopang dengan tiga bahan hukum dalam penelitian.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan/atau survey di lapangan yang berkaitan dengan perilaku

[168] Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. hlm. 101

masyarakat. [169] Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa data primer merupakan data atau fakta-fakta yang diperoleh langsung melalui penelitian di lapangan termasuk keterangan dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian dan praktik yang dapat dilihat serta berhubungan dengan objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui data pustaka.[170] Data sekunder menurut Zainuddin Ali dapat digolongkan 3 (tiga) bahan karakteristik yang mengikatnya, yaitu:[171]

a) Bahan Hukum Primer, adalah bahan hukum yang memiliki otoritas (*authority*),[172] bahan hukum tersebut terdiri atas bahan hukum yang mengikat dari sudut norma dasar, peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan berupa : Alenia ke IV Pembukaan UUD RI Tahun 1945, Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-undang Hukum Pidana, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3, Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan

[169] *Ibid*, hlm. 23
[170] Zainuddin Ali,*Op.cit,* hlm 23
[171] *Ibid*, hlm 23-24
[172] *Ibid*, hlm 47

Ketenagakerjaan, PerMenaKer No. Per-05/MEN/2018 Tentang K3 di Lingkungan Kerja.

b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer antara lain berupa, buku-buku yang berkaitan dengan judul disertasi, hasil penelitian, jurnal ilmiah dan hasil seminar.[173]

c) Bahan Hukum Tersier, adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian disertasi ini dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan, yaitu sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan oleh penulis untuk memperoleh data skunder melalui serangkaian kegiatan studi kepustakaan dengan cara membaca, meneliti, mempelajari bahan-bahan tertulis seperti majalah-majalah, buku-buku, artikel, jurnal dan informasi-informasi tertulis lainnya yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Melalui riset ini akan didapat konsep, teori, dan definisi-definisi yang akan penulis pergunakan sebagai landasan berpikir dan analisa dalam proses penulisan penelitian disertasi.

[173] *Ibid*, hlm 54

b. Observasi

Menurut Rachmat Kriyantono observasi diartikan sebagai kegiatan mengamati secara langsung-tanpa mediator-sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut. Kegiatan observasi meliputi melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematik kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan diantaranya yang berkaitan dengan keselamatan tenaga kerja. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Tahap selanjutnya, peneliti harus melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola perilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi.

c. Wawancara

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung kepada objek yang diteliti sehingga memperoleh data primer. Data primer diperoleh melalui penelitian dengan melakukan wawancara terhadap responden dengan menggunakan daftar pertanyaan secara terbuka sebagai pedoman terhadap pihak yang berhubungan dengan perlindungan hukum dan tingkat keselamatan tenaga kerja atau kepada pihak-pihak yang memahami dan atau mengalamai permasalahan yang

diteliti salah satunya adalah melakukan wawancara dengan tenaga kerja dan pihak perusahaan.

7. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitin disertasi ini, penulis melakukan dan memilih tempat penelitian, antara lain :

1. Perpustakaan Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Perpustakaan Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Dipenogoro (Undip) Semarang
3. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia c.q. Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
4. P.T. *Hyundai Engineering and Construction*. Co, Ltd

8. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang dilakukan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang meliputi asas-asas hukum, kaidah-kaidah hukum, peraturan-peraturan hukum yang berlaku dimasyarakat dikaitkan dengan tingkat kecelakaan dan keselamatan tenaga kerja dalam arti bahwa yang dilakukan adalah menganalisis data sekunder (normatif) dan dikomplementerkan dengan data yang diperoleh dari penelitian di lapangan (empiris), selanjutnya disusun secara induktif.

Menurut Burhan Ashshofa, kualitatif ini memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran yang mengenai pola-pola yang berlaku.[174]

Selain itu dalam mengolah dan menganalisi data yang ada, peneliti juga menggunakan penafsiran (*interpretasi*) yang dikenal dalam ilmu hukum. Penafsiran tersebut dibutuhkan dalam rangka penggalian makna, sehingga apa yang dibaca bukan hanya diartikan secara tekstual, namun juga dimaknai secara kontekstual untuk menggali makna baik yang tersurat maupun makna yang tersirat. Ketetapan pemahaman (*subtilitas intellegendi*) dan ketetapan penjabaran (*subtilitas explicandi*) adalah sangat relevan bagi hukum.[175]

[174] Buhan Ashshofa, 2001, *Metode Penelitian Hukum* , Jakarta : Rineka Cipta, hlm.33

[175] Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. 2003. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Pengantar Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 250

I. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelaahan dan kajian secara komprehensif, terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan pembanding terhadap penelitian yang akan peneliti lakukan. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun/Jenis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kebaruan
1.	Eva Zulfa Nailufar/2014/ Disertasi pada Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.	Studi Kritis UMP DKI Dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam	Berdasarkan hasil penelitian ada sebuah kesalahan kebijakan pemerintah menjadikan upah buruh perusahaan di Indonesia adalah Upah Minimum Propinsi/UMP berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak/KHL seorang lajang. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika upah buruh selalutidak mencukupi untuk kehidupan buruh dan keluarganya.	Ada alternative untuk mengatasi problem pengupahan di Indonesia yaitu upah murah.Hal ini dikarenakan, bahwa dengan sistemini akan diperoleh optimalisasi penghasilan buruh sebagaimana haknya sedangkan manajemen perusahaan akan memperoleh peningkatan laba serta perkembangan dan kelanggengan perusahaan. Sistem pengupahan ini akan mengkombinasi shirkah inna walijaroh sebagai bentuk berbagi keuntungan

				antara buruh dan pengusaha. Di samping itu, buruh akan memperoleh upah dalam bentuk: upah pokok layak yang terdiri dari gaji pokok (UMP) dan tunjangan.
2.	Lalu Muhammad Saleh/2016/ Disertasi pada Universitas Airlangga, Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Doktor, Program Studi Ilmu Kesehatan, Surabaya	Indikator Prediktif *Safety Performance* Pada Karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) Di Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh secara langsung terhadap safety performance adalah beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap safety performance adalah ability, motivasi, identitas individu, burnout, dan keluhan muskuloskeletal. Motivasi berpengaruh terhadap burnout, dan identitas individu berpengaruh terhadap keluhan muskuloskeletal. Indikator prediktif safety performance adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Safety performance akan semakin optimal apabila pembagian	Temuan ilmiah baru dari penelitian disertasi ini adalah safety performance dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja dengan nilai 0,43 beban kerja dan 0,91 lingkungan kerja, berbeda dengan teori Maier yang mengatakan bahwa performance dipengaruhi oleh motivasi dan ability. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi hanya berpengaruh terhadap burnout namun tidak terhadap safety performance sedangkan ability tidak berpengaruh terhadap burnout dan safety performance. Berbeda juga

			traffic merata di setiap sektor. Penambahan jumlah karyawan, peralatan dan fasilitas yang ergonomis dan penggunaan alat pelindung diri pada saat bekerja harus dilakukan.	dengan teori yang dikemukakan oleh Manuaba yang melihat performansi dari aspek tuntutan tugas dan kapasitas individu secara umum, sedangkan dalam penelitian ini lebih mengkhusus pada beban kerja dilihat pada jumlah traffic pesawat dan untuk lingkungan kerja melihat dari suhu, kelembaban, dan pencahayaan dalam ruang kerja karyawan (Air Traffic Controller) ATC.
3.	Budiyono/2020/Disertasi pada Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Sutan Agung (UNISSULA) Semarang Tahun 2020	Rekonstruksi Perjanjian Kerja *Outsourcing* Sebagai Perlindungan Pekerja Berbasis Nilai Keadilan	Konstruksi Perjanjian Kerja Outsourcing saat ini melibatkan pihak perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh padahal di dalam perjanjian kerja belum melihatkan pekerja/buruh. Perlindungan pekerja outsourcing meliputi : (a). Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;	Dalam Rekonstruksi perjanjian kerja outsourcing ini diarahkan pada penemuan kekurangan peraturan yang mengatur adanya ketentuan dalam pembuatan perjanjian dimana pihak-pihak yang terlibat didalam materi yang diperjanjikan harus ikut serta didalam perjanjian tersebut. Hal ini

			(b). Hak atas jaminan sosial; (c). Hak atas tunjangan hari raya; (d). Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu; (e). Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja; (f). Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan (g). Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang- undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya. (2). Dalam Perjanjian kerja outsourcing terdapat konstruksi hukum yang belum adil karena pekerja/buruh tidak dilibatkan dalam penyusunan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia, perusahaan pengguna, dan pekerja outsorcing maka akan	merujuk pada sah atau tidaknya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam KUHPerdata pasal Pasal 1321 - 1328 KUHPerdata dimana supaya perjanjian menjadi sah maka para pihak harus sepakat terhadap segala hal yang terdapat di dalam perjanjian dan memberikan persetujuannya atau kesepakatannya jika ia memang menghendaki apa yang disepakati.

			terjadi kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh dalam bentuk pemaksaan, kecurangan, tipu daya, serta pengurangan hak-hak pekerja/buruh di dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pekerja outsourcing, (3). Dalam peraturan terkait dengan Perjanjian kerja outsourcing perlu mengatur adanya keharusan untuk melibatkan pekerja/buruh outsourcing dalam pembuatan perjanjian kerja demi terjadinya perjanjian kerja outsourcing yang berbasis nilai keadilan yaitu Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1), ayat (3) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.	
4.	Hadi Prayitno /2016/Disertasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.	Pengaruh Struktural *Big Five Personality* Terhadap Partisipasi Keselamatan dan Kepatuhan Pada SOP Keselamatan Kerja	Sektor Industri konstruksi baik di dunia Internasional maupun di Indonesia merupakan sektor penyumbang terjadinya kasus kecelakaan kerja yang paling	Conscientiousness sebagai salah satu trait dalam Big Five Personality pekerja berpengaruh positif terhadap partisipasi keselamatan kerja.

			besar dibandingkan sektor industri lainnya. Mayoritas kasus kecelakaan kerja di sektor industri pada umumnya disebabkan oleh faktor manusia (unsafe action) yang bermuara pada faktor kepribadian, baru kemudiaan diikuti oleh factor lingkungan (unsafe condition) dan kebijakan perusahaan (manajement policy)	Agreeableness sebagai salah satu trait dalam Big Five Personality pekerja berpengarush positif terhadap pasrtisipasi keselamatan dan kepatuhan pada penerapan SOP keselamatan kerja. Big Five Personality pekerja secara langsung berpengaruh secara positif terhadap kepatuhan pada SOP keselamatan kerja. Big Five Personality pekerja melalui partisipasi keselamatan kerja pekerja berpengaruh terhadap kepatuhan pada SOP.
5.	Harly Rumagit/2014/Jurnal	Kajian Yuridis Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berbentuk lisan maupun tertulis dengan jangka waktu tertentu atau dengan jangka waktu yang tidak tertentu. Upaya yang bersifat preventif diharapkan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.	---

			Sedangkan dengan upaya yang bersifat pro aktif diharapkan dapat untuk mendukung jalannya usaha peningkatan keselamatan kerja di tempat kerja. Dan dengan upaya-upaya yang bersifat represif dapat membuat para pengusaha dan pekerja dapat berhati-hati, sehingga lebih meningkatkan kesehatan kerja. Upaya-upaya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif, maupun represif diharapkan dapat mengurangi atau mencegah dan menekan angka kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga perusahaan-perusahaan dapat beroperasi semaksimal mungkin. Mengenai Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang	

			Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 179 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (pasal 176 Undang-undang No.13 Tahun 2003).	
6.	Henry Arianto/2009/ Jurnal	Implementasi Undang-	Aturan-aturan mengenai	--

		Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dalam rangka seseorang itu melakukan pekerjaan. Salah satu faktor yang mendukung terlak-sananya Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara baik adalah adanya tindakan pengawasan dan pem- binaan yang dilakukan oleh Departemen Ketenaga-kerjaan.	
7.	Anggraeni Endah Kusumaningrum/2013/Serat Acitya-Jurnal Ilmiah Untag Semarang	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Di Perusahaan	Kenyataan menunjukkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja ini sangat bervariasi, karena ada perbedaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Ada perusahaan yang mengabaikan/ tidak memperdulikan masalah	---

			keselamatan kerja tetapi ada pula yang menempatkan keselamatan kerja sebagai bagian dari bisnisnya. Apabila perusahaan itu baru dirintis maka ada kecenderungan menomorduakan keselamatan kerja, tapi bila perusahaan itu semakin besar maka perhatian dan kesadaran tentang keselamatan kerja juga ikut berpengaruh. Keselamatan kerja berpengaruh juga dengan jenis industri atau jenis tehnologi yang dipakai , disamping itu faktor yang paling menentukan adalah faktor sikap , pandangan atau system nilai yang hidup dan dianut oleh pimpinan dan menejemen perusahaan karena banyak tenaga kerja yang dipandang sebagai faktor produksi , bahkan ada perusahaan yang sama sekali tidak memperdulikan	

			tanggung jawab sosialnya tetapi hanya berusaha mengejar keuntungan sebesar-besarnya.	

J. Sistematika Penulisan

Berdasarkan ruang lingkup pembahasan sebagaimana yang dikemukakan diatas, penelitian disertasi ini akan disajikan dalam beberapa bab dan akan dirinci menjadi beberapa sub bab:

BAB I : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka konseptual, kerangka teori, kerangka pemikiran, metode penelitian, lokasi penelitian, jadwal dan waktu penelitian, orisinalitas penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan pustaka yang berisi tentang pengertian perlindungan dan paradigma perlindungan hukum, keselamatan kerja, konsep hukum ketenagakerjaan, konsep keadilan.

BAB III : Membahas rumusan masalah yang pertama, yaitu benarkah regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia dewasa ini, diantaranya terkait selayang pandang regulasi perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja, gambaran umum Kementerian Ketenagakerjaan RI, konstruksi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia dewasa ini, gambaran umum dan lokasi *PT. HYUNDAI E & C, Co, Ltd*, evaluasi *PT. HYUNDAI E & C, Co, Ltd* terhadap SDM/Karyawan**,** perlindungan hukum keselamatan kerja terhadap tenaga kerja di *PT. HYUNDAI*

E & C, Co, Ltd

BAB IV : Membahas rumusan masalah yang kedua, membahas kelemahan-kelemahan regulasi perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja di Indonesia saat ini, diantaranya adalah kelemahan dalam prespektif substansi hukum, kelemahan dalam prespektif struktur hukum, kelemahan dalam prespektif budaya hukum.

BAB V : Membahas rumusan masalah yang ketiga, yaitu Bagaimanakah upaya rekonstruksi regulasi perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia berbasis nilai keadilan, perbandingan perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja pada perusahaan di beberapa negara, nilai-nilai rekonstruksi perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia yang berbasis nilai keadilan, temuan gagasan pemikiran baru.

BAB VI : Sebagai bab penutup yang berisi tentang kesimpulan, saran dan rekomendasi serta implikasi studi, baik implikasi secara teoritis, paradigmatik maupun implikasi praktis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor vang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang mengingkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan.[176]

Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, mineral, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cidera. Dasar dan pelaksanaan keselamatan kerja berlandaskan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud penghidupan layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi sehat, selamat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penghidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat dipenuhi sesuai harkat dan martabat sebagai manusia.

Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan. Keselamatan kerja selalu menjadi perhatian utama pada saat melakukan

[176] Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Pustaka Baru Press. Cetakan I. hlm.1

pekerjaan, hal ini karena keselamatan kerja mempunyai kontribusi penting dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pekerja. Menurut Moenir, A.S bahwa:

> Keselamatan Kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan kerja atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut pegawai ataupun bukan pegawai organisasi kerja itu.[177]

Kemudian menurut Suma'mur yang menyatakan pengertian tentang keselamatan kerja lebih menitikberatkan yang berkaitan dengan alat-alat teknologi, pendapat tersebut bahwa:

> Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dari proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.[178]

Sementara menurut pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara sendiri bahwa keselamatan kerja lebih menekankan pada aspek yang berkaitan dengan jiwa raga tenaga kerja, yaitu:[179]

> Keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan keselamatan kerja adalah suatu kondisi terciptanya jaminan keselamatan atas segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang mencakup tenaga kerja, alat-alat kerja, proses kerja serta lingkungan kerja.

---

[177] Rudi, Suardi. 2007. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: PPM Manajemen. hlm. 10

[178] Suma'mur.1985. Keselamatan dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Gunung Agung. hlm. 31

[179] Mangkunegara, Anwar P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Posdakarya.hlm. 163

2. Maksud dan Tujuan Keselamatan Kerja

Beberapa maksud dan tujuan keselamatan kerja yang mana keselamatan kerja itu merupakan bagian dari pada K3 merupakan upaya untuk menghindari dari menanggulangi terjadinya kecelakaan serta peningkatan kondisi kesehatan kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, bahwa tujuan keselamatan adalah sebagai berikut:[180]

a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial dan psikologis.
b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
d. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebakan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Adapun yang menjadi tujuan keselamatan kerja dalam bukunya Buntarto, antara lain adalah sebagai berikut ;

a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas nasional;
b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja;
c. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

Menurut Randall S Schuller dan Susan E. Jackson dikutip dan diterjemahkan oleh Abdul Rosyid, mengemukakan tentang tujuan pentingnya keselamatan kerja, dimana keselamatan kerja sendiri merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bahwa:[181]

[180] Mangkunegara, Anwar P. *Ibid*. hlm.162

[181] Schuler, Rondall S & Susan E. Jackson.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abadi ke 21*. Jakarta: Erlangga.hlm. 197

> Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semaki efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan: (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, (3)menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan dan, (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa maksud dan tujuan keselamatan kerja yang merupakan salah satu bagian dari pada K3 pada hakekatnya adalah demi keefektifan lembaga/perusahaan serta peningkatan daya produktivitas kerja. Jika hal tersebut dapat tercapai maka lembaga/perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansial demi keberlangsungan lembaga/perusahaan tersebut.

3. Unsur-Unsur Keselamatan Kerja

Dalam penerapan prinsip keselamatan kerja disamping fungsi dan tujuan ada juga unsur-unsur penunjang keselamatan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut ;[182]

a. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
b. Adanya kesadaran dalam menjaga kearnanan dan kesehatan kerja.
c. Teliti dalam bekerja.
d. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Keselamatan kerja berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta

[182] Uhud, Anasyiatul, dkk. 2008. *Buku Pedoman Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Universitas Airlangga. hlm.21

cara-cara melakukan pekerjaan. Sasarannya mencakup segala tempat kerja (darat, di dalam tanah, permukaan dan dalam air, udara), industri, pertanian, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, dan jasa.[183]

Keselamatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya.[184]

Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat risiko bahaya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir. Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh, untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya dan juga masyarakat pada umumnya. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang arnan, baik berupa material maupun nonmaterial.[185]

4. Kecelakaan Kerja

Sekilas Tentang Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan keja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja bagi setiap pekerja. Kecelakaan kerja merupakan kejadian

[183] Depnakertrans. 2002. *Modul Pelatihan Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Alat Pelindung Diri*. Jakarta. hlm.13
[184] Buntarto, *Ibid*. hlm.15
[185] Uhud, Anasyiatul, dkk, *Ibid*.hlm.27

yang tidak terduga dan tidak diinginkan, baik kecelakaan akibat langsung pekerjaan maupun kecelakaan yang terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan.

Secara umum, terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor fisik dan manusia. Faktor fisik, misalnya kondisi-kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak aman, lantai licin, pencahayaan kurang, silau, dan sebagainya. Sementara faktor manusia, misalnya saja perilaku pekerja yang tidak mematuhi keselamatan, karena kelengahan, rasa kantu, kelelahan, dan sebagainya. Dari dua faktor tersebut kecelakaan kerja yang terjadi menunjukan bahwa faktor manusia menjadi penyebab yang terbesar.

Dalam perkembangan selanjutnya, ruang lingkup kecelakaan ini diperluas lagi sehingga mencakup kecelakaan-kecelakaan tenaga kerja yang terjadi pada saat perjalanan atau transport ke dan dari tempat kerja. Sehingga kecelakaan lalu lintas yang menimpa tenaga kerja dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja atau dalam rangka menjalankan pekerjaannya juga termasuk kecelakaan kerja.

Suma'mur berpendapat bahwa kecelakaan tidak mungkin terjadi secara kebetulan sehingga pasti ada sebab dibalik setiap kecelakaan. Penting sekali agar suatu kecelakaan diteliti dan ditemukan penyebabnya sehingga dapat dilakukan usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan tersebut terulang kembali. Pencegahan kecelakaan bertujuan untuk mengurangi peluang terjadinya kecelakaan hingga mutlak

minimum, mengurangi bahaya, serta risiko yang dihasilkan dalam suatu kegiatan pekerjaan.[186]

Masih menurut Suma'mur, bahaya adalah sesuatu yang berpotensi menyebabkan cedera atau luka, sedangkan risiko adalah kemungkinan kecelakaan akan terjadi dan dapat mengakibatkan kerusakan.[187]

Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan merupakan sebuah kejadian tak terduga yang dapat menyebabkan cedera atau kerusakan. Kecelakaan dapat terjadi akibat kelalaian dari perusahaan, pekerja, maupun keduanya, dan akibat yang ditimbulkan dapat memunculkan trauma bagi kedua pihak. Bagi pekerja, cedera akibat kecelakaan dapat berpengaruh terhadap kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, dan kualitas hidup pekerja tersebut.[188]

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), kecelakaan akibat kerja ini diklasifikasikan berdasarakan 4 macam penggolongan, antara lain ;

a. Menurut jenis kecelakaan, seperti terjatuh, tertimpa benda, tertumbuk atau terkena benda-benda, terjepit oleh benda, gerakan-gerakan melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik, dan sebagainya.
b. Menurut penyebab, seperti akibat dari mesin, bahan-bahan/zat-zat berbahaya dan lingkungan kerja
c. Menurut sifat luka atau kelainan, seperti patah tulang, dislokasi (keseleo), regang otot, memar dan luka, dalam yang lain, amputasi, luka di permukaan, luka bakar, dan sebagainya.
d. Menurut letak kelainan atau luka di tubuh, misalnya kepala, leher, perut, dan sebagainya.

[186] Suma'mur, *Ibid*.hlm.31

[187] Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hyperkes).* Jakarta: CV Sagung Seto.hlm.25

[188] Sucipto, Cecep Dani. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta. Gosyen Publishing.hlm.13

Kecelakaan dapat dibagi menjadi 2 jenis, kecelakaan langsung dan kecelakaan tidak langsung. Kecelakaan langsung dapat dibedakan menjadi kejadian kecelakaan sesungguhnya dan juga kejadian nyaris celaka/hampir celaka. Nyaris celaka adalah sebuah kejadian yang hampir menyebabkan terjadinya cedera atau kerusakan dan hanya memiliki selang perbedaan waktu yang sangat singkat. Nyaris celaka tidak mengakibatkan kerusakan, sedangkan kecelakaan pasti mengakibatkan kerusakan.[189]

Setiap kecelakaan bukan peristiwa tunggal, namun terjadi karena penyebab yang saling berkaitan yaitu kesalahan dari sisi perusahaan, sisi pekerja, atau keduanya. Akibat yang ditimbulkan yakni trauma bagi keduanya, bagi pekerja yaitu cedera yang dapat memengaruhi terhadap pribadi, keluarga, dan kualitas hidup, sedangkan bagi perusahaan berupa kerugian produksi, waktu yang terbuang untuk penyelidikan dan biaya untuk proses hukum. Tindakan pencegahan kecelakaan bertujuan untuk mengurangi peluang terjadinya kecelakaan hingga mutlak minimum.[190]

Hal ini sesuai dengan teori domino yang menggambarkan rangkaian penyebab kecelakaan sehingga menimbulkan cedera atau kerusakan. Teori Domino yang di pelopori oleh Heinrich menyebutkan

[189] Abduh, Rizky & Bobby. 2010. *Pengelolaan Faktor Non-Personil untuk Pencegahan Kecelakaan Kerja Konstruksi*, Jurnal Konferensi Nasional Teknik Sipil 4.

[190] Notoatmodjo, S. 1993. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Andi Offset. Yogyakarta.hlm.8

suatu kecelakaan bukanlah suatu peristiwa tunggal, melainkan merupakan hasil dari serangkaian penyebab yang saling berkaitan. Masih menurut Heinrich Jika satu domino jatuh maka domino tersebut akan menimpa domino-domino lainnya hingga pada akhirnya akan terjadi kecelakaan pada saat domino yang terakhir jatuh. Jika salah satu faktor penyebab kecelakaan dalam domino tersebut dapat dihilangkan maka tidak akan terjadi kecelakaan. Domino yang pertama adalah system kerja. Sistem kerja yang dikelola dengan baik seperti pengendalian manajemen dan standar kerja yang sesuai akan membuat domino tersebut terkendali dan tidak akan menimpa yang lainnya seperti kesalahan orang dan seterusnya. Oleh karena domino-domino tersebut tetap terjaga maka kecelakaan yang mengakibatkan cedera tidak akan terjadi.

Dampak Kecelakaan Kerja

Dalam beberapa kecelakaan kerja sebagaimana yang dijelaskan dalam teori domino tersebut, maka kecelakaan mempunyai sebuah dampak. Berikut ini beberapa penggolongan dampak dari kecelakaan kerja, antara lain ;

a. Meninggal dunia, merupakan akibat kecelakaan yang paling fatal yang menyebabkan penderita meninggal dunia walaupun telah mendapatkan pertolongan dan perawatan sebelumnya;
b. Cacat permanen total, yaitu cacat yang mengakibatkan penderita secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaan produktif karena kehilangan atau tidak berfungsinya lagi salah satu bagian-bagian tubuh, seperti; kedua mata, satu mata, dan satu tangan atau satu lengan atau satu kaki;
c. Cacat permanen sebagian, yaitu cacat yang mengakibatkan satu bagian tuuh hilang atau terpaksa dipotong atau sama sekali tidak berfungsi;

d. Tidak mampu bekerja sementara ketika dalam masa pengobatan maupun karena harus beristirahat menunggu kesembuhan.

Selain dampak langsung diatas, ada juga dampak kecelakaan kerja secara tidak langsung, seperti dampak psikologi dan psikososial berupa ketakutan dan kegelisahan. Hal ini dapat meningkatkan gejala penyakit dn gejala medis non-spesifik. Contoh lainnya adalah dampak sosial, seperti halnya jika orang-orang kehilangan rumah, tempat usaha dan sumber ekonomi lainnya.

5. Sejarah Perkembangan Keselamatan Kerja

Sejarah perkembangan keselamatan kerja tidak diketahui kapan tepatnya. Namun pengerahan tenaga kerja sesungguhnya sudah setua usia manusia di kolong langit ini. Pada zaman dulu, pengerahan tenaga kerja dilakukan oleh para kepala suku, raja dan bangsawan lainnya untuk kepentingan tertentu, baik untuk bekerja di ladang, menjadi penggembala ternak maupun menjadi anggota pasukan. Biasanya para pekerja itu berasal dari kelas bawah atau berstatus budak. Mereka bekerja untuk tuannya sebagai bentuk pelayanan tanpa upah dan tanpa jaminan keselamatan. Pada masa itu, pengerahan tenaga kerja oleh majikan biasanya tanpa mempertimbangkan aspek kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Jika terjadi kecelakaan kerja, hal itu dianggap sebagai resiko biasa, sehingga luput dari persoalan hukum. Demikian pulajika pekerja menderita sakit karena terpapar zat kimia atau zat-zat lainnya yang membahayakan kesehatan bukan merupakan tanggungjawab perusahaan atau majikan. Memang, pemahaman tentang hak asasi manusia (HAM) pada waktu itu, termasuk perlindungan pekerja belum dianggap

sebagai faktor penting dan esensial, baik oleh pemerintah maupun pelaku usaha. Manusia dipandang sebagai budak belian tanpa memiliki harkat dan martabatnya di mata majikan. Para pekerja belum dianggap sebagai capital (modal) penting dan motor produktivitas yang memberi kontribusi besar bagi pengusaha atau majikan.[191]

Namun sejalan dengan proses industrialisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi, terutama ketika ditemukan mesin-mesin industri, keselamatan kerja mulai mendapat perhatian. Para industrialis mulai menyadari, bahwa SDM tenaga kerja yang bertindak sebagai operator di balik mesin-mesin berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Secara bertahap konsep keselamatan kerja mulai diterapkan. Pada zaman modern ini, keselamatan kerja telah menjadi komponen penting dalam setiap bidang pekerjaan, bahkan menjadi salah satu syarat utama dalam lintas perdagangan internasional.[192]

Untuk memahami pentingnya keselamatan kerja barangkali kita perlu menengok sejarah perkembangan konsep sejak zaman revolusi industri hingga zaman kemerdekaan. Berbagai perkembangan konsep keselamatan kerja ini menjadi sub bagian dari pada K3 dalam lintasan sejarah tersebut layak dikaji dan diharapkan akan menjelma menjadi sebuah cermin bagi para pengusaha, pemerintah dan semua pihak yang peduli dengan kualitas tenaga

[191] Di Manggarai, Flores juga dikenal praktek perbudakan. Dalam kamus bahasa Manggarai, Verhijen, SVD, hlm.192, budak secara harafiah disebut *mendi.* Pada zaman kesultanan Bima dikenal istilah *"taki mendi*", dimana orang-orang Manggarai diambil oleh Sultan Bima untuk bekerja demi kepentingannya.

[192] Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakaerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2017. *Modul Pembinaan Calon Ahli K3 Umum*. hlm.5

kerja untuk berkaca dalam meraih keberhasilan yang sama dengan negara-negara lain, yakni terwujudnya tenaga kerja yang sehat, kompetitif dan produktif serta memiliki daya *ofensif* (daya saing) dan daya *defensife* (daya adaptasi) terhadap perkembangan.

Konsep Keselamatan Kerja Zaman Revolusi Industri

Babak baru sejarah keselamatan kerja yang merupakan salah satu bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) barangkali dimulai ketika terjadi revolusi industri, terutama di Eropa pada abad 18. Peran manusia (baca: tenaga kerja) yang dominan sebelumnya diambil alih tenaga-tenaga mesin. Manusia hanya sebagai operator di balik mesin-mesin produksi tersebut. Bersamaan dengan itu terjadi pula perubahan struktur kemasyarakatan, yakni dari struktur agraris dengan pola hidup alamiah bergeser ke pola hidup masyarakat industrialis yang merupakan hasil rekayasa teknologi dan ilmu pengetahuan. Hal ini menandai bergesernya ciri masyarakat agraris yang padat karya (*labour intensive*) ke masyarakat industri yang padat modal (*capital intensive*). Tenaga manusia berkurang dalam ruang-ruang industri dan digantikan oleh mesin-mesin dengan kapasitas produksi yang lebih besar.[193]

Di satu sisi, penggunaan mesin-mesin industri teknologi tinggi memang membuahkan hasil produksi yang luar biasa. Tetapi di sisi lain, kehadiran mesin-mesin industri tersebutberdampakburukbagi tenaga kerja dengan terjadinya kecelakaan kerja (*occupational accident*) yang sangat

[193] Danggur Konradus. 2002. *Masalah Pekerja : Masalah Manusia Sepanjang Sejarah*.Talenta. hlm.8

memilukan. Menyikapi fenomena tersebut, para industrialis mulai memikirkan keselamatan para pekerja dengan menerapkan aturan kerja di tempat kerja. Dengan demikian perkembangan industri tidak dapat dipisahkan dari perkembangan konsep keselamatan kerja itu sendiri. Akibat adanya pemikiran kaum industrialis yang memiliki kesadaran akan aspek keselamatan kerja atau yang disebut merupakan bagian dari K3, muncullah konsepsi *"Employers Liability"*. Ketentuan *Employers Liability* mengatur, bahwa keselamatan kerja menjadi tanggungjawab semua pihak dalam lingkungan industri yakni: pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat umum. Apabila dalam proses produksi sebuah industri mengganggu dan mencemari lingkungan hidup, masyarakat umum berhak mengajukan klaim atas kerugian yang ditimbulkannya. Dalam konteks kontrol maupun pengawasan maysarakat itulah yang kini lebih dikenal dengan prinsip akuntabilitas publik (*public accountability*).[194]

Ketika manajemen konsepsi *employers liability* diterapkan, negara-negara eropa seperti Jerman, Amerika Serikat, Inggris dan Belanda berupaya menciptakan suatu manajemen keselamatan kerja. Hal itu terlihat ketika akhir abad 19, Jerman dan Inggris memberlakukan peraturan yang mewajibkan pemasangan alat pelindung pada mesin-mesin berbahaya pada industri-industri besar. Dengan demikian manajemen K3 menuju perlindungan buruh dan produktivitas kerja merupakan deviasi yang bersumber dari ketentuan *"employers liability"* tersebut. Perkembangan industri yang semakin pesat

[194] Tono, Muhammad. 2004. *Aspek K3 Dalam Manajemen Perusahaan*. UI Press. hlm. 14

berjalan paralel dengan aspek keselamatan kerja. H. W. Heindrick pada tahun 1913 mempelopori analisa kecelakaan kerja dengan teori dominannya. Teori ini menyimpulkan, bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu *"unsafe action"* (sebab langsung) dan *unsafe physical condition*. Unsafe action menekankan, bahwa penyebab kecelakaan kerja karena faktor manusia, yakni pekerja itu sendiri.[195]

Konsep Keselamatan Kerja Zaman Penjajahan Belanda

Sebelum Kolonial Belanda menginjakan kaki di bumi Nusantara, pengerahan tenaga kerja sudah lazim terjadi dalam bentuk perbudakan (peruluran[196]atau perhambaan). Pada zaman itu budak-budak tidak mempunyai hak apapun. Mereka hanya memiliki kewajiban mengabdi dan melayani kepentingan majikan. Majikan mempunyai hak sepenuhnya atas diri mereka tanpa mempertimbangkan sisi kemanusiaannya. Bahkan majikan berhak penuh atas hidup dan matinya sang budak. Meskipun perbudakan di Indonesia tidak seperti pada negara lainnya, namun apapun bentuknya praktekperbudakan adalah tidak manusiawi dan bertentangan dengan hak asasi manusia (HAM). Karena itu, perbudakan harus dihapuskan.

Upaya menghapus perbudakan dimulia oleh Gubernur Jendral Inggris Sir Thomas Stanford Raffles (1811-1816). Dia sangat anti denganperbudakan di Indonesia. Raffles kemudian mendirikan "*The Java Benevolent Institution"*

[195] Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakaerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia..Ibid. hlm.10

[196] ***Peruluran*** artinya ketidakbebasan seseorang karena terikat pada suatu kebun tertentu. Mereka diwajibkan menanam pala yang harus dijual kepada VOC dengan harga yang telah ditentukan. Perhambaan adalah pekerjaan seorang pada orang lain tanpa upah, karena orang lain itu pernah meminjam uang. Ada kalanya pekerjaan itu dianggap sebagai pekerjaan mengangsur uang pinjaman

tahun 1816, sebuah lembaga yang bertujuan untuk menghapus perbudakan. Usia lembaga ini memang tidak lama, karena Inggris harus meninggalkan Indonesia. Namun gagasan cemerlang Raffles diteruskan oleh pemerintah jajahan Belanda yang ditandai dengan disahkannya Staatsblad 1817 No. 42 yang berisi tentang larangan untuk memasukan budak-budak ke Pulau Jawa.

Selanjutnya pada tahun 1818 ditetapkan Undang-Undang Dasar Hindia Belanda, yaitu Regeling Reglement (RR) 1818 di mana beberapa pasalnya mencantumkan mengenai larangan perbudakan. Pasal 114 *Regeling Reglement* tersebut menyebutkan larangan jual-beli budak dan larangan mendatangkan budak dari luar Indonesia. Perhatian pemerintah Belanda terhadap masalah perbudakan di Indonesia mencapai puncaknya dengan ditetapkannya *Regeling Reglement* 1836, yang kemudian diperbaharui dalam *Regeling Reglement* 1854. Dalam *Regeling Reglement* itu ditegaskan, bahwa perbudakan di Hindia Belanda harus dihapuskan paling lambat Januari tahun 1860. Sejarah mencatat, pelaksanaan kerja rodi pada zaman kolonial Belanda banyak menimbulkan korban jiwa dan harta benda akibat penyakit dan kurang gizi. Misalnya kerja paksa membuat jalan raya dari Anyer ke Banyuwangi sepanjang 1.000 km pada masa pemerintahan Gubernur Jenderal H. W. Deandels (1807-1811), kegiatan pembuatan perbentengan, pengangkutan barang untuk kepentingan militer, pembuatan waduk dan sebagainya. Karena hakikat rodi itu bertentangan dengan hak asasi manusia (HAM), maka pemerintah Belanda meratifikasi Konvensi ILO No. 29 yang kemudian dituangkan dalam Staatsblad 1933 No. 261 tentang larangan kerja

rodi/kerja paksa. Secara formil rodi dihapus tanggal 1 Februari 1938. Salah satu yang menarik dari Konvensi ILO itu adalah penekanan pada aspek kesehatan pekerja rodi itu sendiri. ILO menegaskan, bahwa setiap negara yang telah meratifikasi Konvensi ILO wajib menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja rodi itu.

Pada tahun 1908 beberapa anggota parlemen Belanda yang peduli pada nasib kaum pekerja mendesak pemerintah Belanda agar memberlakukan peraturan K3 khususnya terkait keselamatan kerja di daerah *"Nederland Indie"*. Upaya dari parlemen Belanda tersebut tidak sia-sia. Pemerintah Hindia Belanda akhirnya menerbitkan *Veiligheidsreglement*, *Staatsblad* No. 46 tahun 1910. Peraturan Pemerintah Hindia Belanda inilah yang kemudian tercatat sebagai peraturan keselamatan kerja yang pertama di Indonesia sebagai negara jajahan Belanda. Sejak saat itu pemerintah kolonial Belanda menerapkan konsep keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3, baik kepada perusahaan milik pemerintah jajahan maupun perusahaan swasta.[197]

Konsep Keselamatan Kerja Zaman Penjajahan Jepang

Kehadiran Jepang di Indonesia relatiftidak lama, hanya 3.5 tahun. Namun dari aspek pengerahan tenaga kerja, kehadiran penjajah Jepang pada masa Perang Dunia II itu telah menorehkan sejarah kelam yang tak terlupakan. Betapa tidak, kehadiran "saudara tua" yang semula dianggap sebagai penyelamat, karena telah mengusir penjajah Belanda ternyatajauh lebih kejam, terutama berkaitan dengan pelanggaran hak asasi manusia

[197] Danggur Konradus. 2012. *Keselamatan, Kesehatan Kerja dalam Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif, dan Kompetitif*. Bangka Adinatha Mulia. Jakarta. hlm. 34

(HAM). Sejarah mencatat, untuk mendukung kepentingan bala tentara Dai Nippon, ribuan dan bahkanjutaan tenaga kerja Indonesia yang dikenal dengan sebutan romusha dikirim ke Indochina (kini Vietnam). Mereka dipaksa bekerja untuk membuka jalan dan pekerjaan berat lainnya untuk kepentingan perang Jepang, tanpa memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja. Ibarat budak, para romusha kehilangan hak kemanusiaannya. Yang menyedihkan, para romusha yang berangkat ke *Indochina* itu hampir sebagian besar tewas secara mengenaskan karena penyakit dan kekurangan makanan.

Kekejaman rezim militer Jepang pada masa Perang Dunia II tidak saja dialami kaum pria. Ribuan dan mungkinjutaan wanita muda Indonesia dipaksa untuk melayani nafsu para tentara Dai Nippon, tanpa imbalan dan tanpa memperhatikan kesehatan dan keselamatan mereka.

Dari gambaran di atas jelas, bahwa untuk kepentingan perang Jepang, aspek yang mulai dirintis pemerintah kolonial Belanda mengalami kemunduran luar biasa. Boleh dikatakan, konsep keselamatan kerja pada masa penjajahan Jepang diabaikan sama sekali.[198]

Konsep Keselamatan Kerja Zaman Kemerdakaan

Pada masa awal kemerdekaan, aspek keselamatan kerja belum menjadi isu strategis dan bagian dari masalah kemanusiaan dan keadilan. Hal ini dapat dipahami, karena Indonesia sebagaimana halnya negara-negara dunia ketiga lainnya menata kehidupan politik dan ekonomi yang terpuruk akibat penjajahan yang berlangsung lebih dari tiga abad. Bahkan perhatian

[198] Danggur Konradus. *Ibid*. hlm.38

terhadap aspek K3 khsusunya keselamatan kerja baru dirasakan beberapa tahun kemudian setelah kita merdeka, tepatnya ketika diterbitkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja, Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Lahirnya undang-undang tersebut, khususnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menandai babak baru reformasi di Indonesia. Secara konstitusional pemerintah menyadari pentingnya peran tenaga kerja dalam pembangunan. Karena itu, para pekerja perlu dilindungi melalui payung hukum yang menjamin hak dan kewajibannya. Sejak saat itulah konsep keselamatan kerja di tempat kerja mulai mendapat perhatian pemerintah.

Mengacu pada pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Soemardjan menilai, bahwa secara logis aspek keselamatan memang saling berhubungan. Dan mengatakan,"Seorang buruh/pekerja yang tertimpa kecelakaan dengan sendirinya akan menderita gangguan pada kesehatannya. Sebaliknya seorang buruh/pekerja yang tidak sehat secara fisik atau psikis mudah mendapat kecelakaan selama bekerja di tempat kerjanya.

Kesejahteraan pekerja (buruh) tidak saja diukur berdasarkan penghasilannya, tetapi juga bagaimana keselamatan dan kesehatannya terjamin. Karena itu aspek keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3 harus menjadi salah satu prioritas penting dalam upaya meningkatkan

produktivitas dan sekaligus memberi perlindungan kepada para pekerja (buruh).

Pemerintah sebagai penyelenggara negara dan pelaksana amanat rakyat telah berupaya memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dengan mengeluarkan berbagai regulasi yang saling menguntungkan. Tujuan yang ingin dicapai adalah terciptanya kondisi dunia usaha dan dunia ketenagakerjaan yang ideal, di mana kondisi yang ideal itu sedikitnya dapat memberikan kontribusi bagi terciptanya stabilitas sosial politik. Harapan terhadap peran pemerintah dalam mengamankan implementasi sesungguhnya merupakan jawaban atas amanat UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan,"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."[199]

Amanat konstitusional tersebut tidak diartikan serta dimaknai sebagai tanggungjawab pemerintah semata-mata. Lebih dari itu, tanggung jawab tersebut adalah kewajiban semua pihak yang memiliki kemampuan untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang layak bagi terselenggaranya kehidupan yang layak. Keterlibatan swasta dalam menyediakan lapangan kerja patut dihormati dan dihargai, sebab telah membantu pemerintah dalam upaya mengatasi pengangguran. Karena itu, hak-hak mereka harus dilindungi dan mereka pun berkewajiban untuk melindungi hak-hak orang lain (pekerja) yang terlibat di dalam lapangan usaha tersebut.[200]

[199] Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia.
[200] Danggur Konradus, *Ibid*. hlm. 41

B. Konsep Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (aktor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.[201]

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

[201] Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta. Gramedia Pustaka Utama ,Cetakan Empat. hlm.4

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentag Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa :[202]

> "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pengunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian;[203]

> "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan bekerja.[204]

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

---

[202] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[203] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[204] Nuri Saleh, 2013. "Pengertian Definisi All Rights Reserved",http://www.pengertiandefinisi.com, diakses tanggal 10 November 2016.

menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[205]

Sedangkan menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.[206]

Dari pendapat tersebut diatas, maka dapat diklasifikasi secara sistem ada yang disebut sebagai tenaga kerja dan juga ada yang disebut bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Sementara yang dimaksud dengan bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

---

[205] Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa)* Tersedia Di: Jurnal mahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf

[206] Sendjun H. Manululang.2000. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra. hlm.3

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).

2. Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang tenaga kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja, dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga

perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.[207]

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :[208]

a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6)
c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
d. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
e. Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3).
f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
g. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)
h. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang mmenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)
i. Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)
j. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104(1).

Sementara dalam undang-undang ketenagakerjaan ada beberapa kewajiban-kewajiban pekerja/buruh yang juga dijelaskan menurut Lalu Husni sebagai berikut :

a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah di sepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaanya. Akan tetapi, dengan

[207]Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustisia.Yogyakarta. hlm.53

[208] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

seizin pengusaha/ majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.

b. Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/ majikan aturan-aturan yang wajib di taati tersebut Antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lainkejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan trsebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul
d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.[209]

3. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut;[210]

a. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat beketja karena ditimpa kecelakaan;
b. Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan;
c. Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keada an selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata;

---

[209] Madia Rosalina, 2015. Artikel "Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli", http://www.jelajahinternet.com, diakses tanggal 10 November 2016

[210] Darwan Prints.2000.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.hlm.36-37

d. Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan;
e. Pengusaha berhak untuk (1). Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandepnaker. (2).Mendapat informasi pasar kerja.
f. Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di Luar Negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983).
g. Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) dari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01/Men/1983).
h. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
i. Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamaya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;
j. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);
k. Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
l. Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981).
m. Memperhitungkan upah dengan diantaranya yaitu denda, potongan dan ganti rugi, Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis, uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

Sementara ada beberapa kewajiban pengusaha yang harus dipenuhi kepada setiap pekerja, kewajiban-kewajiban tersebut adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun pengusaha itu adalah sebagai berikut ;

1. Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam Pasal 4 Stb. 647 Tahun 1925.
2. Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang;
3. Wajib memberikan upah buruh:
   (a). Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:
   - Untuk tiga bulan pertama dibayar 100%
   - Untuk tiga bulan kedua dibayar 75%
   - Untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%
   - Untuk tiga bulan keempat dibayar 25%

   (b) Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal :
   - Buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari.
   - Menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
   - Membabtiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
   - Mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari.
   - Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari.
   - Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
4. Wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapat upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
5. Wajib membayarkan kekurangan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana jumlah upah yang diterimanya kurang dari upah yang biasa diterima tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (20 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981).
6. Wajib membayarkan upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981).
7. Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
8. Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian (Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
9. Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
10. Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah :

- Mendirikan perusahaan;
- Menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan;
- Memindahkan perusahaan (Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

11. Wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) (Pasal 7 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).
12. Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum:
    - Memindahkan perusahaan;
    - Menghentikan perusahaan;
    - Membubarkan perusahaan (Pasal 8 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).
13. Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B);
14. Pengusaha wajib :
    - Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
    - Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan organisasi buruh/buruh yang bersangkutan;
    - Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D/P4P;
    - Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4D/P4P di dalam izin;
    - Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding belum ada keputusan;
15. Setiap permohonan izin akan menggunakan tenaga kerja warga negara asing pendatang, wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).
16. Pengajuan permohonan RPTK wajib memperhatikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja di sektor/subsektor yang bersangkutan sesuai dengan bidang usahanya (Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).
17. Memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam izin pengerahan Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 jo. Pasal 4 sub b dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970.
18. Memenuhi instruksi-intruksi yang dikeluarkan oleh pejabat yang memberi izin Pengerahan Pasal 2 ayat (3) jo. Pasal 4 sub c Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970.
19. Wajib memiliki izin usaha dari Dirjen Binaguna (sekarang Dirjen Binapenta), apabila menjalankan usaha pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per .01/Men/1983).

20. Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dirjen Binapenta apabila akan memperoleh izin usaha (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.01/Men/1983):
21. Wajib menyelenggarakan Program Astek dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya dalam program AKK (Asuransi Kecelakaan Kerja), AK (Asuransi Kesehatan), dan THT (Tabungan Hari Tua) Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 33/1977).

4. Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dari beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah :

a. Adanya pekerjaan
   Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.
b. Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha
   Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu "hubungan" itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja.
c. Adanya upah
   Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia melaksanakan pekerjaannya.[211]

Ada sebuah pandangan atau pendapat tentang pengertian hubungan kerja salah satunya menurut Soepomo ialah:

[211]Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Penerbit Sinar Grafika. Jakarta. hlm.33

> Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.

Sementara pendapat yang sama juga disampaikan oleh Husni dalam Asikin yang berpendapat bahwa hubungan kerja ialah:

> Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Sedangkan penjelasan yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab IX Hubungan Kerja yaitu :

a. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja Antara pengusaha dan pekerja/ buruh (Pasal 50)
b. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1)
c. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk tidak tertentu (Pasal 56 ayat (1)
d. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun (Pasal 59 ayat (4)
e. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan (Pasal 60 ayat (1).[212]

5. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang di Indonesia

Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam ilmu hukum perdata, ditemukan cukup banyak pendapat para ilmuwan tentang pengertian perjanjian. Menurut Djumadi, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk

[212] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

melaksanakan suatu hal.[213] Menurut R. Subekti, "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana ada seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal".[214]

Hubungan antara kedua orang yang melakukan perjanjian mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi.Perikatan adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.[215]Janji yang dinyatakan tertulis pada umumnya disebut dengan istilah perjanjian.

Sebagai perwujudan tertulis dari perjanjian, perjanjian adalah salah satu dari dua dasar hukum yang ada selain undang-undang yang dapat menimbulkan perikatan. Perikatan adalah suatu keadaan hukum yang mengikat satu atau lebih subjek hukum dengan kewajiban-kewajiban yang berkaitan satu sama lain.[216]

Sementara itu, menurut M. Yahya Harahap, "Suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.[217]Dari pengertian Yahya Harahap diatas menegaskan tentang

[213] Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hlm.2

[214] Syahmin.2006. *Hukum Perjanjian Internasional.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hlm.1

[215] Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian,* Cetakan Ke-4. Jakarta: Citra Aditya Bhakti. hlm.6

[216] *Ibid*.12

[217] Syahmin.2006.*Hukum Perjanjian Internasional.*Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.hlm.2

hubungan hak dan juga kewajiban bagi orang yang melaksanakan perjanjian.

Jadi, ketika melakukan suatu perjanjian, ada hak & kewajiban yang melekat masing-masing pihak yang harus dilaksanakan supaya perjanjian tersebut terlaksana. Sedangkan dari pengetian R. Subekti perjanjian tersebut berisi janji kepada orang lain untuk melaksanakan suatu, dimana janji itu harus ditepati. Selain dirumuskan oleh para ilmuwan, pengertian perjanjian juga dapat ditemukan dalam peraturan hukum. Dalam KUH Perdata Indonesia mengartikan bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dalam Buku III Bab Kedua KUH Perdata Indonesia ditemukan istilah perjanjian yang atau persetujuan *(contract or agreement)* yang memiliki maksud sama dengan perngertian perjanjian, yakni suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.[218]

Meskipun demikian dalam uraian selanjutnya penulis menggunakan istilah perjanjian yang memiliki pengertian yang sama. Jika diperhatikan dengan seksama rumusan yang diberikan dalam pasal 1313 Kitab UndangUndang Hukum Perdata ternyata menegaskan

[218]Ahmad Miru.2008. *Hukum Perjanjian & Perancangan Perjanjian.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. hlm.2. Lihat juga Soedharyo Soimin.2008. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,* Cetakan Ke-8. Jakarta : Sinar Grafika. hlm. 328

kembali bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain.[219]

Menurut Gunawan Widjaja dalam buku perikatan yang lahir dari perjanjian menyebutkan perjanjian adalah salah satu sumber perikatan. Artinya, perjanjian melahirkan perikatan, yang menciptakan kewajiban pada salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian. Kewajiban yang dibebankan pada debitor dalam perjanjian, memberikan hak pada pihak kreditor dalam perjanjian untuk menuntut pelaksanaan prestasi dalam perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut.[220]

Dari pendapat diatas, dapat dipahami bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk mengikatkan diri kepada oranglain, perjanjian tersebut berisikan janji-janji yang sebelumnya telah disetujui, yaitu berupa hak dan kewajiban yang melekat pada para pihak yang membuatnya dalam bentuk tertulis maupun lisan. Jika dibuat secara tertulis, perjanjian itu akan lebih berfungsi untuk menjamin kepastian hukum.

Berdasarkan hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan (prestasi), perjanjian dibagi dalam tiga macam yaitu :[221]

a. Perjanjian untuk memberikan / menyerahkan suatu barang. Mengenai perjanjian untuk melakukan suatu perbuatan atau untuk melakukan suatu perbuatan, jika dalam perjanjian tidak ditetapkan batas

[219] Gunawan Widjaja. 2014. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian,* Cetakan Ke-6. Jakarta : Rajawali Persada. hlm. 92

[220]Gunawan Widjaja, *Ibid*. hlm.95

[221] Budiman N.P.D Sinaga, *Hukum Perjanjian & Penyeleseian Sengketa dari Perspektif Sekretaris.* hlm.12

waktunya tapi si berutang akan dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan, pelaksanaan prestasi ini harus lebih dahulu ditagih. Apabila prestasi ini tidak seketika dapat dilakukan, maka si berutang perlu diberikan waktu yang pantas. Misalnya jual beli, tukar-menukar, penghibahan (pemberian), sewa-menyewa, pinjam pakai.

b. Perjanjian untuk berbuat sesuatu. Misalnya perjanjian untuk membuat suatu lukisan, perjanjian perburuhan.
c. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu. Misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan kepunyaan orang lain.

Sedangkan Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda sering disebut dengan arbeidsovereenkoms dimana dapat diartikan dalam beberapa pengertian.[222] Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.[223]

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan, oleh karena itu aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.

[222] Djumadi. 2004. *Hukum Perburuha dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. hlm. 29
[223] *Ibid*

Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakannya dan orang lain atau pihak lain tidak terikat.[224]Pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekeja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Menurut Abdul KadirMuhammad, perjanjian adalahsuatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapanganharta kekayaan.[225]

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.[226]

Menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.[227]

Perjanjian kerja yang tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf a adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang

[224] Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta:Rajawali Pers.Cet. Ke-9. hlm.62

[225] Abdul Kadir Muhammad. 2000. *Hukum Perdata Indonesia.* Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hlm.225

[226] Adrian Sutedi.2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm.46

[227] Wiwoho Soedjono. 2008. *Hukum Perjanjian Kerja.* Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 9

lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.[228]

Dengan telah disahkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja, telah diatur tersendiri di dalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang Hubungan Kerja.[229] Di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Keselamatan Kerja ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[230]Dengan demikian jelaslah bahwa berarti perjanjian kerja merupakan dasar dariterbentuknya hubungan kerja.

Sunjung H. Manulang mengemukakan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul

[228] Tim Redaksi Pustaka Yustisia. 2012. *Pedoman Terbaru Outsourcing Dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourching Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.* Yogyakarta: Pustaka Yustisia. hlm.76.

[229] Djumadi, *Ibid*. hlm. 122

[230] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika. Pasal 1 angka 15. Lihat juga Afnil Guza. 2008. *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja.* Asa Mandiri. hlm. 4

karena perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tentu.[231] Hubungan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Pembuatan perjanjian kerja;
b. Kewajiban para pihak;
c. Berakhirnya hubungan kerja;
d. Cara penyelesaian perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan dan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan sebuah awal yang menimbulkan terjalinnya hubungan kerja dengan mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[232]

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan matabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hakhak dasar pekereja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[233]

---

[231] Sunjung H. Manulang. 1990. *Pokok–Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 63

[232] F.X. Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja.* Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika. hlm.7

[233] Fithriatus Shalihah. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM,* Jurnal UIR Law Review Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017, 150

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.[234] Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian dapat dikaji berdasarkan hukum perjanjian yang terdapat di dalam KUH Perdata. Dalam hukum Eropa Kontinental, syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu;

a. Kesepakatan antara kedua belah pihak.

Syarat yang pertama adalah adanya kesepakatan atau consensus para pihak.Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata.Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesusian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu

[234] Salim HS. 2004. *Hukum Kontrak Teori dan Tekhnik Penyusunan Kontrak.* Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 4.

tidak dapat dilihat / diketahui orang lain. Ada lima cara terjadinya persesuaian pernyataan kehendak, yaitu dengan :

a. Bahasa yang sempurna dan tertulis
b. Bahasa yang sempurna secara lisan
c. Bahasa yang tidak sempurna asal dapat diterima oleh pihak lawan. Karena dalam kenyataannya seringkali seseorang menyampaikan dengan bahasa yang tidak sempurna tetapi dimengerti oleh pihak lawannya.
d. Bahasa isyarat awal asal dapat diterima lawannya
e. Diam dan membisu, tetapi asal dipahami atau diterima oleh pihak lawan

Pada dasarnya, cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak, yaitu dengan bahasa yang sempurna secara lisan dan tertulis.

Tujuan pembuatan perjanjian secara tertulis adalah agar memberikan kepastian hukum bagi para pihak dan sebagai alat bukti yang sempurna, dikala timbul sengketa dikemudian hari.[235]

Dengan dilakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka kedua belah pihak mempunyai kebebasan kehendak. Masing-masing pihak tidak mendapat tekanan atau paksaan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak tersebut.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum,

[235] Salim HS, *Ibid.*hlm. 33

sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang.Orang yang cakap dan berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa.Ukuran kedewasaan adalah telah berumur 21 tahun dan atau sudah kawin. Orang yang tidak berwenang melakukan perbuatan hukum adalah :

1.Anak dibawah umur, dalam hal ini anak-anak dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian.

2. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan.

3.Istri, tercantum dalam pasal 1330 KUH Perdata. Akan tetapi dalam perkembangannya istri dapat melakukan perbuatan hukum, sebagaimna diatur dalam pasal 31 UU Nomor 1 Tahun 1974 jo. SEMA No. 3 Tahun 1963

c. Susuatu hal tertentu, yang dalam hal ini untuk menerima tenaga kerja dan mempekerjakan tenaga kerja.

Di dalam berbagai literature disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi atau pokok perjanjian. Prestasi ini terdiri dari perbuatan positif dan negatif. Prestasi terdiri atas:

1.Memberikan sesuatu,
2.Berbuat sesuatu,
3.Tidak berbuat sesuatu (pasal 1234 KUH Perdata).

d. Sebab halal

Dalam pasal 1320 KUH Perdata tidak dijelaskan pengertian orzaak (causa yang halal). Di dalam pasal 1337 KUH Perdata disebutkan causa yang terlarang.Suatu sebab adalah terlarang apabila

bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Jadi perjanjian yang dilakukan itu merupakan yang diperbolehkan menurut undang-undang.

Syarat yang pertama dan kedua disebut syarat subjektif, karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut objek perjanjian.Apabila syarat pertama dan kedua tidak dipenuhi, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, bahwa salah satu pihak dapat mengajukan kepada pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakatinya.Tetapi apabila para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Syarat ketiga dan keempat tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum.Artinya, bahwa semula perjanjian itu dianggap tidak ada. Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjia. Sedangkan syarat yang kedua terakhir dinamakan syarat objektif karena karena mengenai objek perjanjian.

Dasar Hukum Perjanjian Kerja

a. Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan peghidupan yang layak".[236]

b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Ketentuan perburuhan dalam KUH Perdata diatur dalam buku III, Bab 7A, bagian pertama mengenai ketentuan umum (Pasal 1601- 1601c), bagian kedua tentang persetujuan perburuhan umumnya (Pasal 1601d-1601x), bagian ketiga tentang kewajiban majikan (pasal 1602a-1602z), bagian keempat tentang kewajiban buruh (pasal 1603a-1603d), bagian kelima tentang tata cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan (pasal 1603e-1603w), dan ketentuan penutup (pasal 1603x-1603z).[237]

c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:[238]

[236] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Surabaya: APOLLO. Pasal 27 ayat 1

[237] Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Cet. Ke-8. hlm. 10

[238] Lalu Husni, *Ibid*.hlm.13

1) Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsdblad Tahun 1887 Nomor 8);
2) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Taahun 1926 Nomor 87);
4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6) Ordonansi Nomor 9 Tahun tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11) Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pengesahan Pemogokan dan/ atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 3702);
14) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor

11 Tahun 1997 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentag Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional tersebut di atas dinyatakan tidak berlaku lagi.[239]

Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dalam Bab IX mengatur tentang Hubungan Kerja. Pasal 50 disebutkan bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh.[240] Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja, ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 sampai Pasal 66.

Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

[239] Lalu Husni, *Loc.Cit*.hlm.32
[240] Pasal 50 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003Tentang Ketenagakerjaan

a) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut.Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.[241]

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.[242] Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603 yang berbunyi: "buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya".[243]

b) Adanya unsur perintah

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.[244]Kewajiban pekerja/buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang

[241] Djumadi, *Ibid.*hlm. 28.
[242] Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.56
[243] Pasal 1603 dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
[244] Asri Wijayanti, *Op.Cit*. hlm. 37

bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.[245]

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur "di bawah perintah" ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c) Adanya upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dilakukan.[246]

[245] Lalu Husni, *Loc.Cit*. hlm.18

[246] Abdul R. Budiono, *Op.Cit*., hlm. 29 lihat juga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 30

Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.Sehingga jika tidak ada upah, maka suatu hubungan bukan merupakan hubungan kerja.

Oleh karena itu dikenal istilah "upah minimum", yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

d) Dalam waktu yang ditentukan

Waktu yang ditentukan, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 77 dan Pasal 78 jo Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 jo Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3). Untuk 6 hari kerja perminggu seharinya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya

lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu.[247]

Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja.Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan.Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja.Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan

[247] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 dan Pasal 78 jo Pasal 3 ayat (2). Lihat juga Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 jo Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3) lihat juga Afnil Guza, *Op.Cit*., hlm. 30

dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pemberi kerja, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.[248]

Antara pekerja yang berada di dalam suatu perusahaan/instansi menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja.Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya.Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban penerima kerja serta hak dan kewajiban pemberi kerja.Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan yang secara

[248] Imam Soepomo. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta: Penerbit Djambatan. hlm. 60

sepihak ditetapkan oleh pemberi kerja yang disebut dengan peraturan perusahaan/instansi.

Masalah yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi Manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak Asasi Manusia. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi hak sipil dan politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar Hak-hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi *International Customary Law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya.[249]

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6);
c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga

[249] Bahder Johan Nasution. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja.* Bandung: Mandar Maju. hlm.139.

pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));

f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
h. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1);
i. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2);
j. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
    1 Keselamatan kerja;
    2 Moral dan kesusilaan; dan
    3 Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilainilai agama (Pasal 86 ayat (1);
l. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
m. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
n. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1));
o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
p. Dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pemberi kerja, pekerja berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

a. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2));

b. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat (1));
c. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1));
d. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat (1));
e. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (right) yang antara lain meliputi:

a) Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;
b) Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
c) Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
d) Hak membuat program kerja organisasi;
e) Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
f) Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-oragnisasi pekerja pada tingkat internasional;
g) Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
h) Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
i) Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan. Pasal 23 deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia 1948 menentukan bahwa:
    1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran;
    2. Setiap orang tanpa diskriminasi apapun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
    3. Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi

martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya dan dilengkapi, manakala perlu oleh sarana perlindungan sosial lainnya;
4. Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.

6. Konsep Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 terdapat berbagai pengertian yang berhubungan dengan jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :[250]

a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut denga risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, hankam dan internasional. Sedangkan resiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, terhadap

[250] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi resiko ini tentunya diperlukan suatu instrument atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu. Instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.[251]

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara.

Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948 Pasal 22 dan Pasal 25 menyatakan bahwa :

> "Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan sosial: dalam hal menganggur, sakit, cacat tidak mampu bekerja, menjanda, hari tua."

Pengakuan jaminan sosial sebagai ssalah satu bagian dari Hak asasi manusia telah dikejawatahkan oleh Republik Indonesia. Hal ini terbukti

[251] Sentanoe Kertonegoro. 1996. *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*. Jakarta : Mutiara, hlm.26

dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 41 ayat 1 Undang-undang ini menyatakan bahwa :

> "Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh."

Dengan pengakuan yang demikian setiap orang mempunyai hak atas jaminan sosial dikarenakan sudah merupakan kodrati bahwa manusia dalam kehidupannya di dunia ini selalu fana atau tidak abadi.[252]

Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pada dasarnya program yang diatur dalam Undang-undang tersebut menekankan perlindungan bagi pekerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lemah. Oeleh karena itu, pemerintah memikul tanggung jawab yang utama, dan secara moral pemerintah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang kemungkinan bisa

[252] Zaeni Asyhadie. 2013. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Depok. Rajawali Pers. hlm.22.

hilang. Maka, jaminan sosial tenaga kerja ini dikatakan mempunyai beberapa aspek, antara lain :

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja dan pikirannya kepada instansi tempatnya bekerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ini pada mulanya pelaksanaan pada Pasal 15 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Namun karena Undang-undang tersebut terkahir sudah dicabut, maka yang menjadi dasar hukum utama jaminan sosial tenaga kerja adalah Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa :[253]

a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dialaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perundang-undangan yang dimasudkan dalam ayat 2 adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Akan tetapi, mengingat obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang menerima upah. Maka kepada tenaga

[253] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja diluar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja dalam instansi atau perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerjanya akan diatur sendiri dengan peraturan pemerintah. Oleh karena itu, pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang tidak dalam hubungan kerja untuk sementara diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Penyelengaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.[254]

Sistem Jaminan Sosial Nasional

a. Pengertian tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan member kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.[255]

Sistem Jaminan Sosial Nasioanl ini diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diundangkan melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Tanggal 19 Oktober 2004. Di dunia terdapat tiga cara dalam menjamin kesehatan seluruh rakyat, cara pertama yakni menjamin

[254] Zaeni Asyhadie. *Op. Cit*, hlm.85
[255] Sentosa Sembiring. 2014. *Hukum Asuransi*. Bandung : Nuansa Aulia.hlm.107.

dengan dana pajak untuk semua, cara kedua yakni menjamin dengan dana yang dikumpulkan melalui iuran wajib (asuransi sosial), dan yang ketiga adalah dengan cara mengkombinasikan keduanya. Di Indonesia jaminan sosial tersebut memang bersifat wajib namun kepesertaan bagi kalangan tidak mampu dibayar atau ditanggung oleh negara sebagai peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI), selain itu negara tidak hanya sebagai regulator tetapi juga sebagai penyelenggara jaminan sosial melalu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.[256]

b. Asas dan Prinsip SJSN

Pasal 2 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa SJSN diselenggarakan berdasarkan asas:[257]

1. Asas kemanusiaan, yakni asas yang berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia.
2. Asas manfaat, yakni merupakan asas yang bersifat operasional yang menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif.
3. Asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, yakni merupakan asas yang bersifat adil. Penjelasan umum Undang- undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa dalam pengelolaan SJSN menganut beberapa prinsip, yakni:[258]
    1. Prinsip Kegotong-royongan prinsip kegotong-royongan adalah prinsip kebersamaan antar peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu. Dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat, peserta yang beresiko rendah membantu yang beresiko tinggi; dam peserta yang sehat membantu yang sakit.
    2. Prinsip Nirlaba Pengelolaan dana amanat tidak bertujuan untuk memperoleh laba bagi BPJS akan tetapi tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial adalah memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.

[256] Hasbullah Thabrany. 2015. *Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta : Rajawali Pers. hlm.33

[257] Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

[258] Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

3. Prinsip Keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi,dan efektifitas. Prinsip-prinsip manajemen ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.
4. Prinsip Portabilitas Prinsip portabilitas adalah prinsip yang memberikan jaminan berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5. Prinsip Kepesertaan Bersifat Wajib Prinsip kepesertaan bersifat wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat Indonesia dapat terlindungi.
6. Prinsip Dana dan Amanat Prinsip dana dan amanat adalah bahwa dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.
7. Prinsip Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial Prinsip hasil pengelolaan dana jaminan sosial ini merupakan dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta.

Ruang Lingkup Sistem Jaminan Sosial Nasional

Adapun ruang lingkup program jaminan sosial sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang dijabarkan dalam Pasal 18 yakni jenis program jaminan sosial nasional meliputi:

1. Jaminan Kesehatan yang dikelola oleh BPJS Kesehatan;
2. Jaminan Kecelakaan Kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan;
3. Jaminan Hari Tua yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan;
4. Jaminan Pensiun yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan;
5. Jaminan Kematian yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Asuransi Sosial merupakan asuransi yang menyediakan jaminan sosial bagi anggota masyarakat, baik secara lokal, regional ataupun nasional, karena menyangkut kepentingan masyarakat melalui perundang-undangan pemerintah menetapkan asuransi sosial sebagai asuransi wajib, dimana setiap

anggota masyarakat yang terlibat dalam asuransi ini memikul kewajiban sosial (dengan membayar iuran/premi wajib) dan memperoleh jaminan sosial. Penyelenggara asuransi social hanya lembaga yang ditunjuk/dibentuk pemerintah dalam hal ini adalah Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan salah satu badan publik yang memberikan jaminan sosial tenaga kerja dimana programnya wajib diikuti setiap orang (pemberi kerja dan pekerjanya) termasuk tenaga asing yang paling singkat 6 (enam bulan bekerja di Indonesia), CPNS dan PNS, Anggota TNI dan POLRI, pejabat negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri, prajurit siswa TNI dan peserta didik POLRI.

Program BPJS Ketenagakerjaan yang pertama adalah Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang khusus menangani setiap kecelakaan kerja yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan (masih berhubungan dengan pekerjaan).

Karakteristik Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pasal 29 ayat (1), (2), dan Pasal 31 ayat (1), (2) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

1. Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
2. Tujuan penyelenggaraan adalah untuk menjamin pemberian manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai bagi pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Kepesertaan perorangan.
3. Manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis, dan uang tunai untuk pekerja yang mengalami cacat tetap total atau meninggal dunia.

Menurut kelembagaannya dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah sebagai berikut :[259]

1. Program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial yang dibentuk dengan Undang-Undang.
2. Organisasi, fungsi dan hubungan antar kelembagaan masih menunggu penetapan RUU BPJS.

Iuran jaminan kecelakaan kerja sebagai wujud perlindungan keselamatan kerja dibayarkan oleh pemberi kerja (bagi peserta penerima upah) yang dibayarkan tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarannya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, dan diatur dalam Lampiran I Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, yang mengacu pada table sebagai berikut:

No.	Tingkat Resiko Lingkungan Kerja	Besaran Presentase
1.	Tingkat resiko sangat rendah	0,24 % dari upah sebelumnya
2.	Tingkat resiko rendah	0,54 % dari upah sebelumnya
3.	Tingkat resiko sedang	0,89 % dari upah sebelumnya
4.	Tingkat resiko tinggi	1,27 % dari upah sebelumnya
5.	Tingkat resiko sangat tinggi	1,4 % dari upah sebelumnya

Tarif premi asuransi kecelakaan umumnya ditentukan berdasarkan jenis kegiatan atau pekerjaan orang yang ditanggung. Semakin berat pekerjaanya semakin besar pula resiko kecelakaan yang akan terjadi. Maka tarif premi asuransi kecelakaan biasanya ditentukan berdasarkan berat

[259] Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

ringannya dan berbahaya tidaknya pekerjaan seseorang. Resiko kecelakaan buruh kasra lebih besar dari resiko kecelakaan pegawai kantor. Maka premi asuransi kecelakaan buruh kasar lebih besar dari premi asransi kecelakaan pegawai kantor.

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2016, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja untuk Pekerja Bukan Penerima Upah terdiri dari biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan medis, biaya rehabilitasi, penggantian upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), santunan cacat tetap sebagian, santunan cacat total tetap, santunan kematian (sesuai label), biaya pemakaman, santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap.

Manfaat JKK bagi penerima upah diatur dalam Lampiran I Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, terbagi dalam beberapa kelompok yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Pelayanan Kesehatan (Perawatan dan Pengobatan) antara lain :
   a. Pemeriksaan dasar dan penunjang;
   b. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
   c. Rawat inap ddengan kelas ruang perawatn yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah;
   d. Perawatan intensif (HCU,ICCU, ICU);
   e. Penunjang diagnostik;
   f. Pengobatan dengan obat generik (diutamakan dan/atau obat bermerk (paten
   g. Pelayanan khusus berupa alat kesehatan, implan, jasa dokter/medis, operasi, tranfusi darah dan rehabilitasi medik.
2. Keterangan dari pelayanan tersebut antara lain :
   a. Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan platfon sepanjang sesuai kebutuhan medis.
   b. Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan.
   c. Penggantian biaya atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah yang tidak ada kantor BPJS Ketenagakerjaan. Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Manfaat berupa santunan berbentuk uang antara lain :
   a) Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan :
      1. Angkutan darat atau sungai dan/atau danau diganti maksimal Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).
      2. Angkutan laut diganti maksimal Rp. 1.500.000,- (satu setengah juta rupiah)
      3. Angkatan udara diganti maksimal Rp. 2.500.000,- (dua setengah juta rupiah)
   b) Sementara tidak mampu bekerja, dengan perinci penggantian, sebagai berikut :
      1. 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah.
      2. 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah.
      3. 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah.
   c) Santunan Kecacatan, sebagai berikut :
      1. Cacat sebagian anatomis sebesar = % sebesar tabel x 80 x upah sebulan.
      2. Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sebesar table x 80 x upah sebulan.
      3. Cacat total tetap = 70% x 80 x upah sebulan.
   d) Santunan kematian dan biaya pemakaman, sebagai berikut :

1. Santunan Kematian sebesar = 60 % x 80 x upah sebulan, sekurang kurangnya sebesar jaminan kematian.
2. Biaya pemakaman Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah)
3. Santunan berkala selama 24 bulan yang dapat dibayar sekaligus = 24 x Rp. 200.000,- = Rp 4.800.000,- (empat juta delapan ratus rupiah)

4. Keterangan dari santunan berbentuk uang tersebut :
   1) Perhitungan biaya transportasi untuk biaya kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan.
   2) Dibayarkan kepada pemberi kerja selama pesera tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh atau cacat sebagaian atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat :
      a. Jenis dan besar presentase kecacatan dinyatakan oleh dokter yang merawat atau dokter penasehat yang ditunjuk oleh kementrian ketenagakerjaan RI, setelah peserta selesai menjalani perawatan dan pengobatan.
      b. Diatur dalam lampiran lll Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.[260]

Jenis-jenis program Jaminan Sosial lainnya menurut Undang- undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 18 yaitu mengenai Jaminan Kesehatan mengenai pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penggulagan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban

[260] 7 Mei 2018, Jaminan Sosial Indonesia, http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-kecelakaan-kerja_22, diunduh Senin, Pukul 19.00.

mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan.

Mengenai program Jaminan Hari Tua yaitu Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menilmbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkla pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima tahun) atau memenuhi persyaratan tersebut. Saat ini Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri (TASPEN) untuk para pegawai negeri atau pensiunan pegawai negeri dan keluarganya sedangkan bagi pegawai swasta melalui BPJS, pegawai swasta merima uang tunai dalam memasuki masa pensiun.

Mengenai program Jaminan Pensiun (Bulanan) yaitu meberika jaminan kesinambunngan pembayaran penghasilan bagi tenaga kerja pada saat memasuki usia pensiun. Manfaat program pensiun berupa pembayaran uang pensiun berkala kepada tenaga kerja atau keluarga dan ahli waris pada saat tenaga kerja memasuki masa usia pensiun. Pembiayaan program pensiun melalui pembayran iuran kepada pihak penyelenggara yag ditanggung bersama oleh tenaga kerja dan pemberi kerja. Penyelenggara program pensiun dapat dilakukan dilakukan melalui 2 instansi, yaitu Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang terdaftar di Depaartemen Keuangan dan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang merupakan

lembaga pengelola dana pensiun yang didirikan oleh pemberi kerja. Jenis program pensiun terdiri dari Program Pensiun Iuaran Pasti (PPIP) dan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP). Program jaminan yang terakhir adalah Program Jaminan Kematian menegenai tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biiaya pemakaman maupun santunan berupa uang.[261]

Prosedur Klaim dan Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja

Dari uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prosedur Klaim dan Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah serangkain proses atau langkah-langkah pengajuan ganti rugi atau santunan kecelakaan kerja yang diajukan perusahaan mewakili tenaga kerja bersangkutan kepada pihak penjamin, sebagai ganti kompensasi dan rehabilitasi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan.

Prosedur Klaim dan Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK pada BPJS Ketenagakerjaan melalui 4 proses langkah yaitu Pertama adalah Laporan Kecelakaan Tahap Pertama dengan mengisi formulir 3, pengusaha melaporkan kecelakaan kerja dalam waktu 2 x 24 jam setalah terjadinya kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Kantor Disnakertrans setempat melalui telepon, email, fax, dll. Prosedur yang kedua Pelaporan

[261] Djoko Prakoso, I Ketut Murtika. 1987. *Hukum Asuransi Indonesia*. PT.Bina Aksara. Jakarta. hlm.7

Kecelakaan Kerja Tahapan Lanjutan dengan mengisi formulir 3a dan 3b atau 3c, pengusaha melaporkan status kecelakaan dalam waktu 2 x 24 jam setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh, cacat total atau sebagian atau meninggal dunia, disertai dengan bukti keterangan dokter, kwintasi rumah sakit dan bukti-bukti lainya. Prosedur yang ketiga Pentapan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK penetapan besarnya jaminan kecelakaan kerja atau santunan berdasarkan tingkat cacat dan tingkat upah tenaga kerja bersangkutan. Prosedur yang terakhir Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja dari hasil penetapan maka BPJS Ketenagakerjaan melaksakan pembayaran kecelakaan kerja.

7. Tenaga Kerja Asing

Pengertian Tenaga Kerja Asing dan Aturan Hukumnya

Perkembangan globalisasi dunia mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan *policy* yang akan diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Istilah tenaga kerja atau pekerja merupakan pengganti istilah buruh yang digunakan pada zaman penjajahan Belanda.[262] Buruh adalah setiap orang yang sifat pekerjaannya kasar, yang pada zaman penjajahan Belanda disebut dengan Blue Collar.[263] Disamping istilah tenaga kerja, dikenal juga istilah tenaga kerja asing (selanjutnya disebut TKA) yakni, orang yang bukan merupakan warga negara Indonesia, yang bekerja baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa dan/atau barang.[264]

Pengertian TKA berdasarkan Pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja diwilayah Indonesia. Penggunaan TKA di Indonesia merupakan suatu kebutuhan sekaligus tantangan yang tidak dapat dihindari lagi, karena negara kita membutuhkan TKA pada berbagai sektor. Kehadiran TKA dalam perekonomian nasional suatu negara mampu menciptakan kompetisi yang bermuara pada efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian.[265]

Tenaga kerja asing dalam arti luas adalah tiap orang bukan warga nega Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik dalam maupun luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi

---

[262] I Made Udiana. 2016. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Udayana University Press. Denpasar. hlm.43.

[263] I Made Udiana. 2018. *Industrialisasi Dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*. Udayana University Press. Denpasar. hlm.70.

[264] Abdul Khakim.2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. hlm.24

[265] Monika Suhayati. Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Jurnal Bidang Hukum Info Singkat Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Vol.X,No.09/I/Puslit/Mei/2018. Lihat juga Nababan, Budi S. P. (2014). "Perlunya Perda tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Tengah Liberalisasi Tenaga Kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015", Jurnal Rechts Vinding BPHN, Vol. 3 No. 2, Agustus 2014, hal. 297-309.

kebutuhan masyarakat. Sedangkan pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (pengertian otentik), menurut Undang-Undang Nomor 13Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja asing selanjutnya disingkat menjadi TKA bermakna sebagai warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia .Batasan pengertian tersebut bersifat dasar. Namun, demikian, seseorang warna negara asing agar dapat disebut sebagai TKA yang legal secara hukum masih harus dilengkapi dengan berbagai dokumen lain baik yang terkait dengan keimigrasian maupun terkait dengan ketenagakerjaan, seperti Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS) Dan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).[266]

Menurut Abdul Khakim Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[267]

Sementara menurut Sumar Prihatiningrum bahwa TKA adalah orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang dimilikinya sangat dibutuhkan untuk melakukan kegiatan dan atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat.[268]

Kemudian dengan terbitnya pasal 9 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang penggunaan tenaga kerja asing tersebut dilatarbelakangi dari adanya

[266] Departemen Tenaga Kerja dan Transamigrasi R.I,Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia. hlm.41

[267] Abdul Khakim, *Ibid.* hlm. 27

[268] Sumarprihatiningrum. 2006. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.* Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia. Jakarta. hlm. 2.

kepentingan untuk menunjang pertumbuhan iklim investasi asing kedalam negeri, oleh karena itu cara untuk meningkatkan iklim investasi adalah dengan mempermudah perizinan penggunaan tenaga kerja asing. Maka dari itu pada pasal 9 ini mengartikan pengesahan RPTKA sebagai izin memperkerjakan TKA sebagaimana dijelaskan dari ada nya frase "merupaka izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing". Dengan mempermudah perizinan penggunaan tenaga kerja asing ditunjukan untuk meningkatkan jumlah investasi asing di tanah air.

Meskipun pasal 9 di latarbelakangi oleh tujuan yang mulia, namun realitasnya sekarang ini upaya tersebut belumlah memberi dampak positif dalam upaya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan melalui peningkatan investasi. Dengan ada nya pasal 9 ini menimbulkan kritik dan kecemasan ditengah-tengah masyarakat yang memperparah kondisi ketersedian lapangan pekerjaan di Indonesia serta kekhawatiran semakin dalamnya kesenjangan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal Indonesia.

Syarat Tenaga Kerja Asing

Bahwa dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia menurut Peraturan Presiden tersebut harus memenuhi semua persyaratan. Adapun Syarat-Syarat tenaga kerja asing ialah:

a. Mengajukan permohonan kepada direktur ketenagaan, untuk memperoleh surat rekomendasi penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang.
b. Dalam hal tersebut telah diperoleh surat rekomendasi yang tercantum pada ketentuan pertama syarat memperkerjakan TKA perusahaan yang bersangkutan selanjutnya mengajukan permohonan kepada jenderal

direktur pembinaan Tenaga kerja dan penggunnaan tenaga kerja untuk memperoleh surat surat rekomendasi permohonan visa untuk bagi tenaga kerja warga negara asing pendatang.

Sebelum tenaga kerja asing pendatang didatangkan di Indonesia, perusahaan yang akan memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia wajib secara berturut turut:[269]

1. Apabila permohonan visa tersebut ayat 1 huruf c disetujui. Direktur jendral imigrasi segera mengirimkan surat penguasaan pemberi visa kepada perwakilan republic Indonesia diluar negeri dimana tenaga kerja warga Negara asing pendatang yang bersangkutan mengajukan permohonan visanya.
2. Setelah tenaga kerja warga Negara asing pendatang tiba di Indonesia, selambat-lambatnya dalam waktu 3x24 jam:
   a. Perusahaan yang bersangkutan harus melaporkan kedatangan tenaga kerja warga Negara asing pendatang kepada direktur jendral ketenagaan.
   b. Tenaga kerja warga Negara asing pendatang yang memiliki visa berdiam sementara wajib melapor sendiri ke kantor imigrasi setempat untuk memperoleh kartu izin masuk sementara (KIMS).
   c. Pengurus perusahaan atau wakilnya wajib melaporkan kedatangan tenaga kerja warga Negara asing pendatang ke direktor jendral pembinaan dan penggunaen Tenaga kerja untuk memperoleh kartu Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA).

Menurut pasal 5 Perpres Nomor 20 tahun 2018 Tentang penggunaan tenaga kerja asing, syarat penggunaan tenaga kerja asing ialah:[270]

1. TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia dan atau jabatan tertentu.
2. Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.
3. Dalam hal kementerian/lembaga masyarakat kualifikasi dan kompensasi, atau melarang TKA untuk jabatan tertentu, Menteri/kepala lembaga menyampaikan syarat atau larangan dimaksud kepada Menteri untuk ditetapkan.

[269] H.S. Syarif. 1996. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan- Peraturannya*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm.379

[270] Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Sedangkan menurut pasal 7 Perpres Nomor 20 tahun 2018 syarat penggunaan tenaga kerja asing ialah:

1. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 sekurang-kurangnya memuat keterangan:
   a. Alasan penggunaan Tenaga kerja Asing.
   b. Jabatan dan atau kedudukan Tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
   c. Jangka waktu penggunaan Tenaga kerja asing dan
   d. Penunjukan tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai pendamping Tenaga kerja asing yang diperkerjakan.
3. Untuk mendapatkan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberi kerja TKA mengajukan permohonan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
4. Permohonan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melampirkan:
   a. Surat izin usaha dari instansi yang berwenang
   b. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan atau perubahan dari instansi yang berwenang
   c. Bagan struktur organisasi perusahaan
   d. Surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja dan
   e. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
5. Selain informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) RPTKA dapat memuat rencana penggunaan tenaga kerja asing untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau sewaktu-waktu dengan masa kerja paling lama 6 bulan, seperti pekerjaan melakukan audit, kendali mutu produksi, inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia, dan pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan atau perawatan mesin.

Sedangkan menurut pasal 42 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan syarat penggunaan tenaga kerja asing ialah:[271]

1. Setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Pemberi kerja orang perseroan dilarang memperkerjakan tenaga kerja asing.

[271] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam waktu ayat 4 ditetapkan dengan keputusan menteri.
6. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat 4 yang masa kerjanya habis tidak dapat diperpanjang dapat diganti oleh tenaga kerja asing lainnya.

Sementara dalam pasal 43 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa syarat-syarat tenaga kerja asing ialah:

a. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
b. Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 sekurang-kurangnya memuat keterangan:
   1) Alasan penggunaan Tenaga kerja Asing.
   2) Jabatan dan atau kedudukan Tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
   3) Jangka waktu penggunaan Tenaga kerja asing dan
   4) Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping Tenaga kerja asing yang diperkerjakan.
   5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan Negara asing.
   6) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencanapenggunaan tenaga kerja asing diatur dengan keputusan menteri.

Kemudian dijelaskan juga pada pasal 46 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa syarat-syarat tenaga kerja asing ialah:

1. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia dan atau jabatan-jabatan tertentu.
2. Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan keputusan menteri.

Adapun persyaratan untuk memperoleh Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) ialah:

a. Copy surat keputusan pengesahan RPTKA
b. Copy draft perjanjian kerja.
c. Copy bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri.
d. Copy surat polis asuransi.
e. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan
f. Pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 1 lembar.

Dampak Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia

Terlepas seberapa banyak sebetulnya jumlah TKA yang ada diIndonesia dan bagaimana modus yang mereka kembangkan untuk menyiasati pengawasan pemerintah, yang jelas ketika persyaratan tentang TKA ini diperlonggar, sejumlah resiko dikhawatirkan timbul. Adanya peraturan pemerintah mengenai penggunaan Tenaga kerja asing memang menuai banyak kontroversi dikalangan masyarakat. Hal ini karena mempertimbangkan kemungkinan dampak yang bisa ditimbulkan dari masuknya tenaga kerja asing di Indonesia antara lain:[272]

a. Mempersempit kesempatan kerja tenaga lokal dan menyebabkan angka pengangguran meningkat.
   Dengan masuknya tenaga kerja asing paling terasa adalah menyempitnya lapangan pekerjaan didalam negeri. Hal ini karena jumlah Tenaga kerja akan bertambah banyak. Jika tidak diimbangi dengan peningkatan usaha didalam negeri maka lapangan pekerjaan akan terasa semakin sempit dan hanya akan menimbulkan banyak pengangguran dengan begitu angka pengangguran di Indonesia menjadi meningkat, juga berisiko memicu tumbuhnya kecemburuan sosial dikalangan pekerja lokal kepada TKA karena perbedaan fasilitas dan gaji yang mereka terima.
b. Ancaman persaingan bagi tenaga lokal dengan tenaga kerja asing.

[272] Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT.Sofmedia.hlm.27

Kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal karna harus bersaing dengan tenaga kerja asing. Maka dari itu harus ada peran pemerintah untuk memberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk tenaga kerja lokal agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Dengan begitu tenaga kerja local dapat mengembangkan potensi yang mereka punya.

c. Terdapat beberapa point penting bagi pemerintah bersama masyarakat, dalam melakukan filterisasi dari dampak negatif datangnya tenaga kerja asing di Indonesia yakni:[273]
   1. Sikap pro aktif masyarakat untuk memberitakan via media sosial dan melaporkan kepada aparat terkait jika menemukan indikasi WNA illegal dan TKA illegal.
   2. Memasifkan edukasi kepada masyarakat mengenai antisipasi WNA illegal dan TKA ilegal, disamping kegiatan sidak yang perlu dilakukan secara berkala melalui aparat gabungan (Dinas tenaga kerja, kantor wilayah imigrasi, TNI, dan POLRI).
   3. Ketegasan pemerintah untuk mencabut IMTA perusahaan asing dan perusahaan lokal yang memperkerjakan TKA ilegal yang tidak sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan dan jabatan yang diperoleh dalam aturan ketenagakerjaan, juga tidak ragu untuk menempuh jalur pidana pada perusahaan asing yang melanggar Undang-undang ketenagakerjaan.
   4. Larangan bagi perusahaan asing yang melakukan tindak diskriminasi, khususnya tenaga kerja lokal, dengan alasan belum atau tidak memiliki sertifikasi. Sertifikasi kompetensi hanya dapat dipersyaratkan bagi pekerja yang benar-benar membutuhkan keahlian khusus dan tingkat pendidikan yang tinggi.
   5. Perlu upaya kelanjutan dalam penguatan daya asing tenaga kerja lokal agar dapat bersaing dengan TKA, khususnya untuk sertifikasi tenaga kerja kasar, yang tidak jarang menjadi dalih bagi perusahaan asing untuk mendatangkan tenaga kerja kasar dari negaranya.

Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing

Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakatnya memerlukan bantuan dari negara-negara lain. Sebagai negara berkembang, Indonesia tentu dihadapkan dengan keluar-masuknya tenaga kerja asing yang bekerja di suatu perusahaan Indonesia dengan harapan dapat membantu pembangunan serta merupakan kepentingan nasional. Dalam

[273] Agusmidah, *Ibid*. hlm.32

pembangunan nasional diperlukan modal atau investasi, teknologi dan tenaga ahli asing karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli baik secara kuantitas maupun kualitas. Persoalan mengenai masuknya tenaga kerja asing tidak bisa dihindari karena berbagai macam faktor yang ada. Salah satunya adalah faktor globalisasi.[274]

Tenaga Kerja Asing sendiri pada dasarnya diperlukan untuk meningkatkan perekonomian dan dari Tenaga Kerja Asing sendiri Indonesia dapat belajar untuk menggunakan teknologi yang lebih maju untuk keberlangsungan pengetahuan warga Indonesia, tentu pula harus diimbangi dengan adanya persyaratan atau ketentuan guna batasan untuk negara sendiri. Dengan demikian pemerintah Indonesia harus bertindak untuk membentuk peraturan-peraturan/regulasi yang terkait Tenaga Kerja Asing guna memberikan pengawasan langsung untuk dampak positif serta kemajuan bagi negara, adanya peraturan tersebut untuk mengawasi dan perlindungan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing agar dapat terkendali.[275]

Perlindungan ini dibutuhkan agar menurunkan kasus kecelakan kerja yang terjadi untuk para pekerja. Jika Indonesia memperluas lapangan kerja untuk Tenaga Kerja Asing, maka diperlukan perlindungan keselamatan kerja bagi para pekerja asing tersebut melihat kasus kecelakaan kerja yang

[274] Nanda Rizky Meifilianti. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir.* Jurist-Diction : Volume 2 No. 1, Januari 2019. Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

[275] Ervinna Issabella Christanty. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Mengalami Kecelakaan Kerja.* Jurist-Diction: Vol. 2 No. 6, November 2019, Volume 2 No. 6, November 2019. Histori artikel: Submit 2 September 2019; Diterima 2 Oktober 2019; Diterbitkan online 1 November 2019. Universitas Airlangga

mengalami peningkatan sepanjang tahun 2018 sekitar 20% dibandingkan 2017 secara nasional.[276]

Pengaturan mengenai tenaga kerja asing terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga kerja asing, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga kerja asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asing,[277] Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga kerja asing. Adanya pengaturan mengenai tenaga kerja asing bukan untuk mendiskriminasi, namun agar sebuah negara tetap mengutamakan tenaga kerja dalam negeri. Dengan adanya pengaturan ini dalam hal hubungan kerja, tenaga kerja asing di Indonesia hanya dapat menduduki jabatan tertentu dengan waktu tertentu sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.[278]

Tenaga kerja asing perlu dilindungi dikarenakan tenaga kerja asing juga menguntungkan bagi tenaga kerja Indonesia dalam hal memberikan pengetahuan yang dimilikinya untuk dipelajari oleh tenaga kerja Indonesia, hal ini tentu membuat perekonomian di Indonesia semakin maju karena

[276] Angka Kecelakaan Kerja RI Meningkat ke 123 Ribu Kasus di 2017 (6 Februari 2019). https://finance.detik.com/moneter/d-3853101/angka-kecelakaan-kerja-ri-meningkat-ke-123-ribu-kasus-di-2017, dikunjungi pada 6 Februari 2019

[277] Nanda Rizky Meifilianti, *Ibid*.

[278] Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Dinamika dan Kajian Teori*. Jakarta. Ghalia Indonesia. hlm.111

keahlian yang dimiliki tenaga kerja asing tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing juga untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Tenaga kerja asing perlu diberikan perlindungan hukum yang sama dalam memperoleh perlakuan yang sama agar supaya tercapainya keadilan di negara Indonesia dan memastikan Indonesia aman bagi tenaga kerja asing.[279]

Pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan di Indonesia tentunya memiliki hak-hak yang harus dipenuhi dan dilindungi, begitu juga hak-hak bagi Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Adapun hak-hak bagi tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada umumnya adalah hak atas upah, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusuilaan serta perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia berdasarkan nilai-nilai agama. Adanya perlindungan mengenai keselamatan kerja untuk memberikan jaminan serta memberikan rasa aman bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya yang merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pekerja, tidak terkecuali bagi Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di negara Indonesia. Bagi Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, baik tindakan maupun perbuatan yang dilakukan selalu tunduk pada aturan yang berlaku di Indonesia. Sehingga segala peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia

[279] Sedjun H. Manulalang 1999. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rineka Citra. hlm.3

dapat menjadi perlindungan dan payung hukum bagi tenaga kerja asing, termasuk dalam persoalan yang berkitan dengan keselamatan kerja bagi Tenaga Kerja Asing.[280]

Perubahan kebijakan yang secara tidak langsung terkait dengan Tenaga Kerja Asing yang terjadi pasca diundangkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2012 yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yang substansi aturannya adalah penegasan terhadap mekanisme pelaksanaan Undang-undang BPJS. Selain peraturan tersebut, ada peraturan lainnya yakni Permenakertrans Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang di dalamnya berisikan ketentuan terkait kewenangan penerbit, pengaju, syarat dan prosedur pengajuan Iijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA).

Pengawasan norma keselamatan kerja dan penegakan hukum di bidang Ketenagakerjaan sangat penting. Adapun Pengawasan norma keselamatan kerja adalah kegiatan pemeriksaan dan atau pengujian secara langsung yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap syarat-syarat keselamatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terkait dengan siapa yang berwenang untuk melakukan pemeriksaan dan/atau pengujian serta prosedur pelaksanaan

[280] Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika. hlm.24

kewenangan tidak ada penjelasan lebih lanjut. Bahkan di dalamnya tidak ada ketentuan tentang jaminan hukum manakala proses layanan oleh pemerintah dilakukan tidak sesuai dengan harapan, atau mungkin mencederai hak dan kewajiban pengusaha (perusahaan).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) atau yang dulu dikenal sebagai PT. Jamsostek ini mempunyai sedikit perbedaan dalam pelaksanaannya akan tetapi pengguna Jamsostek tentunya diminta untuk tidak khawatir untuk perubahan tersebut dikarenakan kebijakan dari pemerintah mengarah untuk kemajuan serta kesejahteraan masyarakat. Pekerja pasti memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan jika mengalami resiko di tempat kerjanya maka pekerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja BPJS dibentuk sebagai penyelenggara program jaminan sosial dalam Pasal 28 H ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Program BPJS ini dibentuk sebagai pengembang sistem jaminan sosial yang berguna bagi seluruh rakyat. Menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ialah badan hukum yang dibentuk guna sebagai penyelenggara program jaminan sosial yang selanjutnya disebut sebagai BPJS. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial terdapat 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu (1) BPJS Kesehatan; dan (2) BPJS Ketenagakerjaan.[281]

Adanya kecelakaan kerja tersebut maka dibutuhkan jaminan sosial untuk kecelakaan kerja yang penting bagi pekerja/buruh, jaminan kerja tersebut dapat meliputi berbagai hal seperti biaya pemeriksaan. biaya pengangkutan, biaya pengobatan dan perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan berupa uang. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak pengertian ini menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.[282]

Dengan adanya jaminan kecelakaan kerja ini bagi para Tenaga Kerja sangat diperlukan karena dapat mengatasi atau bahkan menguranggi risiko ekonomis yang ditimbulkan dari kecelakaan kerja yang terjadi kepadanya (pekerja/buruh). Serta dalam Pasal 25 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa setiap pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib menjamin Tenaga Kerja Asing terdaftar dalam jaminan sosial ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja lebihh dari 6 (enam) bulan dan/atau polis asuransi di perusahaan asuransi. Juga dalam Pasal 14 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa Setiap orang, termasuk orang asing

[281] Ervinna Issabella Christanty, *Ibid*
[282] Adrian Sutedi, *Ibid*. hlm.16

yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial.[283]

Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan Tenaga Kerja Asing harus dijalanan untuk pemenuhan hak-hak bagi Tenaga Kerja Asing juga kewajiban yang memang harus dilaksanakan oleh sebuah perusahaan dalam pemenuhan jaminan sosial kecelakaan kerja BPJS karena banyaknya kasus kecelakaan kerja di Indonesia maka perlindungan serta mengikutsertakan tenaga kerja tersebut sangatlah penting. Dan dalam Pasal 14 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Dan dalam hal ini pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjannyya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti Pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, disini pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaanya dan menyetorkanya kepada BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, apabila sanksi administrasi telah dilakuan tapi jika perusahaan tak juga mengikutsertakan para pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan dan tidak mematuhi ketentuan dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang

[283] Pandji Anoraga. 1998. *Penerapan Jaminan Sosial Di Indonesia*. Jakarta. Dunia Pustaka Jaya. hlm.55

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka dapat di pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dalam Pasal 55 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Prespektif Islam

Manusia memenuhi kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, sebab dengan bekerja manusia akan memanusiakan dirinya sebagai makhluk Allah yang paling sempurna dari seluruh ciptaan-Nya.[284] Bekerja merupakan hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup.[285]

Dalam pandangan Islam Pekerja di Istilahkan dengan Ijarah, yang di definisikan sebagai akad/transaksi atas manfaat/jasa (yang dikeluarkan ajir) dengan memperoleh imbalan berupa upah/ujarah dari musta'jir. Di antara titik temu transaksi adalah ujara (upah) yang merupakan kompensasi terhadap aktifitas yang dilakukan ajir (pekerja). Seorang ajir berhak atas ujarah, namun pada saat yang sama, ajir tersebut memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan aktifitas sebagaimana diminta oleh musta'jir/penyewa atau pemberi upah.

Sebagaimana penjelasan diatas, setelah menjalankan semua kewajibannya tenaga kerja berhak mendapatkan hak-hak mereka dari

[284] M. Taufik Misranto, *Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHR, dan Hukum Positif)*, Yurispruden, Volume 1, Nomor 2, Juni 2018, Halaman 194-205

[285] Baharuddin Lopa, 1996, Al-Qur'an dan Hak Asasi Manusia, Jakarta; Dhana Bhakti Prima Yasa, hlm. 45.

musta'jir, hak-hak mereka dilindungi dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah:

> Artinya : "Dari Abu Hurairah r.a. dia berka: Rasullah saw. Bersabda."Ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat. Sedangkan siapa yang aku jadi musuhnya, pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat; Pertama, seorang yang memeberi (sesuatu) karena aku, kemudian dia berkhianat. Kedua, seorang yang menjual orang merdeka dan dia makan uang harganya.Ketiga, seorang yang memperkajakan seorang buruh, dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi dia tidak memenuhi upahnya."[286]

Selain itu, tenaga kerja merupakan orang yang tergolong dalam usia kerja yang bekerja dalam suatu organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh balas jasa atau upah dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagaimana Allah SWT. Berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah Ayat 10.[287]

> Terjemahnya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Di dalam Al-Qur'an juga disebutkan

> "Dan katakanlah: "bekerjalah kamu, maka Allah dan RosulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannya itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan nyata. Lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-Taubah: 105).[288]

---

[286] http://www.nahimunkar.org/ada3golonganmanusiayangAllahtakkanberbicarakepadamerekapadaharikiamat/ di akses pada tanggal 29 januari 2019, pukul 17:22 wib.

[287] Muh. Jisal, Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutera Di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2019.

[288] Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya. Surabaya: Halim, 2014, hlm. 554

Di dalam Hadist disebutkan

> "Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya, dan berikanlah upahnya sewaktu dia bekerja". (HR Al- Bayhaqi).

Hadis ini menunjukkan perhatian yang cukup besar terhadap seseorang yang menjalankan kegiatan berupa "kerja". Dengan bekerja, seseorang diberi hak, yang salah satunya bernama "upah", yang kedudukan hukumnya adalah wajib untuk ditegakkan, dan bahkan penegakannya atau pelaksaannya tidak boleh ditunda-tunda.

Islam hadir demi keseimbangan dan menolak gagasan mengenai kebebasan tanpa tanggungjawab. Tentunya perusahaan dalam hal ini harus menegakkan perlindungan dan hak-hak setiap tenaga kerja tersebut, misalnya perlindungan pekerja dalam setiap bidang pekerjaan, hak pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan hak meperoleh jaminan dan keselamatan kerja.Namun dari data awal yang didapat terlihat bahwa perusahaan ini memiliki beberapa masalah yang berkaitan dengan penerapan hak-hak tenaga kerja, seperti tenaga kerja belum memperoleh jaminan dan perlindungan kerja.

Sehingga dalam prespektif Islampun sangat menjunjung tinggi jaminan dan perlindungan bagi pemeluknya, sebagaimna Allah swt berfirman dalam surat Al-Qashash ayat 77.

> Terjemahanya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugrahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebgaiman Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang- orang yang berbuat kerusakan." (QS. Al-Qashash: 77)

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi.Ini berarti manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berprilaku sehat. Begitu juga halnya dalam bekerja di perusahaan, yang sangat memerlukan adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum. Berkerja dalam islam bukanlah sekedar aktivitas yang duniawi tetapi memiliki nilai transendensi, sebab bekerja itu merupakan salah satu misi utama diciptakan oleh Allah swt. Bekerja merupakan aktifitas yang memiliki dimensi sprilitual, karenanya memiliki nilai ibadah.Senada dengan pendapat al-faruqiy, manusia memang diciptakan untuk bekerja karena kerjanya adalah ibadah.

Relasi tenaga kerja dan perusahaan dibangun dengan mensadarkan pada ayat ini menjadikan relasi tenaga kerja dan perusahaan bukan relasi bersifat eksploitatif akan tetapi relasi yang dibangun adalah relasi humanis atas dasar prinsip saling menghargai martabat dan kemanusiaan masing-masing. Islam tidak hanya memberikan prinsip relasi hubungan tenaga kerja

dengan perusahaanislam juga memberikan perlindungan pekerja, islam juga memberikan nilai dasar untuk menghargai dan menghormati pekerja. Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Upah yang adil bukanlah upah yang ditentukan oleh pemerintah akan tetapi upah yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja itu sendiri.

Islam memandang aktivitas ekonomi secara positif. Semakin banyak manusia terlibat dalam aktivitas ekonomi maka semakin baik, sepanjang tujuan dari prosesnya sesuai dengan ajaran Islam. Ketakwaan kepada Tuhan tidak berimplikasi pada penurunan produktivitas ekonomi, sebaliknya justru membawa seseorang untuk lebih produktif. Kekayaan dapat mendekatkan kepada Tuhan selama diperoleh dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.[289]

C. Konsep Keadilan

1. Pengertian Keadilan

Adil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada yang benar dan tidak sewenang-wenang. Sementara Keadilan diartikan sebagai suatu sifat atau perbuatan atau perlakuan yang adil.[290] Sedangkan menurut bahasa Arab,adil di sebut dengan kata '*adilun* yang berarti sama dengan seimbang, danal'adl artinya tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak sewenang-wenang, tidak zalim, seimbang dan sepatutnya.

[289] Deti, 2017, *Peran Perempuan sebagai Buruh Tani Rumput Laut dalam menambah Pendapatan Ekonomi Keluarga Desa Munte Kecamatan Tanalili Kabupaten Luwu Utara*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, hlm. 36

[290] http://kbbi.web.id/adil. Mengacu pada KBBI Daring (Dalam Jaringan) Edisi III HakCipta Pengembangandan Pembinaan Bahasa Kemendikbud, September 2020

Menurut istilah, adil adalah menegaskan suatu kebenaran terhadap dua masalah atau beberapa masalah untuk dipecahkan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh agama.[291]

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak beratsebelah.Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dantindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itutentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ketempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.[292]

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama.Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.[293]

[291] Syamsuri. 2007. *Pendidikan Agama Islam.* Jakarta: Erlangga. hlm. 100

[292] M. Agus Santoso. 2014. *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum.* Jakarta: Kencana. hlm. 85

[293] *Ibid*, hlm. 86.

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruhwarganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antar bangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).[294]

2. Keadilan dalam Pandangan Ahli Hukum

Teori keadilan Socrates dalam beberapa tujuannya merumuskan tentang keadilan, yaitu apabila pemerintah dengan rakyatnya terdapat saling pengertian yang baik, itulah adil atau keadilan. Bila para penguasa telah mematuhi dan mempraktekkan ketentuan-ketentuan hukum, dan bila pimpinan negara bersikap bijaksana dan memberi contoh kehidupan yang baik. Tegasnya keadilan itu tercipta bilamana setiap warga sudah dapat merasakan bahwa pihak pemerintah (semua pejabat) sudah melaksanakan tugasnya dengan baik.[295]

Thomas Hobbes berpendapat bahwa tidak ada keadilan alamiah yang lebih tinggi dari pada hukum positif. Pengertian keadilan harus ditinjau dalam kerangka kekuatan dan kekuasaan dalam negara. Adil atau tak adil mensyaratkan adanya suatu kekuatan paksaan (*coecive power*) yang mampu

[294]*Ibid*, hlm. 87.

[295] Surajiyo, *Keadilan Dalam Sistem Hukum Pancasila,* Jurnal IKRAITH-humanira, Vol 2 No. 3 Bulan November 2018, hlm 23, diakses 7 Oktober 2020.

melaksanakan terpenuhinya kewajiban-kewajiban. Menurut Thomas Hobbes uantuk tercapainya perdamaian dan ketertiban dalam masyarakat, orang-orang harus menyerahkan kebanyakan hak-hak alamiahnya kepada suatu kekuatan yang berdaulat dalam negara. Penyerahan hak-hak itu menjadi suatu perjanjian yang merupakan kewajiban untuk ditaati.[296]

Para filosof Yunani memandang keadilan sebagai suatu kebajikan individual (*individual virtue*). Apabila terjadi tindakan yang dianggap tidak adil (*unfair prejudice*) dalam tata pergaulan masyarakat, maka hukum sangat berperan untuk membalikan keadaan, sehingga keadilan yang telah hilang (*the lost justice*) kembali dapat ditemukan oleh pihak yang telah diperlukan tidak adil (dizalimi, dieksploitasi), atau terjadi keadilan korektif menurut Aristoteles.[297] Keadilan yang mesti dikembalikan oleh hukum menurut istilah John Rawls adalah "*reasonably expected to be everyone's advantage*".[298]

Pembahasan tentang keadilan telah dimulai sejak Aristoteles sampai dengan saat ini. Bahkan para ahli mempunyai pandangan yang berbeda tentang esensi keadilan. Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keadilan dari sejak Aristoteles sampai saat ini, disebut dengan teori keadilan. Teori keadilan dalam bahasa Inggris disebut dengan *theory of justice*,

[296] *Ibid,* hlm.13

[297] Arief Sidharta. 2007. *Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Filsafat Hukum*. Refika Aditama. Bandung. Meuwissen. hlm. 93

[298] John Rawls. 1971. *A Theory of Justice.* Harvard University Press. Cambridge. Massachusetts. hlm. 60.

sedangkan dalam bahasa Belandanya disebut dengan theorie van rechtvaardigheid terdiri dari dua kata, yaitu: Teori dan Keadilan.[299]

Aristoteles membedakan adanya dua macam keadilan seperti diikuti, L.J. Van Apeldorn yaitu:[300] Keadilan *distributif* dan keadilan *commutatief*. Keadilan distributive yaitu keadilan yang memberikan kepada setiap orang jatah menurut jasanya. Sedangkan keadilan commutatief adalah keadilan yang memberikan pada setiap orang sama banyaknya dengan tidak mengingat jasa-jasa perseorangan.

Selain itu, Hans Kelsen dalam bukunya general *theory of law and state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagian didalamnya.[301] Pandangan Hans Kelsen ini pandangan yang bersifat positifisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan-aturan hukum yang mengakomodir nilai-nialai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagian diperuntukan tiap individu.

Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagian setiap perorangan, melainkan kebahagian sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam arti kelompok, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu,

---

[299] H. Salim. 2014. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Desertasi dan Tesis*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta. hlm.25

[300] L.J. Van Apeldorn.1982.*Pengantar Ilmu Hukum*. Pradnya Paramita. Jakarta. hlm.13

[301] Hans Kelsen.2011. *General Theory of Law and State*. diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien. Bandung. Nusa Media. hlm. 9

yang oleh penguasa atau pembuat hukum, dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Tetapi kebutuhan-kebutuhan manusia yang manakah yang patut diutamakan. Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan sebuah pertimbangan nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.[302]

Sebagai aliran positivisme Hans Kelsen mengakui juga bahwa keadilan mutlak berasal dari alam, yakni lahir dari hakikat suatu benda atau hakikat manusia, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan. Pemikiran tersebut diesensikan sebagai doktrin yang disebut hukum alam. Doktrin hukum alam beranggapan bahwa ada suatu keteraturan hubungan-hubungan manusia yang berbeda dari hukum positif, yang lebih tinggi dan sepenuhnya sahih dan adil, karena berasal dari alam, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan.[303]

Pemikiran tentang konsep keadilan, Hans Kelsen yang menganut aliran positifisme, mengakui juga kebenaran dari hukum alam. Sehingga pemikirannya terhadap konsep keadilan menimbulkan dualisme antara hukum positif dan hukum alam. Menurut Hans Kelsen:[304]

> "Dualisme antara hukum positif dan hukum alam menjadikan karakteristik dari hukum alam mirip dengan dualisme metafisika tentang dunia realitas dan dunia ide model Plato. Inti dari fislafat Plato ini adalah doktrinnya tentang dunia ide. Yang mengandung karakteristik mendalam. Dunia dibagi menjadi dua bidang yang berbeda: yang pertama adalah dunia kasat mata yang dapa itangkap melalui indera yang disebut realitas; yang kedua dunia ide yang tidak

[302] *Ibid,* hlm12
[303] *Ibid,* hlm *14*
[304] *Ibid,* hlm.26

tampak."

Dua hal lagi konsep keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen: *pertama* tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan dirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai melalui suatu tatatanan yang memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dengan berusaha mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.[305]

Kedua, konsep keadilan dan legalitas. Untuk menegakkan diatas dasar suatu yang kokoh dari suatu tananan sosial tertentu, menurut Hans Kelsen pengertian "Keadilan" bermaknakan legalitas. Suatu peraturan umum adalah "adil" jika ia bena-benar diterapkan, sementara itu suatu peraturan umum adalah "tidak adil" jika diterapkan pada suatu kasus dan tidak diterapkan pada kasus lain yang serupa.[306] Konsep keadilan dan legalitas inilah yang diterapkan dalam hukum nasional bangsa Indonesia, yang memaknai bahwa peraturan hukum nasional dapat dijadikan sebagai payung hukum (*law unbrella*) bagi peraturan peraturan hukum nasional lainnya sesuai tingkat dan derajatnya dan peraturan hukum itu memiliki daya ikat terhadap materi-materi yang dimuat (materi muatan) dalam peraturan hukum tersebut.[307]

---

[305] Kahar Masyhur, 1985. *Membina Moral dan Akhlak.* Kalam Mulia. Jakarta.hlm. 68

[306] *Ibid,* hlm.71

[307] Suhrawardi K. Lunis. 2000. *Etika Profesi Hukum.* Cetakan Kedua. Sinar Grafika. Jakarta. hlm.50.

Demikian juga Thomas Aquinas membedakan keadilan atas dua kelompok yaitu keadilan umum (justitia generalis) dan keadilan khusus. Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak undang-undang yang harus dijalankan untuk kepentingan umum. Sedangkan keadilan khusus adalah keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus ini dibedakan menjadi:[308]

1. Keadilan distributif (*justitia distributiva*)
   Keadilan yang secara proporsional ditetapkan dalam lapangan hukum publik secara umum. Sebagai contoh, negara hanya akan mengangkat seorang menjadi hakim apabila orang itu memiliki kecakapan untuk menjadi hakim
2. Keadilan komutatif *(justitia commutativa*)
   Keadilan komutatif adalah keadilan dengan mempersamakan antara prestasi dan kontraprestasi.
3. Keadilan vindikatif (*justitia vindicativa)*
   Keadilan dalam hal menjatuhkan hukuman atau ganti kerugian dalam tindak pidana. Seorang dianggap adil apabila ia dipidana badan sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindakan pidana yang dilakukannya. Seorang dianggap adil apabila ia dipidana badan sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindakan pidana yang dilakukannya.

Pada abad modern salah seorang yang dianggap memiliki peran penting dalam mengembangkan konsep keadilan adalah John Borden Rawls. Jhon Rawls[309] berpendapat bahwa keadilan hanya dapat ditegakkan apabila negara melaksanakan asas keadilan, berupa setiap orang hendaknya memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan dasar (*basic liberties*) dan perbedaan sosial dan ekonomi hendaknya diatur sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat yang besar bagi mereka yang berkedudukan paling

[308] Darji Darmnodiharjo dan Shidarta. 2006. *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm.156-157.

[309] Wibowo, Teori Keadilan John Rawls, website http://www.file://localhost/D:/Filsafat Manusia, diakses tanggal 5 Oktober 2020

tidak beruntung, dan bertalian dengan jabatan serta kedudukan yang terbuka bagi semua orang berdasarkan persamaan kesempatan yang layak.

Lebih lanjut ada beberapa poin pemikiran John Rawls sebagai ringkasan antara lain:[310]

Pertama, Struktur dasar masyarakat yang adil dapat dicapai dengan mengadakan reorganisasi atau penataan kembali susunan dasar masyarakat. Dalam hal ini setiap individu harus dalam keadaan "posisi asli" (*original position*). Original posisition adalah suatu keadaan awal di mana manusia digambarkan kembali pada sifat-sifat alaminya. Sifat asli manusia adalah : mementingkan diri sendiri, egois, moralis. Bertitik tolak dari posisi asli, orang akan sampai pada suatu persetujuan bersama untuk mewujudkan prinsip-prinsip keadilan. Syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai posisi asli tersebut adalah "kerudung ketidaktahuan" (*veil of ignorance*).
Kedua, Kerudung ketidaktahuan (*viel of ignorance*). Supaya tercapai situasi yang menempatkan para anggota kegiatan struktur dasar masyarakat dalam kedudukan yang sama, maka mereka harus meninggalkan semua pengetahuan particular mereka. Dalam situasi demikian tidak seorangpun mengerti keduudkannya, dan tidak tahu keuntungan dalam pemberian kekayaan dan kompensasi alamiah. Mereka juga tidak tahu yang akan terjadi terhadap dirinya maupun terhadap orang lain, keadaan semacam ini disebut "kerudung ketidaktahuan" (*veil of ignorance*).
Ketiga, Keadilan dan Kebutuhan Dasar. Fungsi struktur masyarakat adalah untuk membagi-bagikan hal-hal utama yang ingin diperoleh setiap orang (*primary goods*). *Primary goods* ini merupakan kebutuhan dasar manusia, yang diinginkan oleh setiap manusia normal dalam mencapai kebutuhan yang layak, hak-hak, kebebasan, pendapatan, dan kesehatan.
Keempat. Prinsip-prinsip Keadilan terdiri dari : (i) Prinsip Kebebasan yang sama yang sebesar-besarnya" *Principle of Greates Equal Liberty*. Pada prinsip ini mencakup: Kebebsan untuk berperan dalam kehidupan politik, Kebebasan untuk berbicara, Kebebasan untuk berkeyakinan (menganut salah satu agamadi dunia ini), Kebebasan untuk menjadi dirinya sendiri, Kebebasan dari penangkapan dan penahan sewenang-wenang, Hak untuk mempertahankan milik pribadi. (ii) Prinsip kedua, mencakup Prinsip Perbedaan" (*The Difference Principle*) yang mengandung arti bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus diukur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah "perbedaan sosial ekonomi" menunjuk pada ketidaksamaan dalam prospek seseorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan wewenang. Sedangkan istilah "yang paling kurang beruntung" menunjuk pada mereka

[310] Damanhuri Fattah. *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIs Vol. 9 No.2 Juli Desember 2013, diakses https://core.ac.uk/download/pdf/267855963.pdf, 7 Oktober 2020

yang paling kurang mempunyai peluang atau kesempatan ,dan wewenang. (ii).“Prinsip Persamaan yang Adil atas Kesempatan” (*The Principle of Fair Equality of Opportunity*) atau mengandung arti bahwa ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membuka jembatan dan kedudukan sosial bagi semua yang ada di bawah kondisi persamaan kesempatan. Orang-orang dengan ketrampilan, kompetensi, dan motivasi, yang sama dapat menikmati kesempatan yang sama pula.

Keadilan merupakan salah satu tujuan terpenting dari setiap sistem hukum, disamping masih ada tujuan hukum yang lainnya yaitu kepastian hukum, kemanfaatan, dan ketertiban. Ada empat nilai baik yang merupakan fondasi penting dalam kehidupan manusia yakni keadilan, kebenaran, hukum dan moral, dan menurut Plato, keadilan merupakan nilai kebajikan yang tertinggi.[311] Dalam prinsip-prinsip fundamental organisasi negara secara tersirat juga menyentuh prinsip-prinsip yang fundamental yaitu pemisahan kekuasaan, pengujian oleh badan peradilan, prinsip legalitas, prosedur yang “adil”, kepastian hukum, proporsionalitas dan lain-lain.

Konsep keadilan sebenarnya sudah banyak dikemukakan oleh para ahli karena keadilan sesungguhnya sesuatu yang sangat dekat dengan pemenuhan hak dan kepentingan manusia. Dalam konsep keadilan banyak ditemukan berbagai pengertian oleh para ahli tentang keadilan, adil artinya meletakkan segala sesuatu sesuai dengan proporsinya.[312] Kata adil atau keadilan merupakan kombinasi dari nilai-nilai moral dan social yang merupakan pengejawantahan dari *fairness* (kejujuran/keadilan/kewajaran);

[311] Bismar Siregar. 1995. *Hukum Hakim dan Keadilan Tuhan*. Jakarta. Gema Insani Press. hlm.19-20

[312] Efran Helmi Juni. 2012. *Filsafat Hukum*. Cet. 1.Bandung. Pustaka Setia. hlm 405

balance (keseimbangan); *temperance* (menahan diri) dan *straightforwardness* (kejujuran).[313]

Dalam prakteknya tidak mudah untuk merumuskan apa yang menjadi tolok ukur atau parameter keadilan itu sendiri, karena hakekat persoalan keadilan itu implementasinya dalam praktek dirasakan adil atau tidak adil berdasarkan penilaian masing-masing pihak, yang sangat mungkin berbeda secara diametral parameternya.[314] Suatu hukum dapat dikatakan adil, maka diperlukan ukuran yang berbeda-beda sesuai perkembangan arti dari keadilan yang didasarkan pada: (1) ukuran hukum alam atau positivisme; (2) ukuran absolut atau relatif; (3). Ukuran umum atau kongkret.[315]

Menurut Hamad Ali,[316] Radbruch, mengajarkan kita harus menggunakan asas prioritas, dimana prioritas pertama yaitu keadilan, kemudian kemanfaatan dan terakhir kepastian. Jadi asas prioritas yang ditawarkan merupakan asas prioritas baku. Berdasarkan asas prioritas di atas, keadilan harus selalu diprioritaskan ketika hakim harus memilik antara keadilan dan kemanfaatan maka pilihan harus pada keadilan. Demikian pula ketika hakim harus memilih antara kemanfaatan dan kepastian maka pilihan harus pada kemanafaatan.

Satjipto Rahardjo,[317] memberikan penjelasan dengan contoh kepastian hukum, sebagai nilai segera menggeserkan nilai-nilai keadilan dan kegunaan

[313] Agus Santoso. 2012. *Moral, Dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Cet. 1. Jakarta. Prenada Media Group. hlm. 94
[314] *Ibid*, hlm. 9
[315] Efran Helmi Juni, *Op. Cit*. hlm. 402
[316] Achmad Ali. 2011. *Menguak Tabir Hukum.* Ghalia Indonesia. Bogor. hlm 30-31
[317] Satjipto Rahardjo. 2004. *Ilmu Hukum,* PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. hlm 21

kesampingkan. Yang utama bagi kepastian hukum adalah adanya peraturan itu sendiri. Apakah aturan itu harus adil dan mempunyai kegunaan bagi masyarakatnya adalah diluar pengutamaan nilai kepastian hukum.

Berkaitan dengan perlindungan hukum pada keselamatan kerja yang mengakibatkan kerugian bagi tenaga kerja sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menunjukan perlunya rasa keadilan masyarakat atau pekerja karena dampak dari kecelakaan kerja tidak hanya kerugian bagi perusahaan saja melainkan secara massif berdampak terhadap sendi-sendi kehidupan pekerja dan keluarganya, dan masyarakat banyak di Indonesia maka diperlukan adanya kepastian hukum dalam penerapan hukuman yang lebih dari sekedar pelanggaran apalagi dengan denda yang sangat kecil bagi pihak perusahaan sehingga memberikan rasa keadilan kepada masyarakat khususnya tenaga kerja.

3. Keadilan Berdasarkan Pancasila

Filsafat Pancasila adalah hasil berpikir atau pemikiran yang sedalam-dalamnya dari bangsa Indonesia yang oleh bangsa Indonesia dipercaya dan diyakini sebagai sesuatu (kenyataan, norma-norma,nilai-nilai) yang paling benar, paling adil, paling bijaksana, paling baik dan paling sesuai bagi bangsa Indonesia.[318] Pancasila sebagai dasar negara sering disebut dasar falsafah negara (*phylosofiche grondslag*) dari negara, ideologi negara (*staatsidee*). Dalam hal ini Pancasila dipergunakan sebagai dasar mengatur

[318] Burhanuddin Salam. 1996. *Filsafat Pancasilaisme*. Rineka Cipta. Jakarta. hlm. 7

pemerintahan negara, dengan kata lain, Pancasila digunakan sebagai dasar untuk mengatur penyelenggaraan negara.

Hal ini berarti juga bahwa semua peraturan yang berlaku di negara Republik Indonesia harus bersumberkan kepada Pancasila. Pancasila sebagai dasar negara, artinya Pancasila dijadikan sebagai dasar untuk mengatur penyelenggaraan pemerintahan negara. Pancasila menurut Ketetapan MPR Nomor III/MPR/2000 merupakan "sumber hukum dasar nasional". Dalam kedudukannya sebagai dasar negara maka Pancasila berfungsi sebagai:

a. Sumber dari segala sumber hukum (sumber tertib hukum) Indonesia. Dengan demikian Pancasila merupakan asas kerohanian tertib hokum Indonesia;
b. Suasana kebatinan (*geistlichenhinterground)* dari Undang-Undang Dasar;
c. Cita-cita hukum bagi hukum dasar negara;
d. Norma-norma yang mengharuskan Undang-Undang Dasar mengandung isi yang mewajibkan pemerintah dan lain-lain penyelenggara negara memegang teguh cita-cita moral rakyat yang luhur;
e. Sumber semangat bagi Undang-Undang Dasar 1945, penyelenggara negara, pelaksana pemerintahan. MPR dengan Ketetapan No. XVIIV MPR/1998 telah mengembalikan kedudukan Pancasila sebagai dasar negara RI.[319]

Pancasila mempunyai karakter atau sifat yang fleksibel dan mampu memberikan tuntutan jaman dalam mengikuti globalisasi perubahan jaman. Di dalam pembahasan persoalan keadilan yang muncul di dalam masyarakat, Pancasila mampu memberikan jawaban untuk permasalahan itu. Pancasila mampu memberikan nilai-nilai keadilan sebagai pembaharuan hukum di Indonesia. Pembaharuan hokum di Indonesia sangat diperlukan karena masih banyaknya persoalan-persoalan baru yang belum dapat dijangkau oleh

[319] www.pengertianahli.com/2013/05/pengertian-pancasila-sebagai-dasar.html?m=1#, diakses 7 Oktober 2020

hukum. Persoalan- persoalan tersebut seyogyakan diselesaikan sengan satu visi, misi, tujuan dan persepsi tentang Pancasila dalam melakukan pembaharuan hukum di Indonesia. Selain persoalan-persoalan baru yang belum terselesaikan, persoalan lama juga menjadi permasalahan yang juga dianggap urgent untuk segera diselesaikan, mengingat hukum selalu hadir dalam kehidupan masyarakat untuk memberikan kepastian, keadilan dan manfaat.

Secara substansi Pancasila terkandung nilai-nilai yang positif yang mampu memberikan perubahan bagi bangsa ini. Nilai-nilai positif ini mampu memberikan landasan bagi terciptanya suatu keadilan bagi bangsa Indonesia. Relevansi dengan keadilan maka nilai keadilan yang terkandung di dalam Pancasila dapat menjadi landasan dasar bagi terbentuknya hokum yang berkemanusiaan yang adil dan beradab serta berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Nilai keadilan yang terkandung dalam sila-sila Pancasila sila ke-2 dan sila ke-5, dimana masing-masing dapat dijelaskan bahwa :

a. Dalam sila ke-2 terkandung nilai kemanusiaan yang adil, antara lain: mengakui martabat manusia, perlakuan yang adil terhadap sesama manusia, pengertian manusia yang beradap yaitu manusia yang memiliki potensi daya cipta, rasa, karsa, dan keyakinan sehingga jelas adanya perbedaan antara hewan daengan manusia.
b. Dalam sila ke-5 terkandung nilai keadilan sosial, antara lain: perwujudan keadilan dalam kehidupan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia meliputi bidang idiologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya, citacita masyarakat adil makmur materiil-spirituiil, seimbang antara hak dan kewajiban dan menghormati hak orang lain, cita-cita kemajuan dan pembangunan.

Kemanusiaan yang adil dan beradab merupakan dasar dari perlindungan hak asasi yaitu memanusiakan manusia secara beradab tanpa mengurangi haknya sedikitpun. Sila ke-2 ini merupakan perwujudan dari nilai kemanusiaan, bahwa manusia sebagai makhluk yang berbudaya, bermoral, dan beragama. Wujud pengamalan Sila ke-2 Pancasila ini dirinci lagi menjadi 10 butir, antara lain:

a. Mengakui dan memperlakukan manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.
b. Mengakui persamaan derajat, persamaan hak, dan kewajiban asasi setiap manusia, tanpa membeda-bedakan suku, keturunan, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial, warna kulit dan sebagainya.
c. Mengembangkan sikap saling mencintai sesama manusia.
d. Mengembangkan sikap saling tenggang rasa dan tepa selira.
e. Mengembangkan sikap tidak semena-mena terhadap orang lain.
f. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.
g. Gemar melakukan kegiatan kemanusiaan.
h. Berani membela kebenaran dan keadilan. Bangsa Indonesia merasa dirinya sebagai bagian dari seluruh umat manusia.
i. Mengembangkan sikap hormat menghormati dan bekerja sama dengan bangsa lain.

Sedangkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan keadilan yang digunakan untuk membedakan keadilan sosial dengan konsep keadilan dalam hukum. Keadilan sosial juga merupakan salah satu sila dalam Pancasila yaitu sila kelima dari Pancasila yang dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat. Makna Sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia tersebut kedalam 45 butir P-4 diantaranya;

a. Mengembangkan perbuatan luhur yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotong–royong;
b. Mengembangkan sikap adil terhadap sesame;
c. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban;
d. Menghormati hak orang lain;
e. Suka memberikan pertolongan kepada orang lain agar dapat berdiri

sendiri;

f. Tidak menggunakan hak milik usaha–usaha yang bersifat pemerasan terhadap orang lain;
g. Tidak menggunakan hak milik untuk hal–hal yang bersifat pemborosan dan gaya hidup mewah;
h. Tidak menggunakan hak–hak milik untuk hal– hal yang bertentangan dengan kepentingan umum;
i. Suka bekerja keras;
j. Suka menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama;
k. Suka melakukan kegiatan dalam rangka mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial.

Dalam sila kedua dan sila kelima tersebut tertuang nilai-nilai tujuan Negara untuk menciptakan keadilan dalam konteks kehidupan bersama. Makna dari sila kedua dan sila kelima mengandung makna keadilan yang berupa nilai, tentunya harus diwujudkan dalam kehidupan bersama. Keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakekat keadilan sosial yaitu keadilan dalam hubungan manusia dengan dirinya sendiri, hubungan manusia dengan sesama, hubungan manusia dengan bangsa dan negaranya kemudian yang terakhir adalah hubungan manusia dengan Tuhannya.

Pancasila sebagai akar dari cita hukum bangsa Indonesia memberikan konsekuensi bahwa dalam dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara, sebagai pandangan hidup yang dianut akan memberikan arah pada pikiran dan tindakan. Cita hukum adalah gagasan, karsa, cipta dan pikiran berkenaan dengan hukum atau persepsi tentang makna hukum, yang dalam intinya terdiri atas tiga unsur yakni keadilan, kehasil-gunaan atau manfaat dan kepastian hukum. Cita hukum terbentuk dalam pikiran dan sanubari manusia sebagai produk berpadunya pandangan hidup, keyakinan keagaamaan dan kenyataan kemasyarakatan. Sejalan dengan itu maka, Ilmu hukum dan

hukum Indonesia seyogyanya bertumpu dan mengacu pada cita hukum tersebut.[320]

4. Konsep Keadilan Dalam Islam

Keadilan berasal dari bahasa arab "*adl*" yang artinya bersikap dan berlaku dalam keseimbangan. Keseimbangan meliputi keseimbangan antara hak dan kewajiban dan keserasian dengan sesama makhluk. Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau orang lain sesuai haknya atas kewajiban yang telah di lakukan. Yang menjadi hak setiap orang adalah di akui dan di perlakukan sesuai harkat dan mertabatnya yang sama derajatnya di mata Tuhan YME. Hak-hak manusia adalah hak- hak yang diperlukan manusia bagi kelangsungan hidupnya di dalam masyarakat.[321]

Al-qur'an menggunakan pengertian yang berbeda-beda bagi kata atau istilah yang bersangkut-paut dengan keadilan. Bahkan kata yang digunakan untuk menampilkan sisi atau wawasan keadilan juga tidak selalu berasal dari akar kata *'adl*. Kata-kata sinonim seperti *qisth*, *hukm* dan sebagainya digunakan oleh *Al-qur'an* dalam pengertian keadilan. Demikian pula, wawasan keadilan itu tidak hanya dibatasi hanya pada lingkup mikro dari kehidupan warga masyarakat secara perorangan, melainkan juga lingkup makro kehidupan masyarakat itu sendiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang terdapat di dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah, ayat 8. Yang artinya sebagai berikut :

---

[320] Arief Sidharta. 2010. *Ilmu Hukum Indonesia*. FH Unika Parahyangan. Bandung. hlm.7

[321] Afifa Rangkuti. *Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam*. TAZKIYA Jurnal Pendidikan Islam, Vol.VI, No.1, Januari-Juni 2017, ISSN 2086-4191. (Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN-SU)

> Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah: 8).[322]

Berbeda dengan konsep barat dalam menempatkan manusia, dalam Islam tidak individudan tidak pula masyarakat yang dinomorsatukan, tetapi keseimbangan antara individu dan masyarakat. Sebagaimana kita ketahui bahwa di negara kita masih terdapat disana sini ketidak adilan, baik ditataran pemerintahan, masyarakat dan disekitar kita, Ini terjadi baik karena kesengajaan atau tidak sengaja ini menunjukkan rendahnya kesadaran manusia akan keadilan atau berbuat adil terhadap sesama manusia atau dengan sesama makhluk hidup. Pada hakikatnya, keadilan adalah suatu sikap untuk memperlakukan seseorang sesuai dengan haknya. Dan yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya, yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membeda-bedakan suku, keturunan, agama, dan golongan.[323]

Islam adalah agama yang tidak hanya berorientasi kepada dunia saja, atau kepada akhirat saja. Akan tetapi kepada keseimbangan antara keduanya. Hanyalah dengan agama yang mengajarkan pemeliharaan keseimbangan antara dunia dan akhirat, manusia akan mampu memantapkan pilihannya dan melaksanakan tanggungjawabnya di dunia ini dan di akhirat kelak. Dan

[322] A-Qur'an Surat: Al-Maidah : 8
[323] Afifa Rangkuti, *Ibid.*

seperti yang dinyatakan dalam al-Qur'an,[324] bahwa agama yang benar disisi Allah hanyalah satu yakni (agama) Islam.[325]

Islam adalah agama yang sempurna. Kesempurnaan Islam itu dapat dilihat dari prinsip-prinsip ajaran yang dikandungnya. Salah satu prinsip yang menempati posisi penting dan menjadi diskursus dari waktu kewaktu adalah keadilan (al'adalah). Keadilan secara sederhana diartikan sebagai sebuah upaya untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dengan demikian, Islam mengajarkan agar keadilan dapat diejawantahkan dalam setiap waktu dan kesempatan. Tegaknya keadilan akan melahirkan konsekwensi logis berupa terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang harmonis. Tidak terbatas dalam satu aspek kehidupan, keadilan sejatinya ada dalam aspek yang amat luas, sebut saja misalnya aspek religi, aspek sosial, aspek ekonomi, aspek politik, aspek budaya, aspek hukum dan sebagainya. Karena persoalan keadilan, hakikatnya hanyalah milik Sang Maha Kuasa, karena kita selaku makhluknya tidak akan pernah memiliki sikap keadilan sesungguhnya.[326]

Keadilan dalam Islam ditegakkan atas tiga asas; kebebasan jiwa yang mutlak, persamaan kemanusiaan yang sempurna, dan jaminan social yang kuat.[327] Keadilan dalam Islam, bertitik tolak dari suatu prinsip yang

[324] Al-Qur'an Surat Ali Imran (3): 19).

[325] M. Daud Ali, dkk. 1986. *Islam untuk Disiplin Ilmu Hukum*, *Sosial dan Politik*, Jakarta: Departemen Agama RI. hlm.12.

[326] Ahmad Syafii Maarif.2004. *Mencari Autentisitas di Tengah Kegalauan*. Jakarta. PSAP. hlm.173

[327] Sayyid Quthb. 1986. *Pendekatan Islam Terhadap Masalah Keadilan Sosial," dalam Khurshid Ahmad (ed), Islam: Its meaning and Message*. terj. Achsin Mohammad. Pesan Islam. Bandung: Putaka. hlm.148.

menggariskan bahwa kepemilikan terhadap harta kekayaan tidaklah bersifat mutlak, oleh karena kepemilikan yang mutlak adalah monopoli dari Pencipta alam semesta ini dan segenap isinya yaitu Allah. Manusia hanyalah pemilik dalam makna yang *nisbi*. Oleh karena itu, menurut konsep Islam, setiap individu muslim bertanggungjawab kelak di akhirat tentangasal-usul harta miliknya dan kemana harta itu dibelanjakan dan dipergunakannya.[328]

Maka beranjak dari pandangan/pendapat dari Sayyid Quthb memberikan sebuah gagasan keadilan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Menurut Quthb, Islam adalah suatu undang-undang yang mengatur semua sistem kehidupan manusia secara keseluruhan, tidak memecahkan persoalan-persoalan yang ada di dalamnya secara acak, tidak pula menghadapinya sebagai bagian-bagian yang terpisah satu sama lain. Hal ini karena agama Islam memiliki konsep yang menyeluruh dan lengkap tentang alam, kehidupan dan manusia.[329] Islam adalah sebuah perangkat sistem kehidupan yang komprehensif dan tidak membutuhkan tambahan dari sistem buatan manusia.[330]

Kemudian keadilan dalam Islam juga dikatakan oleh Ibn Jubayr, bahwa keadilan yang hendak diwujudkan adalah keadilan yang sejalan dengan firman Allah SWT, memenuhi Prinsip-prinsip kepatutan, tidak

[328] Selengkapnya dalam buku Sayyid Quthb. Keadilan Sosial dalam Islam yang diterjemahkan dari Al-'Adalah al-Ijtima'iyyah Fil Islam.

[329] Ganna Pryadharizal. *Membebaskan Manusia dengan Tauhid*, Majalah Sabili, Edisi No. 03 Th. XVI 21 Agustus 2008/19 Syaban 1429. hlm.32

[330] Sayyid Quthb. 1984. *Al-'Adalah al-Ijtima'iyyah fil Islam*, terj. Afif Mohammad, *Keadilan Sosial dalam Islam*. Bandung: Pustaka. hlm.24.

merugikan orang lain, mampu menyelamatkan diri sendiri dan harus lahir dari itikad baik. Dengan demikian, keadilan dalam Islam mendasarkan diri pada prinsip-prinsip moral-etis dan selalu berusaha untuk mewujudkan keadilan substansial dengan muwujudkan kebahagiaan individu maupun kelompok, kebahagiaan hidup lahir dan batin, dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.[331]

Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan keadilan serta memerintahkan seluruh umat manusia untuk menegakkannya kapanpun, dimanapun dan kepada siapapun. Artinya keadilan harus ditegakkan untuk seluruh lapisan masyarakat. Keadilan tidak boleh ditegakkan dengan setengah hati dan memperhitungkan rugi. Keadilan juga tidak boleh ditegakkan berdasar "selera" pribadi. Bahkan salah satu motif Allah mengutus para nabi dan rasul adalah untuk menegakkan kebenaran dan keadilan dimuka bumi ini. Seperti dalam firman Allah dalam Al-Qur'an surat Yunus ayat 47 yang artinya sebagai berikut :

> Tiap-tiap umat mempunyai rasul, maka apabila telah datang rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka, dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya. Maksudnya, antara rasul dan kaumnya yang mendustakannya.(Q.S. Yunus.47).[332]

Oleh karena itu dalam pandangan penulis dengan seksama Islam menyatakan bahwa keadilan harus ditegakkan untuk seluruh lapisan masyarakat. Bahkan dengan tegas Allah, menyatakan bahwa Dia sangat mencintai orang-orang yang mampu berlaku adil kepada siapapun, dan sebaliknya sangat membenci orang-orang yang tidak mampu berlaku adil dan

[331] Mahmutarom. 2016. *Rekonstruksi Konsep Keadilan (Studi Tentang Perlindungan Korban Tindak Pidana Terhadap Nyawa dalam Hukum Positif, ukum Islam, Konstruksi Masyarakat dan Instrumen Internasional)*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP. Cet.3.hlm.52

[332] Al-Qur'an Surat Yunus ayat 47

berlaku zhalim. Keadilan adalah nilai universal dan nilai kemanusiaan yang asasi. Menegakkan keadilan adalah kewajiban bagi setiap orang, tentunya dengan tujuan agar tercipta tatanan kehidupan yang seimbang dan harmonis. Keadilan diartikan dengan memberikan hak kepada seseorang secara efektif dan menempatkan sesuatu pada tempatnya, sehingga seseorang dikatakan adil apabila mampu menyeimbangkan antara hak dan kewajiban. Keadilan merupakan salah satu akhlak mulia (*akhlaqul al-karimah*) dalam *Al-Qur'an*. Hal ini ditandai dengan banyaknya ayat-ayat *Al-Qur'an* yang memerintahkan untuk berlaku adil.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB III

REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN BAGI TENAGA KERJA DI INDONESIA DEWASA INI

A. Selayang Pandang Regulasi Perlindungan Keselamatan Bagi Tenaga Kerja

Pada pembahasan awal bab ini, sebelum membahas substansi bentuk regulasi tentang perlindungan keselamatan kerja bagi tenaga kerja di perusahaan-perusahaan di Indonesia, terlebih dahulu harus dipahami tentang pengertian regulasi. Regulasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah regulasi. Regulasi di Indonesia diartikan sebagai sumber hukum formal berupa peraturan perundang-undangan yang mempunyai beberapa unsur yaitu keputusan tertulis, ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang, dan pada umumnya mengikat. Namun demikian, kata regulasi bukan berasal dari bahasa Indonesia. Kata itu diserap dari bahasa Inggris, regulasi. Selain diserap ke dalam regulasi, dari kata regulasi juga direduksi menjadi kata *regulatif, regularisasi, regular*, dan *regulator*. Meskipun berasal dari kata yang sama, namun memiliki arti dan kegunaan yang berbeda. Disini kita tidak akan membahas secara detail arti kata per kata tentang kata regulasi, tapi disini hanya mencoba menjelaskannya sebagai bentuk pengertian dari pengertian regulasi.

Berbicara tentang regulasi perlindungan keselamatan kerja maka tidak dapat diartikan dalam satu pengertian saja, karena regulasi yang mengatur ketenagakerjaan khsusnya keselamatan kerja banyak mempunyai makna dan

aturan dalam kacamata hukum. Regulasi sendiri dapat diartikan seperangkat peraturan untuk mengendalikan suatu tatanan yang dibuat supaya bebas dari pelanggaran dan dipatuhi semua anggotanya. Bahkan regulasi itu sendiri berasal dari berbagai sumber, tetapi bentuk yang paling umum adalah regulasi yang dibentuk oleh pemerintah. Seperti peraturan yang mengatur tentang keselamatan kerja adalah perpanjangan alami dari undang-undang, yang mendefinisikan dan mengontrol beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau individu dalam hal ini pekerja untuk mengikuti aturan hukum. Bahkan menurut *Collins Dictionary*, regulasi adalah aturan yang dibuat oleh pemerintah atau otoritas lain untuk mengontrol cara sesuatu yang dilakukan atau cara orang berperilaku.

Hampir dua puluh tahun lebih era reformasi Indonesia sudah berlangsung, tepatnya sejak adanya amandemen pertama sampai amandemen keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (1999-2002), pembahasan ataupun kajian terhadap masalah ketatanegaraan, khususnya yang menyangkut bidang regulasi/perundang-undangan sangatlah menarik untuk dikemukakan. Permasalahan tersebut dapat dihubungkan dengan regulasi atau aturan tentang bagaimana negara memberikan perlindungan terhadap keselamatan tenaga kerja, baik regulasi yang berlaku di pemerintah pusat maupun yang berlaku di pemerintah daerah bahkan di perusahaan itu sendiri yang kemudian dikenal dengan *safety* prosedur. Sebagaimana kita ketahui bersama, di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sesuai

dengan Pasal 7 ayat 1, maka peraturan perundangan-undangan yang berada dibawahnya harus mengikuti heararki peraturan perundang-undangan diatasnya.Kondisi regulasi saat periode setelah perubahan UUD 1945 maka menunjukan beberapa gejala, yaitu pembentukan jumlah regulasi yang tak terkendali (*obesitas regulasi*).

Indonesia sebagai negara hukum tidak lepas dari pembentukan regulasi. Pemerintah sebagai penyelenggara negara telah banyak menerbitkan regulasi, baik dari tingkat undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, hingga peraturan menteri. Total jumlah Peraturan Perundang-undangan di Indonesia sampai dengan tahun 2020 adalah 43.005 peraturan, dengan rincian Undang-undang sebanyak 1.686, Perppu sebanyak 180, Peraturan Pemerintah sebanyak 455, Perpres sebanyak 2.002, Peraturan Menteri sebanyak 14.456 peraturan, Peraturan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian sebanyak 4.165 dan Perda sebanyak 15.965 peraturan.[363] Akan tetapi dengan jumlah yang sangat signifikan kenaikan dalam pembuatan regulasi atau peraturan perundang-undangan oleh lembaga legislatif baik di pusat maupun di daerah, regulasi yang berkaitan dengan jaminan keselamatan tenaga kerja di pernah di sentuh sedikitpun, hal mana usia daripada regulasi/undang-undang yang berkaitan dengan jaminan keselamatan kerja sudah mencapai 51 tahun. Pada konteks tersebut, terbukalah peluang bagi bangsa Indonesia untuk mengubah paradigma pembangunan nasional dan wawasan penyelenggaraan negara dari berparadigma politik dan ekonomi pada masa sebelumnya menuju

[363] Bayu Dwi Anggono. 2020. *Pokok-Pokok Pemikiran Penataan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*. Jakarta. Konpres. hlm.13-14

berparadigma hukum yang demokratis bagi kesejahteraan segenap warga negara.[364]

1. Paradigma Sejarah Pembentukan Regulasi Keselamatan Kerja di Indonesia

Masa Purbakala

Sejarah pembentukan regulasi keselamatan kerja dan kecelakaan kerja pada umumnya sama tuanya dengan kehidupan manusia. Masalah keselamatan kerja dan kecelakaan kerja dikenal mulai sejak manusia bekerja.Sejak zaman purba, manusia dalam bekerja telah mengenal kecelakaan, dan dari pengalamannya kemudian berkembang pengetahuan tentang bagaimana agar kecelakaan tidak menimpa terhadap dirinya atau tidak terulang kembali.

Terdapat catatan kuno tentang keselamatan bangunan yang telah diatur oleh *Raja Hamurabi* dari Babilonia pada abad 17 sebelum Masehi.Raja Hamurabi merigatur dalam undang-undang negaranya tentang hukuman bagi para ahli bangunan yang membuat bangunan rumah, dan bangunannya mendatangkan kecelakaan bagi pemilik dan anggota keluarganya. Lima abad kemudia, yaitu pada zaman Mosai, para ahli bangunan harus bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja para pelaksana dan pekerja-pekerjanya. Kemudian masalah-masalah keselamatan kerja meluas ke Yunani, Romawi dan lain-lain namun masih

[364] Ria Casmi Arrsa, *Bargaining Politik Calon Kepala Daerah Independen*, Hibah Penelitian Mahasiswa (HPM) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, tidak dipublikasikan, 2007, hlm 1

belum merupakan suatu usaha yang terarah dan teforganisir (*Hand out Training Aggota P2K3, Depnakertrans R.l.*).

Masa Modern

Perubahan besar dalam bentuk maupun jenis kecelakaan dalam industri dimulai setelah berhasilnya revolusi industri pada abad 18. Setelah pemakaian tenaga uap dan tenaga listrik dalam proses mekanisasi dan elektrikfikasi dikalangan industri, muncul bentuk-bentuk kecelakaan yang lain. Dengan penggantian batu bara oleh minyak dan pada saat ini mulai mengarah ke tenaga nuklir, maka muncul sumber-sumber bahaya baru dan mengakibatkan bentuk kecelakaan telah berubah.

Penyebaran mesin-mesin industri modern secara teratur dan peningkatan pemakaian bermacam-macam bahan kimia untuk keperluan industri makin meningkatnya potensi terjadinya kecelakaan. Penggunaan teknologi maju untuk keperluan meningkatnya kehidupan umat manusia selalu bersifat *ambivalen.* Disatu pihak akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun di lain pihak menimbulkan masalah-masalah baru dalam lingkungan yang akan berdampak pada umat manusia. Namun demikian perubahan-perubahan teknologi tidak selau mengakibatkan bertambahnya tingkat bahaya.

Tujuan penggunaan teknologi maju disamping untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, juga dimaksudkan untuk mengurangi tingkat resiko kecelakaan dengan menciptakan peralatan produksi yang tidak banyak mengandung bahaya kecelakaan. Mesin-mesin tarikan langsung

lebih aman dari mesin-mesin tua yang menggunakan poros-poros pemindahan tenaga, pesawat-pesawat angkat dengan motor listrik yang modern, lebih aman dari mesin-mesin uap yang lebih tua. Alat-alat pelayanan mekanik digunakan untuk mencegah terhadap bahaya-bahaya kecelakaan yang disebabkan oleh penggunaan tenaga manusia yang berlebihan.

Namun kemajuan yang meningkat secara pesat dalam penggunaa teknologi maju dan diterapkan untuk keperluan produksi secara besar-besaran, berubahnya industri-industri rumah tangga menjadi industri pabrik, telah mendorong penggunaan tenaga kerja secara massal dengan intensitas waktu kerja yang makin panjang. Keadaan sebagai hasil revolusi industri yang berupa kemajuan-kemajuan, tetapi disini lain juga meningkatnya jumlah kecelakaan adalah bertentangan dengan perikemanusiaan dan memerlukan perbaikan.

Gerakan perbaikan tersebut dipimpin oleh orang-orang yang merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab moral terhadap kesejahteraan kawan-kawan sekerjanya. Gerakan perbaikan yang bertujuan untuk melindungi yang lemah yaitu para buruh-buruh pabrik, terutama anak-anak yang bekerja dalam kondisi kerja yang buruk adalah ditujukan untuk mempengruhi pemerintah agar dapat memberikan perlindungan kepada mereka. Gerakan perbaikan terhadap masalah kondisi kerja, waktu kerja dan kesehatan tenaga kerja terus meningkat kepada masalah keselamatan kerja sejalan dengan meningkatnya kecepatan serta pemakaian mesin yang

menyebabkan tambah berbahayanya pekerjaan di pabrik. Pada awalnya pemilik pabrik tidak bertanggungjawab sama sekali atas kecelakaan dan cacat para pekerjanya akibat dari kecelakaan yang terjadi, dan tetap tidak peduli akan desakan masyarakat, sampai kemudian diundangkan undang-undang pabrik *(Factory Act)* pada tahun 1944. Dari sejarah perkembangan gerakan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut di atas, tercermin pula proses perkembangan pola pikir manusia di dalam pemikiran dan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan teknologi.

Usaha-usaha yang dilakukan olah gerakan sosial untuk perbaikan terhadap masalah kondisi kerja dapat dicapai dengan diterapkannya *Undang-undang tentang Perawatan Kesehatan dan Moral Pekerja Pabrik* pada tahun 1802. Undang-undang tersebut diubah pada tahun 1833 dimana amandemennya menghendaki adanya suatu *instansi pengawasan dari pemerintah.* Pada tahun 1844 ditambahkan kepada Undang-undang tersebut kewajiban pengawasan mesin, penyediaan pengamanan dan kewajiban melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.

Di Indonesia usaha penanganan masalah keselamatan kerja dimulai pada tahun 1847, sejalan dengan dipakainya mesin-mesin untuk keperluan industri oleh Pemerintah Hindia Belanda. Penanganan keselamatan kerja waktu itu pada dasarnya bukan untuk pengawasan terhadap pemakaian pesawat-pesawat uap tetapi untuk mencegah terjadinya kebakaran yang

ditimbulkan akibat penggunaan pesawat uap. Pelaksanaan terhadap pengawasannya pada waktu itu diserahkan kepada instansi *Dienst Van Het Stoomwezen.* Dengan berdirinya dinas *Stoomwezen*, maka untuk pertama kalinya di Indonesia pemerintah secara nyata mengadakan usaha perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan.

Paradigma perlindungan terhadap keselamatan tenaga kerja pada saat itu adalah tenaga kerja Belanda yang bekerja pada perusahaan-perusahaan di wilayah jajahan Belanda. Pada waktu itu perlindungan tenaga kerja yang berasal dari orang-orang yang dijajah dianggap bukan sebagai suatu kepentingan masyarakat oleh pihak pemerintah yang menjajah. Untuk membantu kepentingan pengawasan pesawat uap, dirasakan perlunya suatu unit penyelidikan bahan atau laboratorium yang merupakan bagian dari dinas *Stoomwezen.* Laboratorium tersebut diserahkan kepada Sekolah Teknik Tinggi di Bandung pada tahun 1912, untuk keperluan pendidikan. Laboratorium penyelidikan bahan tersebut kini menjadi bagian dari Departemen Perindustrian dengan nama Balai Penelitian Bahan (B4T).

Pada akhir abad-19 pemakaian pesawat uap meningkat dengan pesat dan disusul dengan pemakaian mesin-mesin diesel dan listrik di pabrik-pabrik. Hal tersebut menyebabkan timbulnya sumber-sumber bahaya baru bagi para pekerja dan kecelakaan kerja bertambah sering terjadi. Pada tahun 1905, akhirnya pemerintah mengeluarkan *Staatsblad* Nomor 521 yaitu peraturan tentang keselamatan kerja yang disebut dengan nama *Veiligheids Reglement* yang disingkat VR, dan kemudian diperbaharui

pada tahun 1910 dengan *Staatsblad* Nomor 406 pengawasannya dilakukan oleh Dinas *Stoomwezen.*

Sesudah perang dunia kesatu proses mekanisasi dan elektrikfikasi di perusahaan industri berjalan lebih pesat. Mesin-mesin diesel dan listrik memegang peranan di pabrik-pabrik, jumlah kecelakaan meningkat sehingga pengawasan terhadap pabrik-pabrik dan bengkel-bengkel ditingkatkan. Pada tahun 1925 nama *Dienst Van het Stoomwezen* diganti dengan nama yang lebih sesuai yaitu *Dienst Van het Veiligheidstoezight,* disingkat VT atau Pengawasan Keselamatan Kerja.

Dengan berkembangnya model dan tipe pesawat uap yang didatangkan ke Indonesia dimana tekanannya juga semakin tinggi, maka pada tahun 1930 pemerintah mengeluarkan *Stoomordonantie* dan *Stoom Verordening* dengan *Staatsbland* Nomor 225 dan Nomor 339 kemudian secara berturut-turut tugas VT ditambah sesuai dengan undang-undang yang dikeluarkan, yaitu pada:

1) Tahun 1931 yaitu pengawasan terhadap bahan-bahan yang mengandung racun di perusahaan (pabrik cat, accu, percetakan dll) dengan *Loodwit Ordonantie,Staatsblad* Nomor 509;
2) Tahun 1932 dan 1933 yaitu pengawasan terhadap pabrik petasan dengan Undang-undang dan Peraturan Petasan *(Vuurwerk Ordonantie* dan *Vuurwerk Verordening Staatsblad* Nomor 143 dan Nomor 10);
3) Tahun 1938 dan 1939 yaitu pengawasan terhadap jalan rel kereta api loko dan gerbongnya yang digunakan sebagai alat pengangkutan di perusahaan pertanian, kehutanan pertambangan dan sebagainya selain dari jalan kereta api PJKA, yaitu melalui *Industriebaan Ordonantie* dan *Industriebaan Verordening Staatsblad* Nomor 59 dan Nomor 29;
4) Tahun 1940 yaitu untuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pengawasan Keselamatan Kerja, para pengusaha ditarik biaya retribusi melalui *Retributie Ordonantie* dan *Retributie Verordening, Staatsblad* nomor 424 dan Nomor 425.

Ada alasan mengapa paradigma pembentukan atau dikeluarkannya undang-undang keselamatan kerja yang dimuat dalam penjelasan umum undang-undang keselamatan kerja, Lembaran Negara Nomor l Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja ini sangat penting dalam hal hukum perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja. Beberapa alasan tersebut meliputi:

1) Semenjak dikeluarkannya *Vellieigheidsreglement* (VR), *Stbl*. Nomor 406 telah mengalami beberapa perubahan dan sudah terbelakang yang perlu dilakukan pembaharuan sesuai dengan perkembangan peraturan perlindaungan tenaga kerja lainnya;
2) Perkebangan serta kemajuan teknik, teknologi dan industrialisasi yang ada dan untuk selanjutnya dimasa datang;
3) Mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat baru dan sebagainya yang semakin pelik banyak dipakai, bahan-bahan teknis baru banyak diolah dan dipergunakan, mekanisasi dan elektrifikasi diperluas dimana-mana;
4) Kemajuan industrialisasi, mekanisasi, elektrifikasi dan modernisasi, maka dalam banyak hal berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja;
5) Keperluan pengerahan tenaga kerja secara intensif dari para pekerja menyebabkan kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal lain, kehilangan kesimbangan dan menjadi sebab terjadinya kecelakaan;
6) Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat dan sebagainya yang serba pelik serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber-sumber bahaya yang baru dan penyakit-penyakit akibat kerja;
7) Perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang maju dan tepat;
8) Dengan adanya peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor sangat penting dalam memberikan rasa tenteram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja, dan mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan mutu produksi dan produktivitas kerja;
9) Model pengawasan berdasarkan *Vellieigheidsreglement* (VR), *Stbl*. Nomor 406 seluruhnya bersifat *represif*.

Perubaan prinsipil dalam undang-undang keselamatan kerja dibandingkan dengan *Vellieigheidsreglement* (VR), *Stbl*. Nomor 406 adalah sebagai berikut :

1) Lebih diarahkan kepada sifat *preventif*. Dalam praktek dan pengalaman dirasakan perlu adanya pengaturan yang baik sebelum perusahaan-perusahaan, pabrik-pabrik, atau bengkel-bengkel didirikan, karena sangat sukar untuk merubah dan merombak kembali apa yang telah dibangun dan terpasang di dalamnya guna memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang bersangkutan;
2) Banyak dilakukan perubahan-perubahan penting baik dalam isi maupun bentuk dan sistematikanya. Pembaharuan dan perluasannya adalah mengenai :
   a. Perluasan ruang lingkup;
   b. Perubahan pengwasan *represif* menjadi *preventif*;
   c. Perumusan tekhnis yang lebih tegas;
   d. Penyesuaian tata usaha sebagaimana diperlukan bagi pelaksanaan pengawasan;
   e. Tambahan pengaturan pembinaan keselamatan kerja bagi manajemen dan tenaga kerja;
   f. Tambahan pengaturan pemungutan retribusi tahunan.

2. Landasan Regulasi Perlindungan Keselamatan Tenaga Kerja

Landasan hukum merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat dalam hal ini tenaga kerja yang wajib untuk diterapkan oleh perusahaan. Berikut adalah peraturan yang mengenai Keselamatan kerja yang merupakan bagian daripada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1) Undang-undang Dasar RI Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 ayat 3, Pasal 28A, dan Pasal 28D ayat (1).

Pembahasan mengenai regulasi tentunya akan dilihat atau dikaji mulai dari dasar yang menjadi landasan utama dari setiap regulasi yang ada, yaitu UUD 1945. Sesuai dengan tujuan Negara Kesatuan Republik

Indonesia sebagaimana dimaksud pada alinea keempat pembukaan UUD 1945 yaitu:

> Kemudian dari itu, untuk membentuk Pemerintahan, Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesehatan masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan turut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, Kemerdekaan disusun. Kebangsaan Indonesia yang dibentuk dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdaulat atas Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan dan Demokrasi Indonesia yang dipimpin oleh kearifan dalam musyawarah/perwakilan, dan dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. orang indonesia.

Berdasarkan tujuan negara diatas, maka dapat dilihat dengan jelas sekali bahwa negara berupaya melindungi semua warga negara, termasuk kesehatan bagi warganya. Secara khusus, negara juga memiliki kewajiban untuk melindungi warganya yang tidak hanya dimaknai sebagai bentuk perlindungan pertahanan dan keamanan, tetapi juga mencakup semua yang dibutuhkan. Dalam hal ini, kesehatan warga negara diartikan sebagai kewajiban yang perlu dilindungi secara khusus oleh negara. bagi warga yang tidak mampu. Keselamatan dan Kesehatan merupakan pilar penting yang tidak bisa dirundingkan karena termasuk dalam aspek keberlanjutan seseorang itu. Pada paragraf keempat perlu juga memperhatikan kalimat terakhir yang berbunyi:

> "Mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Artinya, negara juga memiliki kewajiban yang sama untuk memperlakukan semua warga negara. Lebih khusus lagi mengenai kesehatan yang harus dimiliki oleh setiap warga negara, maka perlu adanya pengobatan dalam perlindungan kesehatan, termasuk warga negara yang tidak mampu yang sederajat antara warga satu negara dengan negara lainnya.

Selanjutnya UUD 1945 sebagai bentuk tafsir pembukaan UUD 1945 dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 berisi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perhimpunan yang layak". Pada dasarnya manusia berhak mempunyai pekerjaan karena bekerja merupakan wadah bagi warga negara untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri serta demi kelangsungan kehidupan. Pemerintah memiliki tanggungjawab untuk menciptakan lapangan pekerjaan guna mengurangi pengangguran. Lapangan kerja yang tersedia merupakan bagian kesatuan dari seluruh program pembangunan.[365]

Kemudian berdasarkan Pasal 28 ayat (3) UUD 1945 "setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Disamping itu, ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak sekaligus menjadi elemen pendukung demi meningkatkan kualitas hidup warga negara. Dengan demikian, bekerja sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan, keadilan, kemakmuran dan pemerataan baik material maupun spiritual setiap warga negara dapat terwujud.[366]

Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945 mengatur bahwa, "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya." Berdasarkan ketentuan Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945 maka setiap orang memiliki hak untuk mengembangkan diri

[365] Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Pradnya Paramita. Jakarta,hlm 43
[366] Hadijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Bandung,hlm 9

dan perekonomiannya guna mempertahankan hidupnya. Dalam proses mempertahankan diri, kegiatan perekonomian yang sering menjadi pilihan masyarakat adalah dengan menjadi bagian dari pada perusahaan yaitu sebagai tenaga kerja. Setiap proses produktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja selalu menghasilkan output barang/jasa.[367]

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dan setara di hadapan hukum. Artinya pasal tersebut mengandung makna bahwa pelaksanaan hanya dapat dilakukan dengan menegakkan supremasi hukum pada setiap lapisan masyarakat, tanpa memandang agama, ras, kedudukan, dan lain sebagainya. Hal tersebut sangat jelas sekali apa yang di jelaskan dalam konstitusi negara kita, sehingga negara mempunyai tanggungjawab dalam perlindungan hukum keselamatan tenaga kerja.[368]

Pemenuhan hak asasi manusia menjadi salah satu barometer dalam menentukan maju atau tidaknya suatu negara dari aspek kesejahteraan sosial, yang merupakan tujuan Negara Indonesia.[369] Pemenuhan HAM ini termasuk di dalamnya terhadap warga negara yang membutuhkan perlindungan hukum, khsusunya terkait dengan keselamatan kerja bagi tenaga kerja dan ini merupakan konsekuensi sebuah negara hukum.[370]

[367] Penjelasan Pasal 28 A Undang-undang Dasar 1945
[368] Penjelasan Pasal 28 D ayat 1 Undang-undang Dasar 1945
[369] Preambule alinea ke-empat Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
[370] Lihat pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945, lihat juga Undang-Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia . Jimlly Asshidiqie, 2005, Kekuasaan Kehakiman di Indonesia(Aspek-aspek Perkembangan), Jakarta: UII Press,hlm.1

Kendatipun tidak secara eksplisit diatur dan dinyatakan dalam UUD 1945, namun negara tetap wajib untuk memenuhinya karena akses terhadap keadilan dalam rangka pemenuhan hak untuk warga negara untuk mendapatkan nilai hukum secara adil dan ini merupakan salah satu ciri negara hukum. Artinya, negara berkewajiban menjamin segala hak masyarakat yang berhubungan dengan hukum, termasuk jaminan kehidupan yang layak, jaminan keselamatan kerja dalam bekerja serta perlindungan hukumnya. Terjaminnya hak-hak dasar setiap warga negara berarti bahwa setiap penguasa negara tidak dapat dan tidak boleh sewenang-wenang terhadap warganya. Bahkan keberadaan hak-hak dasar tersebut juga berarti keseimbangan dalam bernegara, yaitu keseimbangan antara kekuasaan dalam negara dan hak-hak dasar warga negara.[371]

2) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan undang-undang pengganti undang-undang sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 1964 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja; Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut mulai berlaku sejak diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003.

Pada Paragraf 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

[371] *Ibid*

a. Pasal 86 ayat (1) dinyatakan bahwa;
   Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
   1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
   2) Moral dan Kesusilaan
   3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
b. Pasal 86 Ayat (2) untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
c. Pasa l86 Ayat (3) perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
   Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya K3.
d. Pasal 87 (1) dinyatakan bahwa: setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
e. Pasal 87 ayat (2) ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari kedua pasal tersebut jelas bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku kepada tenaga kerja dan keluarganya.

3) Undang-Undang Pengawasan Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan dimaksudkan untuk dapat melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan secara efektif sesuai standar yang ditetapkan oleh *International Labour Organisation* (ILO).

Konvensi ILO Nomor 81 terdiri dari 4 Bagian dan 39 pasal. Pokok-pokok isi dari konvensi ini antara lain memuat hal-hal sebagai berikut:

a) Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja harus diterapkan dari seluruh tempat kerja berdasarkan peraturan perundangan dan pengawasannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan;
b) Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja serta memberikan informasi efektif tentang masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh;
c) Pengawasan ketenagakerjaan tetap berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat;
d) Hal-hal lain yang berkaitan dengan persyaratan pegawai pengawas, tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas ketenagakerjaan.

4) Undang-Undang Keselamatan Kerja

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja terdiri dari 11 Bab 18 pasal, adalah merupakan undang-undang pokok yang memuat aturan-aturan dasar dan ketentuam-ketentuan umum tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara yang berada di wilayah Negara RI (Pasal 2). Sementara itu perumusan ruang lingkup dalam Undang-undang ini ditentukan atas dasar 3 hal yaitu:

a) Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha;
b) Adanya tenaga kerja yang bekerja;
c) Adanya bahaya dan resiko kerja di tempat kerja.

Undang-undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. Menurut undang-undang ini kewajiban dan hak tenaga kerja sebagai berikut ;

a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
c. Memenuhidan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;

d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan ketika syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

5) Undang-Undang Uap

Undang-undang Uap Tahun 1930 mulai berlaku sejak diundangkan pada tanggal 1 Januari 1931. Undang-undang Uap berisi 32 pasal yang mengatur tentang pesawat uap. Mengingat pesawat uap adalah suatu peralatan kerja yang bertekanan tinggi, sehinggs mempunyai resiko terhadap terjadinya peledakan, maka setiap pengguna pesawat uap haruslah mempunyai ijin dan memenuhi persyaratan tetentu setelah melalui pemeriksaan dan pengujian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 6 s/d 12).

6) Undang-Undang Jaminan

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dimaksudkan untuk menggantikan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang pernyataan berlakunya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek). Undang-undang ini mulai berlaku sejak diundangkan pada tanggal 17 Februari 1992. Seperti di dalam konsideran UU ini bahwa dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai

sektor kegiatan industri dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, maka perlu upaya perlindungan tenaga kerja. Pemberian perlindungan tenaga kerja adalah meliputi pada saat tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja dengan mekanisme asuransi.

7) Undang-Undang Kesehatan

Di dalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, khususnya pada Pasal 23 dinyatakan bahwa Kesehatan Kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal yang meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Dan setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja sesuasi dengan peraturan perundangan yang berlaku.

8) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

9) Undang-Undang *Higene* Perusahaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1969 Tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 120 mengenai *Higine* dalam Perniagaan dan kantor-kantor mulai berlaku sejak diundangkan pada tanggal 25 Februari 1961. Konverensi ini berlaku bagi:

a) Badan-badan perniagaan;
b) Badan, lembaga, kantor pemberi jasa dimana pekerjanya terutama melakukan pekerjaan kantor;

c) Setiap bagian dari badan, lembaga atau kantor pemberi jasa dimana pekerjanya terutama melakukan pekerjaan dagang atau kantor, sejauh mereka tidak tunduk pada UU atau peraturan lain yang bersifat nasional tentang higene dalam industry, pertambangan, pengangkutan dan pertanian.

10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Peraturan ini mengatur mengenai K3 diperusahaan, yang bertujuan untuk mengendalikan risiko pekerjaan. SMK3 merupakan sistem manajemen yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan lainnya seperti sistem manajemen mutu dan lingkungan.
11) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
12) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04 Tahun 1967 mengenai Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukkan Ahli Keselamatan Kerja.
13) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/98 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.
14) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 155 Tahun 1984 yang merupakan penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 125 Tahun1982 mengenai Pembentukan Susunan dan Tata Kerja DK3N, DK3W, dan P2K3, pelaksanaan dari Undang-undang Keselamatan Kerja.
15) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1996 mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

16) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1992 mengenai Tata Cara Penunjukkan, Kewajiban, dan Wewenang Ahli K3.
17) Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

B. Gambaran Umum Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Adapun untuk melengkapi data hasil obeservasi dan wawancara peneliti dilapangan, berikut informasi mengenai sejarah Kementerian Ketenagakerjaan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi dan Daftar Pejabat Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat dijadikan rujukan.

1. Sejarah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Sebagian besar kementerian yang ada sekarang telah mengalami berbagai perubahan, meliputi penggabungan, pemisahan, pergantian nama, baik sementara atau permanen. Tidak terkecuali untuk Kementrian Ketenagakerjaan (Kemenaker). Sejarah Kemenaker diawali saat panitia persiapan kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945. Awalnya tidak ada kementerian khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan, dan semua tugas dan fungsi yang berkaitan dengan masalah-masalah perburuhan masih berada di bawah Kementerian Sosial. Baru sejak tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan

yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial.

Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dengan uraian tugas yang jelas.

Pada masa transisi 1966-1969, Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada Keppres No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa

bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmennaker Nomor Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Pada masa reformasi, Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja yang kemudian diubah namanya menjadi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) Indonesia. Penamaan Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) ini terus digunakan selama periode kabinet Gotong Royong, Indonesia Bersatu dan Indonesia Bersatu II. Baru sejak Kabinet Kerja tahun 2014. Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nama menjadi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker RI.

Visi

"Terwujudnya Tenaga Kerja yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera".

Misi

"Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja".

1. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi;

2. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja;
3. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan;
4. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah; dan
5. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip kepemerintahan yang baik (*good govermance*), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

2. Tugas dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

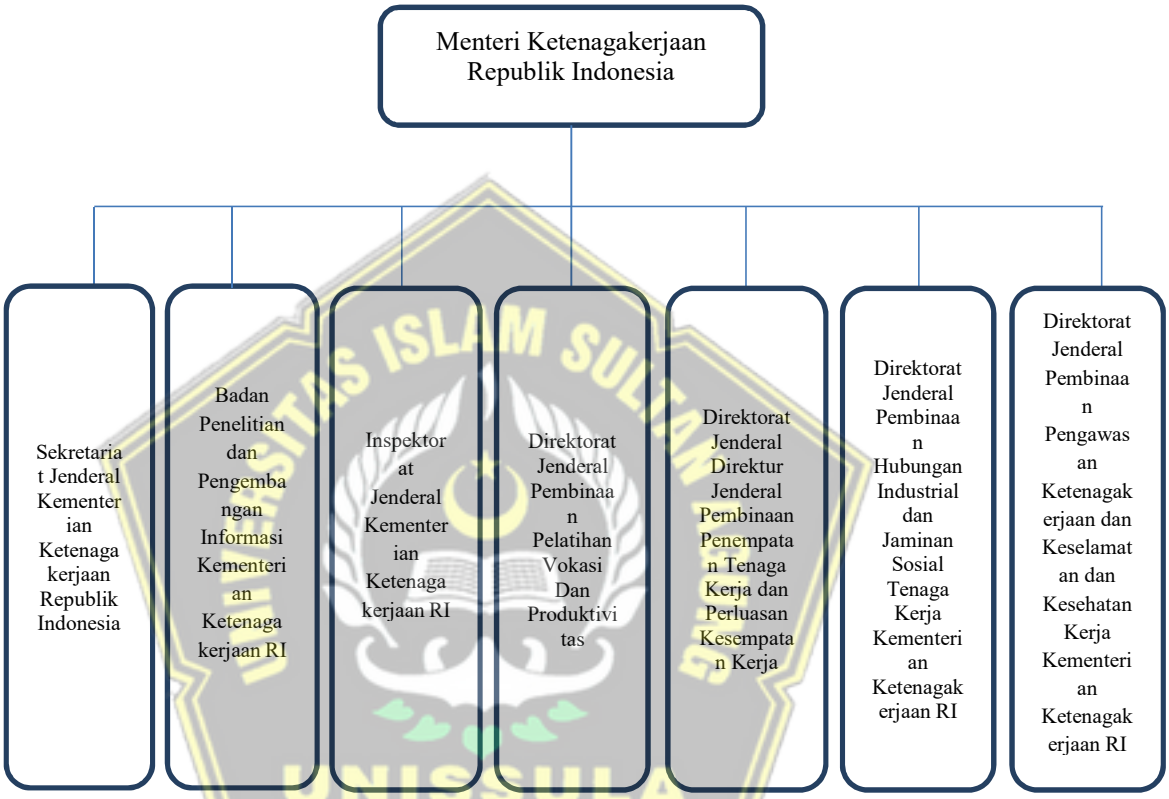
1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian ketenagakerjaan;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab kementerian ketenagakerjaan;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas dilingkungan kementerian ketenagakerjaan;
5. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan kementerian ketenagakerjaan di daerah;
6. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
7. Pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

3. Struktur Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan atau Kemnaker dipimpin oleh

seorang Menteri Ketenagakerjaan, yang berada dan bertanggung langsung di bawah Presiden.

Tabel 3.1. Bagan dan Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia



Sumber : Buku Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2020 Milik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

4. Pejabat Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Informasi berikut berisi daftar pimpinan atau pejabat dalam struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Tabel 3.2. Bagan Pejabat Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2019

No.	Nama	Jabatan	Alamat

1.	Dr. Hj. Ida Fauziyah, M.Si	Menteri Ketenagakerjaan	Gedung A Lt. 2 Kementerian Ketenagakerjaan, Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12750, Indonesia
2.	Anwar Sanusi, Ph.D	Sekretaris Jenderal	
3.	Estiarty Haryani, S.Pt., M.T.	Inspektur Jenderal	
4.	Budi Hartawan, S.E., M.A.	Direktur Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas	
5.	Drs. Suhartono, M.M.	Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	
6.	Dra. Indah Anggoro Putri, M. Bus.	Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
7.	Dra. Haiyani Rumondang, M.A	Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
8.	Drs. Bambang Satrio Lelono, M.A.	Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan	

Sumber :Buku Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2020 Milik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

5. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Republik Indonesia

Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (disingkat Ditjen Binwasnaker & K3) adalah unsur pelaksana yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dipimpin oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam melaksanakan tugas, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang sistem pengawasan ketenagakerjaan dan kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja, pembinaan pemeriksaan norma ketenagakerjaan, pembinaan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembinaan pengawas ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang sistem pengawasan ketenagakerjaan dan kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja, pembinaan pemeriksaan norma ketenagakerjaan, pembinaan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembinaan pengawas ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja, pembinaan pemeriksaan norma ketenagakerjaan, dan pembinaan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja, pembinaan pemeriksaan norma ketenagakerjaan, dan pembinaan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja;
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang sistem pengawasan ketenagakerjaan dan kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja, pembinaan pemeriksaan norma ketenagakerjaan, pembinaan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembinaan pengawas ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja;
6. Pelaksanaan administrasi direktorat jenderal pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh menteri.

Struktur Organisasi

Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri atas:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal;
2. Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
3. Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan;
4. Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
5. Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan;
6. Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tabel 3.3. Bagan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2019



Sumber : Buku Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2020 Milik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Peranan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Dalam PerlindunganHukum Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja

Dalam era pelaksanaan otonomi daerah sekarang ini negara Indonesia mempersiapkan segala sesuatunya untuk menyesuaikan perkembangan perekonomian. Salah satu yang sangat mendukung terciptanya kinerja pemerintahan yang solid dalam otonomi daerah yang mempunyai tantangan dan peluang besar adalah penataan struktur kepegawaian dilingkungan pemerintahanan di setiap Provinsi, Kabupaten/Kota seluruh negara Indonesia. Dalam penataan ini didasarkan pada efektifitas dan efisiensi kerja, sehingga potensi daerah dapat dikembangkan sebaik mungkin oleh seluruh perangkat daerah yang ada, dengan hasil yang dapat dirasakan secara maksimal. Otonomi daerah memberi peluang yang besar bagi pemerintah daerah untuk mengembangkan pembangunan daerah sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan daerahnya. Seluruh sumber daya yang dimiliki oleh daerah dimanfaatkan seoptimal mungkin bagi kepentingan pembangunan daerah dan kemajuan daerahnya.

Sekarang ini di daerah-daerah Provinsi dan khususnya Kabupaten/Kota secara serius melakukan upaya untuk meningkatkan pendapatan daerah dari berbagai sumber, terutama yang selama ini belum dirasakan secara maksimal, berbagai bidang yang merupakan potensi perubahan bagi pendapatan daerah adalah pertanian, perikanan, industri.

Sektor-sektor tersebut selama ini memang membatu perekonomian masyarakat, namun belum mampu untuk memberikan kontribusi lebih banyak untuk penambahan pendapatan daerah. Hasil temuan penulis dilapangan dan hasil observasi, bahwa perusahaan mendambakan perusahaan ini tetap mendapatkan dukungan dari tenaga kerja dan dari pemerintah, agar hasil produksi yang di dapatkan bisa memberikan *income* yang besar bagi pembangunan negara dan dapat bermanfaat bagi masyarakat luas. Dengan dukungan langsung dari pemerintah, pemasaran lokal, dosmetik, dan internasional dapat dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.

Tugas Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berkaitan dengan perlindungan hukum keselamatan kerja terhadap tenaga kerja adalah merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan. Keselamatan kerja ini merupakan penjagaan agar buruh/tenaga kerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan tenaga kerjanya. Misalnya untuk mendapatkan tenaga yang terlalu murah, memperkerjakan anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang diluar kewajaran. Selama ini perlindungan hukum keselamatan terhadap tenaga kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang ada. Apabila terjadi kasus hukum terhadap keselamatan kerja, maka pihak-pihak yang terkait adalah Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan RI, perusahaan, badan

penyelenggara asuransi (BPJS) bertindak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan dalam ayat (3), adanya syarat-syarat keselamatan kerja, yaitu :

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
b. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
c. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
d. Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban;
e. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
f. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
g. Memberi alat pelindung diri kepada para pekerja.

Peran Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam menyikapi adanya pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja pada perusahaan, apabila ada pelanggaran, maka dilakukannya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Diadakan penelitian atas kebenaran tindak pelanggaran tersebut;
b. Meminta keterangan dan barang bukti;
c. Melakukan pemeriksaan dan jika di pandang perlu memdapatkan penyitaan barang bukti.

Adapun dalam rangka hubungan kerja dalam persoalan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja, Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai 2 (dua) fungsi, sebagai berikut :

1. Fungsi Pengawasan
   Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan yang pro aktif dalam rangka menegakkan hak-hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan maka Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan dapat memebrikan tugas kepada petugas PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) baik yang berada di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota

agar bisa melakukan pengecekan dan memberikan surat peringatan ke I dan ke II, sedangkan apabila sudah sampai 3 (tiga) masih tetap saja tidak mengindahkan adanya surat peringatan sebelumnya tersebut, maka Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan RI dapat melakukan penyidikan.

2. Fungsi Hubungan Industrial
   Yaitu apabila ada pengaduan dari pekerja yang menyangkut tentang perselisihan, pelanggaran terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bisa melakukan *mediasi* yaitu mempertemukan kedua belah pihak dalam rangka upaya pelaksanaan penyelesaian perselisihan.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Peraturan tentang Sistem Inspeksi Tenaga Kerja dipaparkan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pemerintah, yang ditentukan oleh menteri atau pejabat pemerintahan lainnya yang ditunjuk mewakili menteri, yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Undang-undang mewajibkan unit pengawasan ketenagakerjaan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun provinsi, dan Kabupaten/Kota dimana tugasnya terkait pengawasan ketenagakerjaan dilaporkan kepada menteri yang bersangkutan. Pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk merahasiakan semua pekerjaannya yang perlu atau

harus dirahasiakan, dan mampu menahan diri dari penyelewengan kewenangan.[372]

Kemudian dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, bahwa pengusaha atau pengurus wajib melaporka secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka laporan yang sebagaimana dimaksud harus memuat keterangan sebagai berikut :

- Identitas perusahaan;
- Hubungan ketenagakerjaan;
- Perlindungan tenaga kerja;
- Kesempatan kerja.

Untuk dapat melaksanakan kebijaksanaan tersebut pemerintah memerlukan ketenagakerjaan dari semua perusahaan yang mencakup semua sektor melalui wajib lapor ketenagakerjaan secara berkala. Untuk itu diperlukan suatu pengaturan yang materinya, meliputi :

1. Kewajiban melaporkan keadaan ketenagakerjaan bagi semua pihak;
2. Kewajiban melaporkan tidak dilakukan hanya sekali tetapi dilakukan secara berkala/setiap tahunnya, sehingga dapat diperoleh data keadaan tenaga kerja secara terus menerus;
3. Data yang wajib dilaporkan yang lebih diperluas antara lain mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja;
4. Peningkatan sanksi pidana baik secara kuantitatif, yaitu jumlah denda maupun kualitatif yaitu penerapan pidana kurungan.

[372] Harian Gaji.com. *Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.dipublis pada tanggal 7 April 2021

Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan merupakan satuan perangkat pemerintah pusat yang berada dinaungan Kementerian Ketenegakerjaan yang dapat mewakilkan kepada Kepala Kantor Binawas K3 Kantor Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah Provinsi. Dimana Kepala Kantor Binawas K3 Kantor Kementerian Ketenagakerjaan perwakilan yang berada di Wilayah Provinsi dalam menerapkan dan melakukan pengawasan hal jaminan perlindungan keselamatan kerja bagi setiap tenaga kerja, secara struktural merupakan satuan perangkat yang berada di daerah yang dipimpin oleh pejabat eselon II dengan struktur yang lebih banyak untuk membantu semua kerjaan yang ada di Dirjen Binawas K3 Kantor Kementerian Ketenagakerjaan RI Pusat sehingga beban kerja yang tidak menumpuk pada suatu bagian atau seksi. Dibawah Kepala Dinas (eselon II), ada eselon III dan eselon IV. Sedangkan Kantor dipimpin oleh Kepala Kantor (eselon III), dibawahnya (eselon IV).

Sebagaimana tugas dan fungsinya, agar dalam menajalankan peran perlindungan keselamatan kerja bisa maksimal, maka Dirjen Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan RI dapat melakukan koordinasi kepada Kepala Kantor Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah Provinsi agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik, dengan catatan harus melakukan kerjasama sebagai *partner* untuk melaksanakan semua program kerja tingkat provinsi dan Kabupaten/Kota berjalan dengan lancar sesuai tupoksinya dalam membantu Dirjen Binawas K3 Kementerian

Ketenagakerjaan RI, maka Kantor Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah yang berada di Provinsi mempunyai komponen-komponen dan sub-sub komponen dengan tugas dan fungsinya masing-masing yaitu sebagai berikut :

a. Kepala Kantor
    1. Mempunyai tugas dan fungsi memimpin seluruh perangkat kerja dalam melaksanakan segala kegiatan yang terjadi di wilayah adminitrasi Kantor Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah Provinsi.
    2. Dalam melaksanakan kepimpinannya Kepala Kantor Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah Provinsi memberikan pedoman, bimbingan dan petunjuk pelaksanaan tugas kepada para stafnya.
    3. Dalam rangka memberikan bimbingan dan petunjuk pelaksanaan tugas kepala kantor akan mengadakan pertemuan atau rapat berkala dengan kepala seksi dan kepala sub bagian tata usaha.
    4. Kepala Kantor Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah Provinsi akan menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam unsur-unsur lingkungan kerja di kantor tersebut
b. Sub bagian tata usaha
    Dalam melakukan tugas dan fungsinya tersebut diatas sub bagian tata usaha, adalah :
    1. Melakukan dan menangani segala urusan keuangan di lingkungan Kantor Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah Provinsi.
    2. Melakukan segala urusan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.
    3. Melakukan segala urusan surat menyurat, kepegawaian, perlengkepan dan rumah tangga di Kantor Binawas K3 Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah Provinsi.
c. Sub bagian pengawasan tenaga kerja
    Dalam melakukan tugas dan fungsinya, adalah sebagai berikut :
    1. Fungsi seksi pengawasan
        - Mempunyai tugas melaksanakan inventarisasi laporan ketenagakerjaan
        - Pembinaan dan pengawasan norma kerja, jamsostek, izin kerja malam wanita, dan pemeriksaan terhadap laporan kecelakaan kerja, pemakaian alat pelindung diri bagi pekerja, pemeriksaan terhadap pelaksaan pengujian kesehatan kerja dan lingkungan kerja

2. Tugas seksi pengawasan
   - Melaksanakan pembinaan, pengawasan, perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja serta pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
   - Melaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang K3 (keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja).
   - Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap norma kerja yang berlaku.
   - Melaporkan ke aparat hukum terhadap pelanggaran tindak pidana norma ketenagakerjaan.
   - Melaksanakan pengawasan dan sosialisasi peraturan tentang standar kerja, upah, jamsostek, pekerja wanita, pekerja anak, progam kerja tahunan, melindungi tenaga kerja dan mengolah bahan sebagai pedoman pelaku tugas, merekomendasikan izin kerja wanita.[373]

C. Konstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Di Indonesia Dewasa Ini Yang Belum Berkeadilan

Setiap negara mempunyai masalah ketenagakerjaannya masing-masing, namun dapat dibatasi pada ketersediaan lapangan pekerjaan, kondisi hubungan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan yang masih kurang efektif. Permasalahan utama ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya adalah peningkatan kualitas pekerja dan produktivitas yang dihasilkan, salah satunya persoalan perlindungan keselamatan kerja serta pemberdayaan tenaga kerja dengan baik. Isu terkini masalah ketenagakerjan di Indonesia saat ini terbagi atas beberapa hal-hal penting yang patut diidentifikasi dan dikelola bersama, isu-isu tersebut muncul diantaranya sebagai berikut :

[373] Pak Idham, Dirjen Pengawsan Binawas K3 Kemenaker RI di Jakarta, Wawancara tanggal 28 Maret 2021.

Tabel 3.4. Data Isu Ketenagakerjaan di Indonesia



Sumber : Buku Ketenagakerjaan Dalam Data 2020 Milik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berdasarkan data yang terdapat dalam gambar tabel diatas, maka persoalan pengawasan tenaga kerja sangat penting, termasuk pengawasan norma-norma keselamatan kerja bagi semua tenaga kerja diperusahaan. Hal ini diperjelas dalam komitmen kementerian ketenagakerjaan yang dituangkan dalam sasaran dan indikator kinerja kementerian ketenagakerjaan untuk periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2020.

Tabel 3.5. Sasaran dan Indikator Kinerja Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2016-2020

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Unit Terkait
1.	Meningkatnya kesempatan kerja masyarakat Indonesia	Persentase angka pengangguran	Seluruh Unit Kerja Kementerian
2.	Peningkatan Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi	Jumlah Provinsi yang Indeks Pembangunan Ketenagkaerjaan (IPK) Baik	Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan
3.	Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	
4.	Peningkatan Kualitas Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga	Penyediaan Lapangan Kerja 2015-2019	Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
		Peningkatan Persentase	

	Kerja	Tenaga Kerja Formal	
5.	Perciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
		Jumlah Tenaga Kerja yang telah menjadi peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Formal dan Informal)	
6.	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
		Jumlah Pekerja anak yang ditarik dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA)	
7.	Peningkatan Kapasitas dan Kualitas Organisasi	Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal

Sumber : Buku Ketenagakerjaan Dalam Data 2020 Milik Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian di Kementerian Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam tabel diatas, disebutkan pada nomor (6), maka peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta menciptakan rasa keadilan dalam suatu sistem perusahaan adalah sebuah prioritas pemerintah untuk menjamin hak-hak tenaga kerja, salah satunya adalah bagaimana pemerintah memberikan pengawasan terhadap perusahaan untuk menerapkan regulasi keselamatan kerja.

Banyaknya perusahaan yang belum menerapkan norma kerja atau norma keselamatan yang merupakan bagian daripada prinsip (K3) maka itu menjadi sebuah penyebab faktor meningkatnya jumlah kecelakaan kerja setiap tahunya, melalui pelaksanaan pembinaan atau pemeriksaan atau pengujian atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan atau pelayanan keselamatan kerja dalam rangka kepatuhan terhadap peraturan perundangan bidang

ketenagakerjaan merupakan persoalan yang harus diupayakan secara nyata oleh pemerintah Indonesia. Berikut ini penulis sajikan beberapa perusahaan yang melakukan pelanggaran norma keselamatan kerja.

Tabel 3.6. Pelanggaran Norma Keselamatan Kerja Perusahaan Setiap Provinsi Tahun 2020

NO.	PROVINSI/ KABUPATEN/ KOTA	PRSHN MELANGGAR	PRSHN YG DINOTA
	JUMLAH NASIONAL	8.909	5.918
1	Aceh	-	-
2	Sumatera Utara	118	117
3	Sumatera Barat	147	139
4	Riau	25	22
5	Jambi	82	67
6	Sumatera Selatan	479	61
7	Bengkulu	112	167
8	Lampung	38	36
9	Kep. Bangka Belitung	10	4
10	Kep. Riau	115	100
11	DKI Jakarta	498	450
12	Jawa Barat	274	24
13	Jawa Tengah	-	-
14	DI Yogyakarta	1.336	1.278
15	Jawa Timur	324	300
16	Banten	284	10
17	Bali	179	5
18	Nusa Tenggara Barat	1.672	-
19	Nusa Tenggara Timur	82	21
20	Kalimantan Barat	3	-
21	Kalimantan Tengah	9	9
22	Kalimantan Selatan	-	-
23	Kalimantan Timur	195	186
24	Kalimantan Utara	31	26
25	Sulawesi Utara	128	128
26	Sulawesi Tengah	-	-

27	Sulawesi Selatan	213	213
28	Sulawesi Tenggara	-	-
29	Gorontalo	-	-
30	Sulawesi Barat	120	120
31	Maluku	1.940	1.940
32	Maluku Utara	-	-
33	Papua Barat	495	495
34	Papua	-	-

Sumber : Ditjen. Binwasnaker & K3, Pada Laporan Triwulan II Tahun 2020. Diolah Pusdatinaker.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana tercatat di dalam Tabel.3.6. terkait pelanggaran norma keselamatan kerja pada perusahaan setiap provinsi tahun 2020, bahwa perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan pada triwulan II tahun 2020 berjumlah 8.909 perusahaan dan 5.918 perusahaan diantaranya atau sekitar 66,43 persen telah dinota oleh pengawas ketenagakerjaan. Jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan yang tercatat pada triwulan II tahun 2020 sebagaimana tabel 3.6. dalam catatan dan penjelasan di (laporan) adalah pelanggaran terkait wajib lapor ketenagakerjaan (WLK). Sementara itu, jika dilihat dari sebaran provinsi, provinsi dengan jumlah pelanggaran tertinggi pada jenis pelanggaran wajib lapor ketenagakerjaan (WLK) tersebut adalah Provinsi Maluku yaitu sejumlah 1.940 pelanggaran. Sedangkan beberapa provinsi lainnya yang nihil pelanggaran yaitu Provinsi Lampung, Jawa Tengah, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Maluku Utara dan Papua.

Merujuk data Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2020 terdapat beberapa perusahaan yang melakukan pelanggaran norma keselamatan kerja

sehingga terjadi kasus kecelakaan kerja. Langkah awal yang harus dilakukan oleh seluruh stakeholder ketenagakerjaan adalah bagaimana untuk membudayakan kesadaran budaya keselamatan kerja disemua sektor industri guna meminimalkan kecelakaan kerja.

Kemudian penegakan norma ketenagakerjaan, minimnya kuantitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, mengakibatkan peraturan ketenagakerjaan banyak yang tidak dilaksanakan oleh para pihak. Fondasi pentingnya penerapan norma budaya keselamatan kerja seharusnya lama dilakukan baik oleh perusahaan maupun pemerintah khsusnya, yaitu melalui diundangkannya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Sebagaimana wawancara dengan staff Kementerian Ketenagakerjaan RI, Ibu Nely Jumaliah mengatakan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun terus naik disebabkan karena *pertama*, tingkat pengetahuan K3 para manajer dan pekerja yang rendah. *Kedua*, alat-alat safety yang tersedia di pasaran sangat terbatas dan berkualitas rendah. *Ketiga*, jumlah tenaga kerja tinggi sementara pengawas lapangan kerja sedikit.[374]

Untuk terciptanya keselamatan kerja yang unggul, yaitu keselamatan kerja yang menjadi budaya dilingkungan kerja atau industri, ada 3 hal yang haru terpenuhi. *Pertama*, komitmen dan kepemimpinan manajemen. *Kedua*, keterlibatan pekerja/buruh. *Ketiga*, tersedianya akses untuk memberikan

[374] Wawancara dengan Nely Jumaliah, Staff Penguji K3 Ahli Madya Kementerian Ketenagakerjaan, pada tanggal 14 Juni 2021

masukan, kritik, dan saran untuk perbaikan K3. Dan hal ini adalah penting bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia melihat korelasi antara investasi pada persoalan keselamatan kerja dan kinerja. Perusahaan yang meningkatkan investasi di bidang keselamatan kerja, tingkat kecelakaan akibat kerja akan menurun.

Masalah keselamatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tenteram, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan. Keselamatan Kerja sebagaimana diungkapkan oleh Tarwaka bahwa keselamatan kerja sesuatu yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.[375] Keselamatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mencapai produktivitas kerja yang optimal. Tindakan keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan status pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, mengendalikan bahaya di tempat kerja, mempromosikan budaya, pengobatan dan rehabilitasi K3.[376]

Kemudian sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Murni Siswati selaku Staff Bina Pengujian dan Perekayasa K3 Kementerian Ketenagakerjaan RI, menuturkan:

---

[375] Tarwaka, K. 2014. *Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press, Surakarta. hlm.4

[376] Hardijan Rusli. 2011. Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya. Bogor: Ghalia Indonesia. hlm.82

> Mengapa angka kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun terus naik disebabkan makin bertumbuhnya industri dengan berbagai teknologi, makin tinggi kesadaran untuk melapor sehingga statistik meningkat, kurang membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lemahnya pengetahuan K3 pada manajer/pengelola/pekerja.[377]

Setiap perusahaan wajib menerapkan keselamatan kerja di tempat kerja (perusahaan). Namun nyatanya, masih banyak perusahaan di Indonesia yang masih meremehkan hal tersebut. Padahal, keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja dan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia yang diambil dari data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Tabel 3.7. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2017-2021

No.	Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Perubahan (%)
1.	2017	123.041 kasus	21,39 %
2.	2018	173.415 kasus	40,94 %
3.	2019	177.044 kasus	5,43 %
4.	2020	221.740 kasus	21,28 %
5.	2021	234.270 kasus	5,65 %

Sumber : Pusdatinaker Ketenagakerjaan Dalam Data 2020 edisi 2 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Sebagaimana hasil penelitian di Kementerian Ketenagakerjaan yang terdapat di tabel 3.7. bahwa kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada rentang waktu tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 sebagaimana data dari ditjen, Binwasker dan K3 tercatat sekitar 123.041 kasus atau sama dengan 21,39%, dan ini selalu melonjak sampai pada laporan tahun 2021 tercatat sekitar

[377] Wawancara dengan Murni Siswati, Staff Bina Pengujian dan perekayasa K3 Kementerian Ketenagakerjaan, pada tanggal 14 Juni 2021

234.270 kasus atau sama dengan 5,65%, dan kasus kecelakaan kerja dalam data ditjen kemeterian ketenagakerjaan ada perbedaan sedikit yaitu pada tahun 2019 dengan jumlah kasus kecelakaan kerja sekitar 177.044 kasus atau sama dengan 5,43%. Sehingga antara data kecelakaan kerja yang terdapat di ditjen ketenagakerjaan dengan data yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan hampir semuanya falid bahwa kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat tinggi.

Sementara data kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan sedikit berbeda dengan data yang di dapat dari Kemenetrian Ketenagakerjaan, tetapi hal ini tidak terlalu signifkan dalam perbedaan jumlah kecelakaan kerja yang ada di Indonesia.

Tabel 3.8. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan RI 2017-2021

No.	Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Perubahan (%)
1.	2017	123.040 kasus	21,39 %
2.	2018	173.415 kasus	40,94 %
3.	2019	182.835 kasus	4,87 %
4.	2020	221.740 kasus	21,28 %
5.	2021	234.270 kasus	5,65 %

Sumber : Laporan BPJS Ketenagakerjaan Tentang Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia (2017-2021) dalam dataindonesia.id

Sebagaimana hasil penelitian berdasarkan tabel 3.8. bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada 2021. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 221.740 kasus. Jika dilihat trennya, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus tumbuh dalam lima tahun terakhir. Sejak 2017, jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 123.040 kasus. Jumlahnya naik 40,94% menjadi 173.415 kasus

pada 2018. Setahun setelahnya, kecelakan kerja kembali meningkat 5,43% menjadi 182.835 kasus. Kecelakaan kerja di dalam negeri meningkat 21,28% menjadi 221.740 kasus pada 2020. Angkanya pun kembali mengalami peningkatan pada tahun lalu. Menurut BPJS Kestenagakerjaan, mayoritas kecelakaan tersebut dialami di lokasi kerja. Hal itu pun paling banyak terjadi pada pagi hari pukul 06.00 hingga 12.00. Atas berbagai kecelakaan kerja tersebut, BPJS Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Rp1,79 triliun untuk membayar klaim pada 2021. Jumlah itu mengalami kenaikan 14,97% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebesar Rp1,56 triliun.[378]

Hal ini diperjelas sebagiaman hasil penelitian dengan Direktur Bidang Ketenagakerjaan Operasional Program BPJS Ketenagakerjaan Yasaruddin menuturkan ;

> Tren kecelakaan kerja yang terjadi Indonesia sebagaimana tabel diatas terjadi naik turun, berdasarkan lokasi kejadian, ia mengungkapkan mayoritas kecelakaan kerja sebanyak 104.823 kasus, setara 68,5 persen terjadi di dalam lingkungan kerja. Sementara itu, sebanyak 36.309 kasus merupakan kecelakaan lalu lintas dan sisanya 11.912 kasus terjadi di luar lingkungan kerja. Untuk kecelakaan kerja yang terjadi dilingkungan kerja ini maka perlu dilihat lagi apakah betul beberapa perusahaan belum melakukan untuk peningkatan pengawasan dibidang keselamatan kerja. BPJS Ketenagakerjaan mengungkap mayoritas korban kecelakaan kerja merupakan pekerja usia produktif, yakni usia 21 tahun - 40 tahun sebesar 81,19 persen dari total kasus. Kemudian sebanyak 24.472 kasus kecelakaan kerja terjadi pada pekerja usia 21 tahun-25 tahun dan 31.234 pada usia 25 tahun-30 tahun. Dan selanjutnya, sebanyak 25.479 kasus terjadi pada pekerja usia 30 tahun-35 tahun dan 21.030 kasus pada usia 35 tahun-40 tahun. Hal ini juga mengindikasikan apakah pengawasan

[378] M. Ivan Mahdi, 2022, "Artikel ini telah tayang di Dataindonesia.id dengan judul Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Meningkat": Lihat juga di https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/kasus-kecelakaan-kerja-di-indonesia-alami-tren-meningkat.

keselamatan kerja sudah cukup efektif dilaksanakan pada perusahaan yang alami kecelakaan kerja.[379]

Sebagaimana tebel tersebut diatas, bahwa penerapan keselamatan yang merupakan bagian daripada prinsip K3 diperusahaan secara keseluruhan belum terlaksana dengan baik. Padahal program keselamatan kerja sudah memiliki dasar hukum yang kuat di bidang hukum. Karena kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan, tidak terduga dan tidak diketahui kapan terjadinya. Sebenarnya perusahaan dapat mencegah terjadinya kecelakaan tersebut jika saja perusahaan memberikan pelayanan keselamatan kerja yang baik kepada karyawannya dan memberikan jaminan atas kecelakaan tersebut. Sehingga karyawan merasa aman dan terlindungi dengan program keselamatan kerja yang dilaksanakan di perusahaan.

Seperti beberapa contoh jumlah kasus kecelakaan kerja hasil penelitian diatas merupakan salah satu bentuk ketidaksiapan perusahaan dalam menyelenggarakan upaya keselamatan kerja. Mengingat perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja tidak serius menerapkan prinsip keselamatan kerja maka memiliki potensi (kecelakaan) tinggi. Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Muhammad Idham selaku Direktur Bina Pengujian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, menuturkan:

> "masalah keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan ini sudah kami upayakan salah satunya adalah mengenai pengawasannya. Untuk keselamatan kerjanya kami sudah mensosialisasikan kepada seluruh perusahaan agar dalam menggunakan alat-alat pelindung diri, seperti

[379] Wawancara dengan Direktur Bidang Ketenagakerjaan Operasional Program BPJS Ketenagakerjaan Yasaruddin, pada tanggal 14 Juni 2021

> helm, sarung tangan, sepatu, pelindung mata, masker, dan sabuk pengaman sesuai dengan standar yang ditentukan oleh peraturan. Namun, banyak dari mereka dalam hal ini perusahaan yang tidak mau memakai alat-alat pelindung diri tersebut, sesuai dengan standar baik nasional maupun internasional."[380]

Banyaknya alasan dari pekerja dan terutama perusahaan, dan kurang adanya sanksi tegas dari pemerintah dalam hal ini baik Dirjen Binawas Provinsi maupun Dinas Ketenagakerjaan yang berada di Kabupaten/Kota membuat perusahaan kurang memperhatikan keselamatan tenaga kerja/karyawannya. Artinya salah satu faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja dari tenaga kerja itu sendiri. Selain pekerja, sebenarnya peran terpenting adalah manajemen dilapangan yang ada diperusahaan itu sendiri. Dimana petugas lapangan yang mengawasi pekerjaan para pekerja harus dapat menindak mereka, dengan memberikan sanksi tegas jika tidak ingin menggunakan alat pengaman/pelindung. Namun ada alasan mengapa hingga saat ini perusahaan belum menerapkan sanksi tegas bagi pekerja yang lalai dalam hal keselamatan kerja.

Berikut penuturan Bapak Muhammad Idham selaku Direktur Bina Pengujian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, beliau menuturkan:

> "kami hanya mengingatkan dan menegaskan mereka, agar memberikan rasa aman bagi setiap tenaga kerja, sehingga bagi perusahaan yang tidak menerapkan norma keselamatan kerja tidak segan-segan untuk memberikan sanksi. Ya kalau mereka diperingatkan tetap bandel, ya sudah resiko tanggung penupang dalam hal ini perusahaan. Namun, jika

[380] Wawancara dengan Muhammad Idham, Direktur Bina Pengujian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 14 Juni 2021

terjadi kecelakaan kerja, kami tekankan kepada seluruh perusahaan untuk tetap bertanggung jawab secara maksimal."[381]

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa meskipun perusahaan tidak dapat memberikan sanksi kepada pekerjanya, namun perusahaan khususnya yang membidangi pengurus dan pengawas di lapangan harus lebih kompeten dalam upaya penerapan keselamatan kerja. Sebagaimana tertuang dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Penjelasan yang terdapat di dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menurut penulis merupakan suatu jaminan bagi hak tenaga kerja salah satunya terkait dengan keselamatan kerja. Senada dengan penjelasan undang-undang

[381] Wawancara dengan Direktur Bina Pengujian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 14 Juni 2021

ketenagakerjaan, frasa tentang mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan juga di jelaskan di dalam konstitusi kita yaitu Pasal 27 ayat (1) UUD RI 1945 yang menyatakan bahwa segala warga negara mempunyai hak yang sama dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Bahkan dalam pendapatnya H. Zainal Asikin perlindungan terhadap tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam: [382] *Pertama*, Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. *Kedua*, Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. *Ketiga*, Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Dalam tatanan konstitusi (UUD 1945) di Indonesia, persamaan ekonomi merupakan salah satu asas demokrasi atau asas bernegara untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka menurut penulis perlu dilakukan penelitian serius agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

[382] Zainal Asikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. hlm.76.

Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kesetabilan perusahaan.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Karena itu dalam pasal 4 huruf c[383] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan, bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Penulis berpendapat bahwa dilihat dari adanya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diterangkan secara luas mengenai perlindungan hukum bagi kselamatan pekerja, namun ketika dilihat dari tujuan undang-undang itu sendiri yang tercantum dalam pasal 4 huruf (c) dimana bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, maka perlindungan hukum bagi pekerja dapat diartikan sebagai suatu usaha

[383] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pemenuhan kebutuhan dan keperluan pekerja baik bersifat jasmani maupun bersifat rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan dari segi ras, agama, ataupun jenis kelamin. Sistem pemerintah negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip "Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum *(rechstaat)* dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)" elemen pokok negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan hukum terhadap "*fundamental rights"* (tiada negara hukum tanpa pengakuan dan perlindungan terhadap *fundamental rights*).

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk keselamatan tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong-royongan sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Bahkan berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan,

bahwa pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[384]

Berbicara tentang kesejahteraan bagi tenaga kerja bahkan menurut penulis sudah final sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 Republik Indonesia menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan khsusnya terkait dengan keselamatan tenaga kerja karena dalam asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan disebutkan semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya. Perlindungan hukum keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem managemen perusahaan.

Upaya keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Begitu pentingnya keselamatan kerja ini bagi tenaga kerja, maka Undang-undang

[384] Iskandar Christian Salasa. *Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.* Jurnal Lex Administratum, Vol. II/No.1/Jan – Mar/2014

Nomor 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 86 ayat (1), yaitu : Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :[385]

a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
b. Moral dan kesusilaan; dan
c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusiaserta nilai-nilai agama.

Kemudian di dalam Pasal 86 ayat (2) di jelaskan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Dan juga dalam Pasal 86 ayat (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.[386]

Perlindungan tenaga kerja perlu mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini dilihat dari sebagian pasal yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja diantaranya tercakup sebagai berikut :[387]

1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
3) Setiap buruh/tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
4) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
5) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);

[385] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[386] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat 1-3
[387] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
7) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);
8) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1);
9) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
10) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).

Ada beberapa objek yang merupakan bagian daripada perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya adalah sebagai berikut :[388]

a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat;
e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Dalam penjelasan tentang objek perlindungan bagi tenaga kerja diatas, secara yuridis sudah sangat terang sekali di point (c) dimana tenaga kerja wajib mendapatkan jaminan keselamatan kerja. Jaminan perlindungan keselamatan kerja tersebut secara hukum merupakan bagaian daripada sistem yang dibangun dalam regulasi ketenagakerjaan dan ini belum sepenuhnya di terapkan dalam prakteknya. Telah disebutkan sebelumnya bahwa

[388] *Ibid*

perlindungan buruh/pekerja mencakup beberapa norma dan norma-norma tersebut dapat dijelaskan salah satunya norma keselamatan kerja.[389]

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang di jelaskan dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselematan dan kesehatan kerja. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.[390]

Keselamatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja. Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :[391]

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

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

---

[389] Gerry Silaban. 2008. *Hak dan atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Medan: USU Press. hlm.1

[390] www.wikimu.com/news/DisplayNews. diakses pada tanggal 20 Maret 2009

[391] *Ibid*

1. Hak atas upah yang layak;
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti;
3. Hak atas PHK;
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.[392]

Selain tentang keselamatan kerja ternyata Undang-undang ketenagakerjaan juga menjelaskan tentang pelaksanaan SMK3 yang berupa pelaksanaan diatur dalam Pasal 87 :[393]

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan;
2. Ketentuan mengenai penerapan system manajemen keselamatan; dan
3. Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.[394]

Dengan demikian, peraturan keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi para pekerja dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. [395] Perusahaan yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan salah satunya terkait dengan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya. Ketentuan-ketentuan

[392] Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon,* Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011

[393] Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3

[394] Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 85.

[395] Budiono dan Abdul Rakhman. 1997. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. hlm. 227

tersebut menyangkut hak-hak lain pekerja selama hubungan kerja berlangsung sampai dengan berakhirnya hubungan kerja.[396]

Karena keselamatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya selalu dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Demikian pula keselamatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja.[397]

Dalam kajian perlindungan hukum keselamatan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaanpun disebutkan beberapa dasar hukum keselamatan kerja, antara lain ;[398]

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 Tentang Pengawasan, Peredaran, Penyimpanan, dan Penggunaan Pestisida;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1975 Tentang Keselamatan Kerja Penggunaan Bahan Radiasi.

Sebagaimana dalam pendapat Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.[399] Secara khusus perlindungan tenaga kerja salah satunya perlindungan keselamatan kerja bagi tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa

[396] Jehani, Libertus. 2006. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visi Media.hlm. 2.
[397] http://gudangmakalah.blogspot.com. Di akses tanggal 9 Juli 2012.
[398] Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hlm.9
[399] Satjipto Rahardjo. 2003. *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta. Kompas. hlm.121.

disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Secara khusus perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan dalam hukum ketenagakerjaan tentunya perlindungan hukum bagi pekerjanya yang didalamnya diatur dalam perjanjian kerja terkait dengan perlindungan hukum yang diberikan. Hubungan tenaga kerja dan perusahaan adalah hubungan yang melahirkan hak dan kewajiban pribadi dalam hidup bermasyarakat. Untuk dapat melindungi keselamatan para pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mewujudkan produktifitas kerja secara optimal maka pihak perusahaan wajib melaksanakan ketentuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan melakukan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.[400]

Penegakan hukum dalam persoalam keselamatan kerja adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi suatu kenyataan. Keinginan-keinginan tersebut adalah pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturaan hukum. Jaminan perlindungan atas pekerjaan seperti keselamatan kerja dituangkan dalam

[400] Budiono dan Abdul Rakhman, *Ibid.*

ketentuan konstitusi kita yaitu Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.[401]

Perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Keselamatan kerja diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang mendefinisikan tempat kerja sebagai ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja.[402]

Sebagaimana dalam Pasal 12 Undang-Indang Nomor 1 Tahun 1970 menjelaskan tentang kewajiban dan hak tenaga kerja yaitu :[403]

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
3. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
4. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

[401] Abdul Khakim, *Ibid.*

[402] Kementerian Ketenagakerjaan, Modul Pelatihan dan Pendidikan Ahli K3 Muda, Jakarta, 2019

[403] Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Bukan hanya dalam pasal 12 saja berdasarkan pasal 8, 9, 11 dan 14 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pengurus berkewajiban untuk :[404]

1. Memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya;
2. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur;
3. Menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
   a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
   b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya;
   c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
   d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Bertanggung jawab dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan;
5. Melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja;
6. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli ahli *World Safety Organization* (WSO) Indonesia menyebutkan bahwa untuk mencegah kecelakaan kerja dan mendapat perlindungan atas keselamatan kerja bagi tenaga kerja di Indonesai belum sepenuhnya dilakukan baik oleh pemerintah maupun oleh perusahaan itu sendiri. Hal mana perusahaan termasuk lalai untuk pemeriksaan kesehatan pada saat penerimaan bagi calon tenaga kerja untuk mengetahui apakah calon tenaga kerja tersebut sesuai

[404] *Ibid.*

dengan pekerjaan tersebut, baik secara fisik maupun mental, termasuk apakah perusahaan memperbaiki fasilitas perusahaan yang ada untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja.[405]

Dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa :

1) Yang diatur oleh undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun diudara, yang berada didalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
2) Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja di mana :
   a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
   b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang : dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
   c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran, atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau di mana dilakukan pekerjaan persiapan;
   d. Dilakukan usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
   e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan;
   f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun di udara;
   g. Dikerjakan bongkar-muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
   h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
   i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;

[405] Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli ahli *World Safety Organization* (WSO) Indonesia, pada tanggal 14 Juni 2021

j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
l. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lobang;
m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau timah;
o. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon;
p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat tehnis;
q. Dibangkitkan, dirobah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
r. Diputar pilem, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Bahwa untuk menjamin apa yang terdapat di dalam Pasal 2 Undang-undang, maka harus adanya campur tangan pegawai pengawas dari pemerintah dalam hal ini Dirjen Binawas Provinsi dan Dinas Tenaga Kerja selanjutnya disebut Disnaker dalam terciptanya rasa keadilan bagi karyawan dan pemerintah untuk memberikan jaminan atas hak dan kewajiban kepada pihak-pihak terkait agar terlaksananya ikatan kerja yang harmonis.

Upaya pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan agar terciptanya keselamatan kerja merupakan hal yang lebih penting dibandingkan dengan mengatasi terjadinya kecelakaan. Kecelakaan dapat dicegah dengan menghindarkan sebab-sebab yang bisa mengakibatkan terjadinya kecelakaan. Tindakan pencegahan bisa dilakukan dengan cara penuh kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan dan juga dengan rasa tanggung jawab.

Berdasarkan keterangan dari Bapak Soehatman Ramli ahli *World Safety Organization* (WSO) Indonesia, upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menghindari terjadinya kecelakaan adalah :[406]

1. Memberikan pelatihan tentang teknik keselamatan kerja;
2. Memberikan sharing sebelum melakukan pekerjaan;
3. Penanganan dan penyimpanan barang dengan tepat terkait alat-alat berat;
4. Penyediaan tempat khusus untuk setiap peralatan kerja;
5. Penyimpanan bahan yang mudah terbakar jauh dari sumber panas/api;
6. Menyimpan nomor-nomor darurat untuk hal-hal penting dan mendesak.

Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang *Omnibus Law* (Cipta Kerja)

Pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan pembuatan peraturan peraturan perundang-undangan yang di dalamnya mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan dan pengundangan. [407] Yang dimaksud dalam penjelasan tersebut, bahwa peraturan perundang-undang peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.[408]

Pembentukan regulasi baru yang kemudian lebih dikenal dengan *omnibus law* pada dasarnya diusulkan secara resmi oleh Presiden Joko Widodo dalam pidato pelantikan Presiden Indonesia untuk periode 2019-2024 pada 20 Oktober 2019. Dalam pidatonya disampaikan perlu adanya

[406] Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli ahli *World Safety Organization* (WSO) Indonesia, pada tanggal 14 Juni 2021

[407] Pasal 1 angka(1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

[408] *Ibid*, Pasal 1 (2)

penyederhanaan regulasi dalam suatu metode yakni *omnibus law* yang akan mengubah beberapa undang-undang melalui satu undang-undang baru, kemudian usulan tersebut dimasukan dalam agenda prioritas pemerintahannya. Merujuk pada substansi, RUU Cipta Kerja terdiri atas 15 (lima belas) bab, 174 (seratus tujuh puluh empat) pasal, 79 (tujuh puluh sembilan) undang- undang sektoral yang terkait, dan 1.244 (seribu dua ratus empat puluh empat) pasal yang akan diubah, dihapus dan/atau dibentuk norma baru.[409]

Apa yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diantaranya terdapat 11 klaster didalamnya. Adapun 11 klaster yang terdapat dalam Undang-undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:[410]

1. Penyederhanaan perizinan tanah;
2. Persyaratan investasi ;
3. Ketenagakerjaan;
4. Kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM);
5. Kemudahan berusaha;
6. Dukungan riset dan inovasi;
7. Administrasi pemerintah;
8. Pengenaan sanksi;
9. Pengendalian lahan;
10. Kemudahan proyek pemerintah;
11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

Dalam praktik legislatif, sebuah rancangan undang-undang yang mengikutsertakan dalam satu undang-undang, isu-isu yang terpisah dan

[409] Kania Rahma Nureda, dkk. 2021.*Omnibus Law Ruu Cipta Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Diterbitkan oleh Komnas HAM RI. Jakarta.hlm.3

[410] Faiq Hidayat, 11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja, https://news.detik.com/ berita/d-4837745/, diakses tanggal 22 Desember 2020, pukul 14.45 WITA.

berbeda-beda, dan terutama suatu rancangan yang menggabungkan beberapa subjek dalam satu tindakan dimana otoritas eksekutif didorong untuk menerima pasal-pasal yang ia tidak setujui kalau tidak akan menggagalkan keseluruhan pengundangan tersebut. Sementara, munculnya ide *omnibus law* mengandung masalah tidak baik secara teori maupun penerapannya. Indonesia yang menganut *civil law system* tidak mengenal istilah *omnibus law* karena lazimnya diterapkan di negara-negara yang menganut *common law system*. *Omnibus law* menimbulkan kekhawatiran baik dalam tata urutan heirarki peraturan perundang-undangan maupun jenis peraturan perundang-undangan. Walaupun kemudian di beberapa negara, *omnibus law* dipercaya menjadi salah satu strategi reformasi regulasi mengatasi kondisi obesitas regulasi, khususnya di sektor kemudahan berusaha.[411]

Penerapan *Omnibus law* di Indonesia manakala ditinjau dari isi Pasal 7 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dapat dikatakan kurang relevan atau bahkan membuat pengkaburan/ketidakjelasan daripada pasal-pasal yang sudah diatur di dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya.[412]

[411] Fajry Akbar, "*Menakar Omnibus Law sebagai Alat untuk Mensejahterakan Masyarakat," dipaparkan pada acara* "Workshop Pengkajian dan Penelitian Komnas HAM" tanggal 12 Maret 2020.

[412] Kania Rahma Nureda, dkk, *Ibid.*

Membahas ketidakpastian isi pasal yang terdapat di dalam Undang-undang cipta kerja khusunya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, penulis sependapat ketika melihat persoalan adakah jaminan kepastian hukum dalam undang-undang tersebut, sebagaimana disampaikan oleh Prof. Maria Farida Indrati [413] , bahwa Undang-undang cipta kerja ini yang kemudian disebut *Omnibus Law* jangan sampai ketika diterapkan justru malah menimbulkan persoalan baru dalam sistem penyusunan peraturan perundang-undangan. Karena khawatir ini malah akan terjadi ketidakpastian hukum dan menyulitkan kita semua.

Hal ini, di dasarkan bahwa *Omnibus law* setara dengan undang-undang dan kedudukannya dibawah Undang-Undang Dasar RI 1945. Konstitusi UUDNRI 1945 terutama dalam Pasal 28D ayat (1) yang mengatur bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum". Dari pasal tersebut dapat diartikan bahwa Undang-undang Cipta Kerja berkaitan dengan persoalan perlindungan dan jaminan keselamatan kerja hendaknya dapat memastikan kepastian hukum, dan tidak menimbulkan keragu-raguan dalam penerapan hukumnya.[414]

Sementara Indonesia sendiri dalam perjalanannya terkait HAM telah mengesahkan ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya ("KIHESB") melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 dan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik

[413] *Ibid.*
[414] *Ibid*.

("KIHSP") melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005. Sehingga dalam kedudukannya negara mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk mendukung dan melaksanakan setiap upaya pemajuan HAM, baik di tingkat nasional maupun internasional, tidak terkecuali dalam proses pembangunan perlindungan ketenagakerjaan.[415]

Sehingga bagaimana negara dalam kewajiban dan tanggungjawabnya dalam menerapan suatu aturan baru tidak terjadi kontradiksi dengan sistem dan asas hukum. Dimana, *omnibus law* merupakan metode untuk mengubah dan/atau mencabut beberapa klausul pada berbagai peraturan perundang-undangan. Karena pada umumnya, metode *omnibus law* diberlakukan di negara yang menganut *sistem common law* yang biasanya khusus untuk mengubah dan/atau mencabut peraturan pada satu sektor tertentu sehingga tidak "sapu jagat".[416]

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Prof. Maria Farida Indrati, bahwa Undang-undang Cipta Kerja (*omnibus law*) mengancam kepastian hukum dan implementasi atas peraturan itu sendiri. Hal ini karena

[415] Muhammad Syafari Firdaus and others, *Pembangunan Berbasis HAM* : Sebuah Panduan (II, Komnas HAM RI 2013).

[416] Beberapa negara dengan common law system yang menggunakan metode omnibus law khusus untuk sektor tertentu: Kanada (Omnibus untuk mengimplementasikan perjanjian perdagangan internasional), Turki (Omnibus untuk amandemen peraturan perpajakan), Australia (Omnibus untuk mengimplementasikan perjanjian perdagangan bebas antara Amerika Serikat dengan Australia). Sumber: Fajry Akbar, Menakar Omnibus Law sebagai Alat untuk Mensejahterakan Masyarakat. Center for Indonesia Taxatation Analysis pada seminar riset desain Komnas HAM RI, 2020.

dalam Undang-undang Cipta Kerja (*omnibus law*), berbagai sektor perundangan terbentuk menjadi satu kesatuan peraturan.[417]

Klaster ketenagakerjaan yang terdapat di dalam Undang-undang Cipta Kerja terlihat jelas sekali peran pemerintah dalam undang-undang tersebut ingin menciptakan *social dumping* dimana itu semua dilakukan guna membuat aturan untuk menarik investasi asing ke Indonesia dengan cara-cara yang inkonstitusional, diantaranya membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan penanam modal asing, dan menghilangkan perlindungan kepada pekerja salah satunya tidak ada pasal yang mengupas tentang jaminan keselamatan kerja sebagai bentuk kepastian hukum. [418] Penulis dalam pembahasan ini berpendapat bahwa klaster ketenagakerjaan yang ada di dalam Undang-undang Cipta Kerja layak disebutkan bertentangan dengan UUD 1945, hal ini disebabkan negara telah melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin terlaksananya hak-hak konstitusional rakyat dan pekerja/ buruh, lebih dari itu klaster ketenagakerjaan dalam Undang-undang Cipta Kerja merupakan bentuk konkret pemerintah lebih mengedepankan kepentingan pemodal asing maupun kepentingan segelintir orang dalam negeri tanpa memperhatikan kepentingan rakyat dan pekerja salah satunya persoalan jaminan keselamatan kerja.

---

[417] Rofiq Hidayat, "*Kekhawatiran Maria Farida Terkait Omnibus Law*" (Hukum Online, 2020) <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5de4f9c9216d0/kekhawatiran-maria-farida-terkait-omnibus-law> diakses 10 Februari 2020.

[418] Sulistiowati. *Ketidakseimbangan Hak Dan Kewajiban Antara Investor Asing Dengan Pekerja Indonesia Dalam Pengaturan Penanaman Modal Dan Ketenagakerjaan*. Mimbar Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 27. Retrieved from https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/15893/10502 (2015).

Sementara apa yang terdapat di dalam Pancasila sebagai dasar Filsafat Negara terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV dan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan kepada negara untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar dapat terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya salah satunya jaminan keselamatan kerja, dan bukan semata mengedepankan kepentingan pemodal demi mendapatkan investasi.[419]

Keberadaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan selama ini terindikasi karena adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha) berdasarkan alasan itu tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya dalam hubungan kerja. Keselamatan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja diperusahaan selama ini baik menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja belum maksimal dalam pengawasan dan penegakan hukumnya, sehingga peran hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting guna meniadakan ketimpangan tersebut.

Alih-alih memperkuat pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang selama ini tidak maksimal dilakukan, pasal-pasal baru

[419] Mohammad Fandrian Adhistianto, *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan).* Fakultas Hukum Universitas Pamulang. Volume 3, Issue 1, Agustus 2020, 1-10 P A L R E V | J O U R N A L O F L A W ISSN : 2622-8408 – E-ISSN 2622-8416

yang ada dalam Undang-undang Cipta Kerja justru membuat aturan yang semakin merugikan pekerja/buruh salah satunya tidak ada perubahan pasal atau penambahan pasal yang menyinggung persoalan perlindungan keselamatan kerja. Perubahan yang ada dalam Undang-undang Cipta Kerja justru terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing, pengaturan PKWT, hubungan industrial, pengaturan cuti, jaminan sosial tenaga kerja, dan upah kerja hal ini secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia terkait jaminan keselamatan tenaga kerja selama ditempat kerja, sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi pekerja Indonesia khususnya dan rakyat Indonesia pada umumnya.[420]

Salah satu persoalan lain yang sangat krusial adalah mengenai ketentuan pidana, di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja seharusnya ada perubahan pasti terkait pasal pemberian sanski hukumnya bagi perusahaan, dan ini haruslah dipandang dan dilihat merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar hak-hak yang telah diatur dapat secara pasti terpenuhi, sementara di dalam Undang-undang Cipta kerja telah dengan jelas menghilangkan sanksi pidana terhadap kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberikan perlindungan kepada pekerja, hal ini jelas mengakibatkan tidak adanya perlindungan yang

[420] Mohammad Fandrian Adhistianto, *Ibid.*

mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.[421]

Sebagai sumber hukum, Undang-undang Cipta Kerja tentu saja harus mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya PHK, persoalan PKWT, persoalan upah dan lain sebagainya, tapi juga perlindungan keselamatan kerja pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya terhidar dari kecelakaan kerja, Undang-undang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian pasal-pasal yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial.[422] Berubahnya hukum yang mampu memengaruhi perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat.

Dengan demikian Undang-undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum yang baru saja disahkan harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan dimasa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku

[421] *Ibid.*

[422] Dipna Videlia Putsanra,(6 Oktober 2020, *Beda Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan 13/2003*. tirto.id. Tirto.id, Diakses tanggal 27 Agustus 2021.

kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan keselamatan tenaga kerja.[423]

Undang-undang cipta kerja tidak mengatur tentang keselamatan kerja yang wajib diterapkan oleh perusahaan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 86 dan 87 undang-undang ketenagakerjaan, dan juga tidak merubah apapun pasal yang terdapat di dalam undang-undang keselamatan kerja sebagaimana pasal 1, pasal 2 pasal 3, dan pasal 15 sebagai pasal penting dalam keselamatan kerja sehingga pekerja akan mengalami kesulitan untuk menuntut atau ganti rugi apapaun jika perusahaan mengabaikan bahkan tidak menerapkan prinsip keselamatan kerja.[424]

Jika dibandingkan dengan undang-undang tentang ketenagakerjaan dan undang-undang tentang keselamatan kerja, muatan pada undang-undang cipta kerja berbeda, walaupun undang-undang tentang ketenagakerjaan dan tentang keselamatan kerja dinilai masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh pekerja. Meskipun demikian ternyata substansi dalam undang-undang cipta kerja semakin buruk. Dalam undang-undang ketenagakerjaan telah diatur tentang kewajiban perusahaan menerapkan prinsip keselamatan kerja waluapun hanya pasal pelengkap, kemudian dalam undang-undang keselamatan kerja sangat kompleks menjelaskan tentang keselamatan kerja bagi setiap tenaga kerja yang berada di lingkungan perusahaan. Sementara pada undang-undang cipta kerja tidak diatur tentang perlindungan dan

[423] Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: Kencana, hlm.249.

[424] Otti Ilham Khair, *Ibid*

jaminan keselamatan kerja bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud pasal-pasal undang-undang cipta kerja.[425]

Dalam proses marger undang-undang ketenagakerjaan kedalam Undang-undang Cipta Kerja seharusnya bisa memberikan perlindungan tambahan bagi tenaga kerja, namun justru menguranginya. Hal ini terkait dengan cara pandang yang dibuat oleh legislator yang cenderung mengutamakan aspek bisnis atau investasi, namun menyederhanakan masalah ketenagakerjaan. Tindakan perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum, baik yang bersifat *preventif* maupun *represif*, baik tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam upaya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar mampu mewujudkan kesejahteraan. Menyadari betapa berharganya posisi pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan kebijakan yang komprehensif untuk melindungi keselamatan dan keamanan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.[426]

Sehingga ketika mengupas persoalan tentang konstruksi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia dewasa ini sangat memprihatinkan. Hal ini disebabkan beberapa persoalan pasal-pasal yang teradapat dalam undang-undang yang membicarakan ketenagakerjaan tidak adanya keberpihakannya

[425] *Ibid*.

[426] Yudo, Apa itu Omnibus?,https://pelitaku.sabda.org/node/872, diakses pada tanggal 20 Desember 2020

kepada tenaga kerja. Karena adanya perlindungan hukum terhadap pekerja seharusnya merupakan suatu pemenuhan hak dasar melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pada pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama. Dengan demikian sudah selayaknya bahwa di dalam proses bernegara harus memperhatikan keberpihakan negara terhadap pekerja yang berada dalam posisi lemah. Dengan demikian sudah sepatutnya bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang memang mampu menghidupi dirinya dan keluarganya secara layak dan didasarkan atas perekonomian yang disusun sebagai usaha bersama. Adalah suatu pelanggaran mendasar apabila dalam pelaksanaan undang-undang yang berbau ketenagakerjaan baik undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang keselamatan kerja dan undang-undang cipta kerja menimbulkan distorsi terhadap pelaksanaan dilapangan karena sesungguhnya semua undang-undang yang disebutkan diatas diciptakan bukan hanya untuk memberikan kemudahan dalam berinvestasi tetapi juga untuk memberikan kesejahteraan umum, memberikan perlindungan kepada pekerja dan memberikan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Tantangan terbesar bangsa saat ini adalah menjaga produk hukum yang telah dihasilkan dapat selaras dengan ideologi Pancasila. Namun mengingat

Indonesia memasuki abad modern ini justru semakin mengalami keterombang-ambingan oleh guncangan nilai-nilai dan ideologi barat yang mereduksi segala sendi-sendi kehidupan masyarakat Indonesia. Pada kondisi ini, Pancasila sebagai ideologi bangsa telah tenggelam dalam euforia dan utopia demokrasi kehidupan bernegara yang menjurus kepada *neo liberalisme dan kapitalisme*. Pengaruh nila-nilai dan ideologi barat telah meringsek masuk dalam instrumen-instrumen hukum nasional Indonesia melalui deregulasi-deregulasi yang tampak selalu berpihak kepada kelompok kepentingan pemodal. [427] Hal ini apabila dikaitkan dengan Pancasila sebagai dasar negara dan sebagai falsafah bangsa, tentunya akan sangat jauh bertentangan dengan gagasan sila keadilan sosial. Lebih jauh lagi, prinsip negara harus menjamin keadilan sosial yang telah diatur secara konstitusional di dalam Pasal 23, 27, 28, 31, 33 dan 34 UUD 1945. Pasal-pasal ini menegaskan bahwa para pendiri bangsa (*the founding father's*) berkeinginan agar negara harus menguasai sumber daya alam strategis untuk kemudian dipergunakan untuk memenuhi tugas sosial negara untuk menjamin keadilan sosial warga negaranya dan bukan untuk kepentingan pemodal.[428]

Namun sangat disayangkan, sila-sila dalam Pancasila ini masih belum dapat dihayati, diresapi dan diamalkan oleh para pembentuk hukum. Meskipun didalam irah-irah atau konsideran undang-undang selalu mencantumkan pancasila sebagai landasan idiil, namun pada kenyataannya isinya bertentangan dengan landasan idiil pancasila karena justru merupakan pasal-pasal pesanan dari para pemilik

[427] Rini Fathonah, Mashuril Anwar. *Undang-Undang Cipta Kerja: Berbaju Pancasila, Bernapas Kolonial.* Fakultas Hukum Universitas Lampung. *Jurnal* Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 5, No. 2 (2021)-ISSN: 2338 4638 Volume 5 Nomor 2 (2021)

[428] *Ibid*.

modal untuk melanggengkan kekuasaan dan kepentingannya. Atau dengan kata lain dapat penulis katakan bahwa banyak undang-undang berbaju Pancasila namun nafasnya kolonial. Hal Ini tentunya dapat dilihat dari berbagai undang-undang yang dibuat untuk melindungi kepentingan pemilik modal, salah satunya seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.[429]

Berdasarkan alasan menimbangnya, baik Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dibentuk untuk mewujudkan tujuan pembentukan pemerintah negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Namun apabila dicermati lebih lanjut, pertimbangan pembentukan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini cenderung ekonomisentris, bukan kesejahteraan. Kemudahan dalam aspek ekonomi yang diberikan oleh ketiga undang-undang tersebut diprioritaskan untuk para pemilik modal atau pengusaha gedongan, sementara kepentingan masyarakat atau tenaga kerja justruh terpinggirkan. Lebih jauh lagi ketiga undang-undang tersebut justruh berpotensi menimbulkan perbudakan modern karena tidak ada

[429] Jatmika, Bayu Jati. *Asas Hukum Sebagai Pengobat Hukum: Implikasi Penerapan Omnibus Law*. Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. No. 1 (9) 2020.

pembatasan dalam hubungan kerja salah satunya persoalan keselamatan kerja. Kebijakan semacam ini sama halnya dengan *koeli ordonantie* zaman Hindia Belanda yang memberikan perlindungan kepada pemilik perkebunan dengan tenaga kerja murah dan tanpa perlindungan.[430]

Karena persoalan kesejahteraan bagi tenaga kerja adalah masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan salah satunya adalah persoalan keselamatan kerja. Berakhirnya upaya-upaya untuk menerapkan prinsip keselamatan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kecelakaan kerja dan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sebagai Negara berkembang, Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan berkreasi untuk meningkatkan aturan hukum keselamatan kerja. Tak dapat dipungkiri bahwa demi peningkatan prinsip-prinsip keselamatan kerja di seluruh perusahaan, pemerintah perlu mengatur dengan membuat peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dalam memperbaiki iklim berusaha yang mencerminkan nlai keadilan.[431]

D. Gambaran Umum dan Lokasi PT. *Hyundai E & C, Co, Ltd*

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawacara ke tempat penelitian, maka dengan ini penulis akan menyajika terkait gambaran dan lokasi umum,

[430] Mayasari, Ima. *Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia*. Jurnal Rechtsvinding. No 1 (9) 2020.

[431] Otti Ilham Khair. *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Sekolah Tinggi llmu Pemerintahan Abdi Negara, Jurnal Widya Pranata Hukum. Vol. 3, No. 2, September 2021

sejarah, struktur organisasi seta sistim produksi dari perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd,* adalah sebagai berikut ;

1. **Perkembangan Organisasi PT. *Hyundai Engineering and Construction* Co, Ltd**

Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd atau Hyundai E & C terlibat dalam Teknik Sipil dan Jasa Konstruksi di Indonesia. Perusahaan menawarkan pembangunan pabrik, fasilitas pembangkit listrik konstruksi, pekerjaan bangunan, konstruksi pembangkit listrik tenaga nuklir, sipil dan lingkungan bekerja termasuk infrastruktur seperti pengembangan lahan, laut & pengerukan karya, jalan raya, jembatan, kereta api dan sumber daya air.

> *Hyundai E&C builds new value: Hyundai Engineering & Construction is the first Korean construction company to venture overseas. We are building a better world with creative ideas and passion and a better future through constant innovation and challenges.*

Hyundai Engineering & Construction adalah perusahaan konstruksi Korea pertama yang menjelajah ke luar negeri. Kami sedang membangun dunia yang lebih baik dengan ide-ide kreatif dan semangat dan masa depan yang lebih baik melalui inovasi dan tantangan yang konstan. Saat ini *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* sebagai *Lead Contractor* (Kontraktor Utama) sedang melaksanakan pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Uap Batu Bara dengan kapasitas 1 x 1000MW.

PLTU Cirebon Unit 2 yang menghabiskan anggaran senilai US$2,2 miliar tersebut, nantinya akan menyediakan listrik untuk jaringan listrik 35.000 MW. PLTU Cirebon unit 2 ditujukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga listrik di Pulau Jawa, Madura dan Bali merupakan bagian dari program

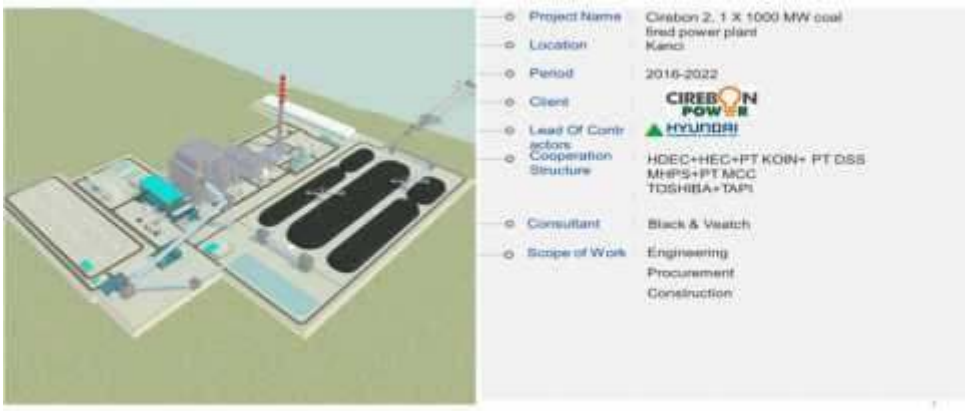
pemerintah Republik Indonesia yang memiliki peran strategis untuk mendorong keterlibatan investasi swasta dalam pembangunan infrastruktur. Pembangkit listrik tersebut mengadopsi teknologi Ultra Super Critical (USC) boiler yang merupakan teknologi batu bara bersih, dengan tingkat efisiensi tinggi dan emisi rendah. Pembangunan konstruksi PLTU Cirebon unit 2 dengan durasi proyek dari 2016-2022 yang terletak di Jl. Pemancingan (Jalan Raya Cirebon Tegal KM 9.5) Dusun 2 RT.3 RW.4 Desa Kanci Kec. Astanajapura Kab. Cirebon, Jawa Barat.

Tabel 3.9.Lokasi Perusahaan *Hyundai E and C, Co, Ltd*



Sumber: PLTU Cirebon #2: 1x1000 MW Berlokasi di Cirebon, Jawa Barat sekitar 250 KM dari Jakarta

Tabel 3.10. Siteplan Perusahaan *Hyundai E and C, Co, Ltd*



Sumber: PLTU Cirebon #2: 1x1000 MW Berlokasi di Cirebon, Jawa Barat sekitar 250 KM dari Jakarta

2. Sejarah Perusahaan Hyundai E and C Co, Ltd

Hyundai Engineering and Construction Co., Ltd. (singkatan: HDEC) adalah sebuah perusahaan konstruksi besar di Korea Selatan. Perusahaan ini didirikan oleh Chung Ju-yung pada tahun 1947 dengan nama *Hyundai Civil Works Company* dan merupakan bagian dari *Hyundai Group*. *Hyundai Construction dan Hyundai Engineering* resmi digabung pada tahun 1999.

Hyundai Construction memainkan peran penting dalam mengirim tenaga kerja asal Korea ke Timur Tengah untuk menggarap sejumlah proyek konstruksi di sana pada dekade 1970-an dan 1980-an. Seperti pada tahun 1975, saat *Hyundai* menandatangani kontrak pertamanya di wilayah itu untuk membangun sebuah galangan kapal untuk Angkatan Laut Iran di dekat Bandar Abbas. 800.000 warga Korea pun dikirim untuk bekerja di Arab Saudi, sementara 25.000 warga Korea yang lain dikirim ke Iran, di mana *Hyundai* menjadi tempat kerja bagi sebagian besar tenaga kerja tersebut.

Dibawah manajemen kreditur, dengan Korea Exchange Bank sebagai kreditur terbesar, *Hyundai Group* dipecah menjadi sejumlah perusahaan mulai tahun 2001 hingga 2006. Hingga bulan Maret 2007, HDEC menjadi pemegang semua saham *Hyundai Merchant Marine*, yang merupakan perusahaan induk *de facto* dari *Hyundai Group*. *Hyundai Group* dan *Hyundai Motor Group* (hasil pecahan lain dari *Hyundai Group*) pun bersaing ketat untuk membeli HDEC. Pada tahun 2011, *Hyundai Motor Group* diputuskan menjadi pemilik *Hyundai Eng. & Const.,co.,Ltd*, setelah berhasil

mengalahkan *Hyundai Group*. *Hyundai Engineering and Construction* Co, Ltd atau Hyundai E & C telah melaksanakan 850 Project, 62 Negara selama 74 Tahun.

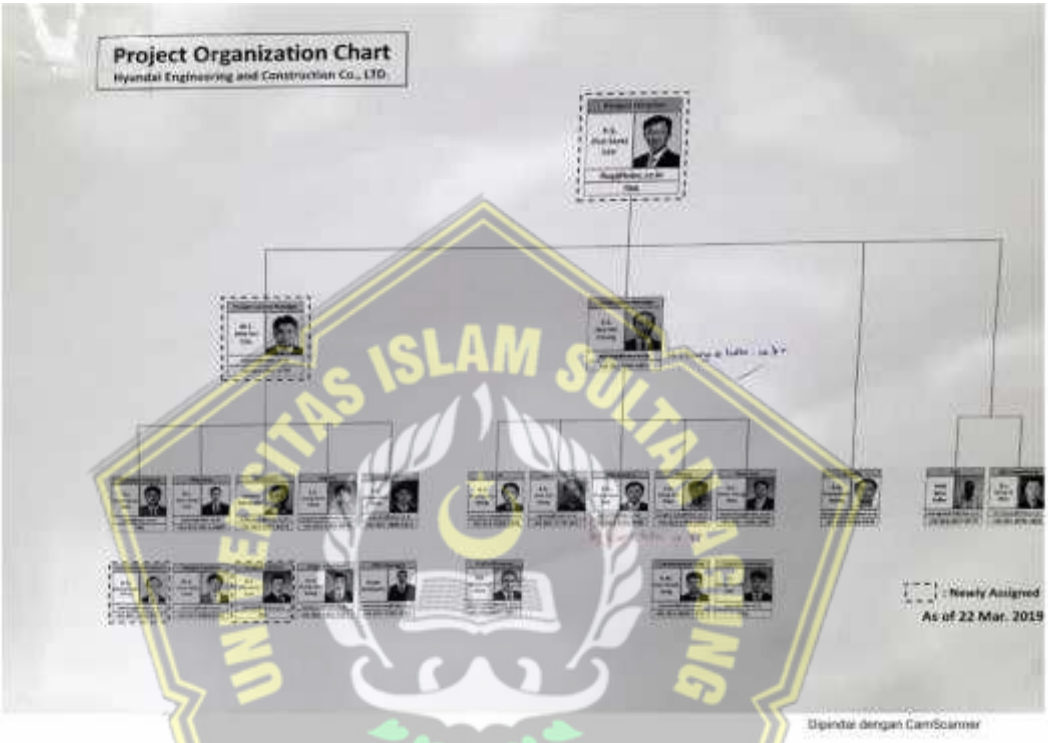
3. Struktur Organisasi Perusahaan *Hyundai E and C Co, Ltd*

Struktur organisasi merupakan bagian tugas dan wewenang di bagian tubuh suatu perusahaan termasuk perusahaan *Hyundai Engineering and Construction* Co, Ltd. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasinya perusahaan *Hyundai Engineering and Construction* Co, Ltd diperlukan kerjasama yang baik di antara kegiatan yang satu dengan yang lain antar bagian yang bekerja di dalamnya. Untuk dapat bekerjasama itulah semua orang yang berada *Hyundai Engineering and Construction* Co, Ltd harus dapat mengadakan komunikasi antara satu dengan yang lainnya. Kemudian agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka pelaksanaan itu harus terkoordinasi, yaitu terjadi kontak dan keselarasan di antara orang-orang maupun kegiatannya sehingga semuanya berlangsung secara tertib dan seirama ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Masalah keorganisasian merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan, karena menyangkut keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya seperti mendapat keberhasilan dengan cara mengefektifkan dan efisienkan segala aspek di dalam perusahaan. Organisasi perusahaan merupakan suatu penetapan dan pembagian pekerjaan dilaksanakan secara bergilir, sedangkan gambaran mengenai hubungan kerja samanya disebut struktur organisasi.

Dibawah ini bagan dan struktur organisasi di *Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd*, PLTU Cirebon Unit 2 yaitu :

Tabel 3.11.Bagan dan Struktur Organisasi di *Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd*



4. **Logo dan Arti Loga Perusahaan *Hyundai E and C Co, Ltd***

Kata **Hyundai dalam bahasa Korea 現代 (“*hanja*”)**, yang berarti “modernitas.” Transliterasi yang tepat ke dalam bahasa Inggris adalah “*Hyeondae*.” Ini adalah nama yang sesuai dengan mempertimbangkan slogan merek saat ini: *New Thinking, New Possibilities.*

Logo Hyundai yang berupa huruf "H" yang terletak dalam sebuah kotak merupakan siluet dari dua orang yang berjabat tangan. Sebagaimana dijelaskan oleh *Hyundai*, "Logo Hyundai mungkin terlihat seperti huruf pertama dari nama kami, tapi ini juga menyimbolkan dua orang yang mewakili perusahaan dan pelanggan berjabat tangan. Bagi masyarakat Asia, berjabat tangan memang menegaskan sebuah gerakan untuk menyampaikan kepercayaan, rasa hormat, dan dilakukan untuk membentuk kesepakatan.

Warna silver pada logo: mencerminkan kecanggihan, kreativitas, dan kesempurnaan. Perusahaan Teknis dan Konstruksi Hyundai (*Hyun-day*) didirikan pertama kali pada tahun 1947 oleh Chung Ju-yung dan cabang otomotifnya didirikan beberapa tahun kemudian pada bulan Desember 1967. Kantor pusat *Hyundai* berada di Seoul, dimana pada awalnya perusahaan ini berencana membangun gedung pencakar langit tertinggi di negara itu.

5. Proses Produksi Perusahaan *Hyundai E and C Co, Ltd*

Dalam pelaksanaan konstruksi pembangunan PLTU Cirebon Unit 2 dimulai dari persiapan lahan, pengurugan, dan penerimaan material konstruksi baik melalui jalur darat mauapun melalui jalur laut. Tahap pelaksanaan mendirikan bangunan utama dan gedung. Pelaksanaan konstruksi dilakukan berdasarkan dokumen spesifikasi proyek yang telah disusun oleh perencana konstruksi, dengan segala tambahan dan perubahannya pada saat penjelasan pekerjaan, serta ketentuan teknis (pedoman dan standar teknis) yang dipersyaratkan baik dari aspek kualitas dan keselamtan kesehatan kerja dan lingkungan. Pelaksanaan konstruksi mendapatkan pengawasan dari *Hyundai*

Engineering and Construction dan pengawasan konstruksi dari Owner, Cirebon Power Energi Prasarana. Pelaksanaan konstruksi harus sesuai dengan ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Adapun proses kerja PLTU batu bara secara singkat seperti ini :

1) Batu bara dari luar dialirkan ke penampung batu bara dengan *conveyor* lalu dihancurkan dengan *the pulverized fuel mill* / pemecah batu bara untuk menjadi tepung batu bara.
2) Kemudian batu bara halus ini dicampur dengan udara panas oleh *forced draught fan* sehingga menjadi campuran udara panas dan bahan bakar (batu bara).
3) Dengan tekanan yang tinggi, campuran udara panas dan batu bara disemprotkan kedalam *Boiler* sehingga akan terbakar dengan cepat seperti semburan api.
4) Selanjutnya air dialirkan ke atas melalui pipa yang ada dinding *Boiler*, air ini akan dimasak dan menjadi uap untuk kemudian dialirkan ke tabung boiler guna memisahkan uap dari air yang terbawa.
5) Kemudian uap akan dialirkan ke *superheater* untuk melipat gandakan suhu dan tekanan uap sampai mencapai suhu 570°C dan tekanan sekitar 200 bar yang menyebabkan pipa juga berpijar merah.
6) Uap dengan tekanan dan suhu yang tinggi inilah yang menjadi sumber tenaga turbin tekanan tinggi yang merupakan turbin tingkat pertama dari 3 tingkatan.
7) Untuk mengatur turbin agar mencapai *set point*, petugas akan *menset steam governor valve* secara manual ataupun otomatis.
8) Suhu dan tekanan uap yang keluar dari turbin tekanan tinggi akan sangat berkurang drastis, untuk itu uap ini dialirkan lagi ke *boiler re-heater* untuk meningkatkan suhu dan tekanan lagi.
9) Uap tersebut akan digunakan sebagai penggerak turbin tingkat kedua atau disebut turbin tekanan sedang kemudian keluarannya langsung digunakan untuk menggerakkan turbin tingkat 3 atau yang bertekanan rendah
10) Uap keluaran dari turbin tingkat 3 mempunyai suhu sedikit diatas titik didih, sehingga perlu dialirkan ke *condensor* agar menjadi air untuk dimasak ulang.
11) Air tersebut akan dialirkan melalui *deaerator oleh feed pump* untuk dimasak ulang. Mulanya dipanaskan di *feed heater* yang panasnya bersumber dari *high pressure set*, kemudian ke *economiser* sebelum dikembalikan ke tabung *boiler*
12) Sedangkan air pendingin dari *condensor* akan disemprotkan kedalam *cooling tower* dan inilah yang menyebabkan timbulnya asap air pada *cooling tower*. Selanjutnya air yang sudah agak dingin ini dipompa balik ke *condensor* sebagai air pendingin ulang.

13) Ketiga turbin digabung dengan *shaft* yang sama dengan generator 3 *phase*, generator ini selanjutnya membangkitkan listrik tegangan menengah (20-25 kV).
14) Dengan menggunakan transformer 3 phase, tegangan dinaikkan menjadi tegangan tinggi berkisar 250-500 kV yang kemudian dialirkan ke sistem transmisi 3 phase.
15) Sedangkan gas buang dari *boiler* dihisap oleh kipas pengisap agar melewati *electrostatic precipitator* untuk mengurangi polusi dan kemudian gas yang sudah disaring akan dibuang melalui cerobong.

6. Profil Divisi HSE Perusahaan *Hyundai E and C Co, Ltd*

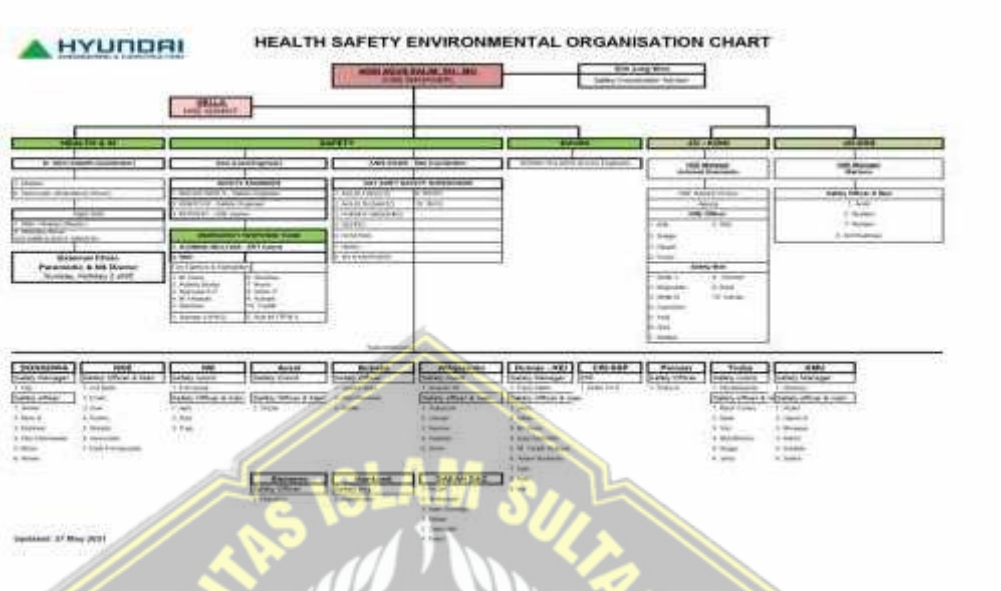
Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd menempatkan Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan projek konstruksi pembangkit listrik tenaga uap batu bara unit 2 Cirebon. Hal ini dikarenakan pekerja merupakan aset penting perusahaan dan proyek yang harus dilindungi kesehatan dan keselamatannya. Dalam menjalankan K3, diperlukan kesadaran antara tenaga kerja dan seluruh perusahaan *Join Operation* dan *Subcontaktor* atau pemberi kerja maka dibutuhkan Divisi HSE (K3) didalam mengelola sistem management K3 pada pembangunan konstruksi PLTU Unit 2 Cirebon.

Kepanjangan HSE adalah *Health, Safety*, and *Environment*, dikenal juga dalam bahasa Indonesia-nya adalah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Memberikan masukan atau nasihat kepada pimpinan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* terhadap pemenuhan peraturan perundang-undagan K3 diIndonesia. Melakukan identifikasi serta pemetaan dari potensi bahaya yang berpeluang terjadi pada tiap tahap aktivistas konstruksi dan lingkungan kerja, membuat dan memelihara dokumen terkait K3. Membuat suatu gagasan

yang berkaitan dengan program K3, melakukan analisa resiko dan evaluasi kemungkinan atau peluang insiden kecelakaan yang dapat terjadi.

Divisi K3 dipimpin oleh Warga Negara Indonesia sedangkan dua orang *Advisor* warga negara Korea Selatan membantu dalam mengelola divisi K3 dan sebagai pengantar komunikasi dan koordinasi kepada pimpinan Proyek dan kantor pusat Korea. Divisi K3 memiliki sub divisi diantaranya *Health* dan *Industrial Hygiene* yang dipimpimpin oleh dokter. *Hyperkes*, *Safety Engineer* yang mengelola *Safety Record* and *Prosedur* K3, *Permit Coordinator* yang mengurusi dan mengelola sistem perizinan kerja, *ERT Coordinator* yang mengelola kesiapsiagaan rencana tanggap darurat dan melakukan simulasi darurat kecelakaan serta memeriksa perlengkapan kebakaran, *Engineer* lingkungan yang mengelola pengawasan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta adanya *safety coordinator* yang mengaturkan penempatan *safety supervisor* dalam pengawasan area kerja dan mengkoordinasikan pekerjaan *Simops* (*Simultaneous Operations*). *SIMOPS* didefinisikan sebagai pelaksanaan dua atau lebih pekerjaan berbeda secara bersamaan. Adanya beberapa pekerjaan/aktifitas berbeda yang berlangsung diarea yang berdekatan memberikan ada kemungkinan terjadinya interferensi, bentrok atau terjadi transfer risiko antar pekerjaan.

Tabel 3.12.Bagan dan Struktur Organisasi HSE di *Hyundai Engineering and Construction Co, Ltd*



7. Karakteristik dan Faktor Kecelakaan Kerja Pada Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*

Dari hasil penelitian dilokasi kerja pada perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* ada beberapa tenaga kerja yang dipilih untuk dimintai keterangannya melalui wawancara, dan responden ini yang pernah mengalami kecelakaan ditempat kerja serta bersedia dijadikan sebagai sampel penelitian dan belum purna kerja. Jumlah responden adalah 10 orang dengan deskripsi sebagai berikut:

Usia

Berdasarkan data yang di dapatkan dari hasil wawancara dengan responden tentang faktor yang dilihat dari karakteristik usia (Tabel 3.13) dibawah ini, maka didapatkan bahwa responden yang banyak mengalami kecelakaan kerja dilokasi kerja berada pada usia diatas 40 tahun berjumlah 5

orang (50%), sementara bagi responden yang masih muda yaitu pada rentang usia 30-35 tahun dan 25-30 tahun masing-masing berjumlah 2 orang (20%), dan hasil wawancara dengan responden yang rentang usia 25 tahun kebawah sebesar (10%) atau 1 orang responden.

Dapat dikatakan bahwa, angka kecelakaan yang terjadi dilokasi kerja perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* pada umumnya meningkat bagi tenaga kerja yang umurnya 30 tahun keatas. Hal mana disebabkan, semakin bertambahnya usia seseorang dalam hal ini tenaga kerja di *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, maka kemampuan dan kesehatan fisiknya cenderung menurun. Sehingga dapat diperoleh penjelasan dari 10 responden yang diwawancarai dan diperoleh bahwa usia di atas 40 tahun yang sering menjadi korban kecelakaan kerja di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*.

Tabel 3.13. Distribusi Responden berdasarkan Usia

No	Usia Responden (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	<25	1	10
2	25-30	2	20
3	30-35	2	20
4	>40	5	50
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Sesuai penjelasan yang terdapat di dalam tabel diatas, maka dapat dipaparkan bahwa usia tenaga kerja yang dijadikan responden berada pada kisaran 25 sampai 38 tahun. Kemudian responden yang mempunyai karakteristik usia paling banyak mengalami kecelakaan kerja di perusahaan

tersebut yaitu responden yang berusia lebih dari 40 tahun, dengan berjumlah 5 orang.

Artinya karakteristik usia sebagai faktor yang tidak diragukan lagi bahwa masalah usia dan pengalaman pekerja merupakan faktor kunci penyebab kecelakaan kerja, akan tetapi harus dicatat pula bahwa tingginnya usia tidak otomatis dapat disamakan dengan banyaknya pengalaman.[432]

Sebagaimana dalam kenyataan ditempat kerja perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, telah diketahui bahwa beberapa kapasitas fisik, seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi, menurun sesudah usia 30 tahun atau lebih. Dampak dari usia menjadi tua terhadap terjadinya kecelakaan kerja harus menjadi perhatian serius perusahaan. Hal ini menunjukan terdapat kecenderungan bahwa beberapa jenis kecelakaan kerja seperti terjatuh lebih sering terjadi pada tenaga kerja usia 30 tahun atau lebih dari pada tenaga kerja berusia sedang atau muda. Juga angka beratnya kecelakaan kerja rata-rata lebih meningkat mengikuti pertambahan usia.[433]

Jenis Kelamin

Sementara faktor yang menjadi bagian dari karakteristik kedua terjadinya kecelakaan kerja, berdasarkan data responden yang didapatkan dari hasil wawancara adalah terkait jenis kelamin (Tabel 3.14) yang diambil dari 10 orang tenaga kerja didapatkan bahwa sebagian besar responden

[432] ILO, 1989, *Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Prestindo.hlm.49

[433] Suma'mur, 1996,*Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*,Jakarta: Gunung Agung.hlm.305

adalah kelompok laki-laki yaitu sebesar (80%) atau 8 responden dan perempuan sebesar (20%) atau 2 responden.

Bahwa dalam kegiatan sehari-hari secara umum bagi semua tenaga kerja, peraturan keselamatan kerja diterapkan dan berlaku pada semua tenaga kerja baik tenaga kerja pria maupun bagi tenaga kerja wanita. Hanya ada beberapa yang menjadi perhatian khusus bagi tenaga kerja wanita untuk menambahkan prinsip keselamatan kerja ketika ditempat kerja karena wanita sangat berpotensi terkena bahaya selama bekerja.

Tabel 3.14. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	8	80
2.	Perempuan	2	20
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Terdapat persoalan perbedaan karakteristik faktor jenis kelamin, yaitu tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria pada umumnya, dapat menimbulkan persoalan tersendiri, sehingga perlunya pendekatan yang berlainan (terutama pada faktor-faktor tertentu) dalam menghadapi masalah kecelakaan kerja yang mungkin timbul dilingkungan perusahaan tempat kerjanya.[434]

Hal ini sangat sesuai dengan hasil penelitian yang ada ditabel diatas, bahwa hampir semua tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki lebih dominan yang mengalami kecelakaan jika dibandingkan dengan tenaga kerja

[434] AM. Sugeng Budiono, 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan K3*, Semarang: BP UNDIP.hlm.148

perempuan. Dari hasil penelitian menyebutkan sebesar (80%) dari seluruh responden yang mengalami kecelakaan adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, hal tersebut dikatakan oleh salah satu responden bahwa tenaga kerja laki-laki sering mengabaikan prinsip keselamatan kerja bagi dirinya.

Tanggungjawab pekerjaan dalam kacamata sosial antara tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita adanya perbedaan ketika terjadi paparan terkait kecelakaan kerja yang diterima orang, sehingga penyakit akibat kerja yang dialami berbeda pula. [435] Solusi yang paling tepat oleh setiap perusahaan adalah memberikan arahan baik untuk tenaga kerja lai-laki maupun tenaga kerja wanita, yang paling tepat adalah dengan dipraktekkannya semua peraturan perundangan untuk melindungi tenaga kerja yang ada diperusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah termasuk juga menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja ditempat kerja.[436]

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat penting bagi siapapun yang akan menjadi tenaga kerja. Akan tetapi pendidikan juga mempunyai peran yang sangat krusial ketika terjadinya suatu kecelakaan kerja disebuah perusahaan. Sebagiaman hasil penelitian melalui wawancara dan observasi di perushaaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, bagi pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi cenderung dapat menghindari dan memahami akan

[435] Juli Soemirat,2000, *Epidemiologi Lingkungan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.hlm.57

[436] AM. Sugeng Budiono, *Ibid*. hlm.151

adanya potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatannya. Sesuai dengan data responden yang penulis dapat dari tempat kerja tentang tingkat pendidikan (Tabel 3.15) didapatkan bahwa ternyata responden yang sering mengalami kecelakaan kerja dari latar belakang pendidikan terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMP berjumlah 4 orang (40%), tingkat pendidikan SMA berjumlah 2 orang (20%), tingkat pendidikan diploma/sarjana berjumlah 1 orang (10 %) dan tingkat pendidikan SD sebesar (30%) atau 3 orang responden.

Tabel 3.15. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	DIPLOMA/SARJANA	1	10
2.	SMA	2	20
3.	SMP	4	40
4.	SD	3	30
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Berdasarkan tabel hasil penelitian dengan responden, bahwa pendidikan formal menjadi faktor utama dalam penyaringan tenaga kerja disuatu perusahaan tidak lain juga terjadi di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, dimana tertinggi responden adalah SMP yaitu sebesar 40%. Hal ini di jelaskan oleh salah satu responden karena jenis pekerjaan yang dikerjakan umumnya tidak memerlukan keahlian khusus. Akan tetapi ketika dilihat secara langsung ditempat kerja semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka paling tidak dapat meminimalisir untuk menghindari potensi bahaya yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu upaya perusahaan adalah

diperhatikan faktor pendidikan dan pelatihan yaitu upaya untuk menanamkan prinsip keselamatan kerja pada pekerja dan calon pekerja. Sebagaimana dalam makna secara umum bahwa pendidikan biasanya diperuntukkan bagi siswa yang dipersiapkan sebagai tenaga kerja *(pre service training).* Seperti halnya materi keselamatan kerja dapat dimasukkan dalam kurikulum sekolah.[437]

Sehingga dapat dikatakan pendidikan merupakan sebuah proses bagi seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat dimana ia hidup, proses sosial tersebut yakni orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga ia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.[438]

Dapat pula dikatakan pendidikan merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orana lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Sesuai dengan paparan tabel diatas dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka mereka cenderung untuk menghindari potensi bahaya yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja ketika seseorang melakukan pekerjaan ditempat kerjanya.[439].

[437] Bambang Endroyono,1989, *Keselamatan Kerja Untuk Teknik Bangunan*, Semarang: IKIP Semarang Press.hlm.8

[438] Achmad Munib, dkk., 2004, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Semarang: UPT UNNES Press.hlm.33

[439] Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta:PT Rineka Cipta.hlm.16

Masa Kerja

Membahas masa kerja bagi tenaga kerja maka tidak lepas dari loyalitas tenaga kerja. Dari hasil penelitian di tempat kerja perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* diperoleh data berdasarkan masa kerja (Tabel 3.16) dari 10 responden yang diketahui bahwa masa kerja responden terlama berada pada tingkatan 10 tahun yaitu berjumlah 4 orang atau (40%) sedangkan untuk masa kerja 7 tahun berjumlah 3 orang (30%), masa kerja 5 tahun berjumlah 2 orang dan masa kerja 2 tahun atau kurang sebesar (10%) atau 1 orang responden.

Tabel 3.16. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	Masa kerja 2	1	10
2	Masa kerja 4	2	20
3	Masa kerja 6	3	30
4	Masa kerja 7	4	40
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Sesuai data yang terdapat ditabel, dapat dipaparkan bahwa tenaga kerja yang mempunyai waktu lama dalam masa kerja yaitu responden yang telah bekerja selama 7 tahun yaitu sebesar 40% dari 10 responden yang telah diwawancarai, hal mana tenaga kerja ini sudah lama sehingga kemungkinan jenuh terhadap berbagai aturan/kebiasaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, hal ini disebabkan tenaga kerja yang tergolong lama mengerjakan pekerjaan yang sama atau monoton setiap harinya.

Dalam hal pekerjaan, masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja disuatu tempat. Dimana masa kerja juga dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Bahkan juga dapat memberikan dampak/pengaruh positif pada tenaga kerja bila yang dikerjakan semakin lama masa kerja tenaga kerja adanya perubahan wawasan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, akan memberi pengaruh negatif jika tenaga kerja dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan/dampak buruk. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan yang bersifat monoton atau berulang-ulang.[440]

Pekerjaan monoton biasanya pekerjaan yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode waktu yang tertentu dan dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan oleh suatu produksi yang besar. Hal ini juga sangat berpengaruh terhadap sikap psikologis dan fisik dari tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang monoton sehingga berpengaruh negatif dan acuh pada hasil pekerjaannya dengan catatan atau alasan lain karena mengalami bosan, apatis dan mengantuk. Akibat dari kepenatan atau keletihan dari pekerjaan yang terlalu keras, orang yang melakukan pekerjaan monoton akan berkurang tingkat kewaspadaannya setelah melakukan pekerjaan tersebut dengan jangka waktu tertentu, hal ini yang sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.[441]

[440] MA Tulus, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.hlm.121

[441] AM. Sugeng Budiono, *Ibid*, hlm.94

Jenis Kecelakaan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ditempat kerja perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, ada beberapa jenis kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja/responden. Salah satu metode yang dapat memberikan kejelasan data bagi penelitian ini yaitu adanya beberapa petunjuk tentang penyebab dari kecelakaan kerja, metode tersebut adalah klasifikasi kecelakaan itu sendiri dan melakukan wawancara dengan responden. Karena penjelasan tentang kecelakaan itu sendiri adalah kecelakaan-kecelakaan yang terjadi atau berhubung akibat hubungan kerja dan kecelakaan yang terjadi itu selama berada ditempat atau lokasi dimana responden sebagi tenaga kerja melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dari perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, maka didapatkan data berdasarkan prilaku tenaga kerja dari 10 responden yang diketahui bahwa jenis kecelakaan ringan yang di alami responden adalah sebesar (50%) atau 5 responden, kemudian jenis kecelakaan kerja pertolongan pertama yang dialami responden sebesar sebesar (30%) atau 3 responden, serta jenis kecelakaan kerja yang di tempat kerja yang mempunyai potensi kecelakaan tinggi yang dialami oleh responden sebesar sebesar (20%) atau 2 responden (Tabel 3.17).

Tabel 3.17.Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kecelakaan

No	Jenis Kecelakaan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Kecelakaan Kerja Ringan	5	50
2	Kasus Pertolongan Pertama	3	30
3	Potensi Kecelakaan Tinggi	2	20
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Salah satu cara untuk mampu memberikan beberapa petunjuk terkait penyebab yang sebenarnya dari berbagai kecelakaan dalam sebuah perusahaan adalah metode klasifikasi. Walaupun pada dasarnya ada metode lain yang berbeda untuk mengetahui adanya kecelakaan kerja yaitu berdasarkan penyebabnya. Untuk cara yang menggunakan klasifikasi ini dilakukan berdasarkan lokasi/tempat kejadian kecelakaan kerja, sedangkan sebagian lainnya mengklasifikasi dilakukan berdasar usulan-usulan yang disetujui oleh Konferensi Ahli Statistik Pekerja Internasional yang Pertama *(First International Conference of Labour Statistician)* yang diselenggarakan oleh ILO.[442] Hal mana kecelakaan yang dimaksud adalah terjadi ketika berhubung dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dan di alami oleh tenaga kerja perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*. Dari hasil data penelitian yang didapatkan tentang jenis kecelakaan kerja yang dialami responden, diperoleh sebayak 50% responden rnengalami kecelakaan didalam tempat kerja dengan skala kecelakaan ringan dan 30% responden mengalami kecelakaan kerja dalam pertolongan pertama, serta sebanyak 20% lainnya mengalami kecelakaan kerja dengan skala potensi kecelakaan tinggi/fatality.

[442] ILO, 1989, *Ibid*, hlm.17

Berikut data yang didapat dari hasil penelitian berkenaan dengan kasus kecelakaan kerja selama tahun 2016 sampai 2021 di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Tabel 3.18. Rekapitulasi Jenis Kecelakaan Kerja

Year	Acc Manhours	Lost Time Incident	Restricted Work Case Incident	Medical Treatment Case	First Aid Case	High Potential Accident	Property Damage	Near miss
2016-2017	**389,000**	0	3	2	4	3	2	2
2018	**3,675,754**	0	4	3	2	8	6	2
2019	**12,021,484**	0	2	5	29	10	9	90
2020	**27,031,034**	0	4	8	69	13	2	217
2021	**33,198,034**	0	1	4	22	4	3	56

Sumber : Laporan Kegiatan K3 Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* Triwulan I Tahun 2021

Sebagaimana data pada tabel 3.18. terkait jenis kecelakaan kerja diatas, maka dapat dipaparkan bahwa adanya riwayat kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*. sehingga berdasarkan data responden yang penulis wawancarai terkait riwayat kecelakaan (Tabel 3.19) didapatkan bahwa sejumlah 4 responden (40%) mengalami terpeleset, 2 responden (20%) mengalami terpotong jarinya dan 4 responden lainnya (40%) masuk dalam kategori lain-lain yakni tergelincir kakinya dan keseleo.

Tabel 3.19.Distribusi Responden berdasarkan Riwayat Kecelakaan

No.	Riwayat Kecelakaan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Terpeleset	4	40

2.	Terpotong tangan/kaki	2	20
3.	Lain-lain	4	40
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Dari data jenis dan riwayat kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja diperoleh infromasi dari responden bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* umumnya terjadi di waktu setelah jam istirahat datang atau setelah setengah hari kerja. Hal ini disebabkan korban atau tenaga kerja sudah merasa mengantuk, lelah serta kurang kontrol dalam melakukan pekerjaanya sehinga terjadi/mengalami seorang pekerja menginjak paku, seorang pekerja mengalami luka ringan di ujung jari kelingking kirinya, kaki kanan pekerja tertusuk paku, dagu kanan pekerja sipil terkena pantulan sepotong pelat logam saat mendongkrak rebar untuk memperbesar celah, seorang pekerja terpeleset dan jatuh di lubang, seorang pekerja pipa terpleset dan terjatuh, leher *fitter* terkena ujung tutup hidran. Dibeberapa negara, seperti yang terjadi di Inggris, ditemukan bahwa puncak kecelakaan kerja lokal/tempat kerja terjadi sebelum waktu istirahat. Walaupun hal ini mungkin disebabkan oleh faktor kelelahan, tetapi mungkin juga karena pekerja mempercepat produksi pada saat-saat ini sebagai upaya mengejar target sebelum istirahat.[443]

[443] ILO, 1989, *Ibid*, hlm.47

Kondisi Penerangan ditempat Kerja

Penerangan ditempat kerja yang baik, memungkinkan pekerja melihat benda yang digunakan dalam berproduksi dan alat-alat dapat terlihat dengan jelas (Tabel 3.20). Dari hasil penelitian diperoleh data tentang kondisi penerangan ditempat kerja didapatkan bahwa seluruh responden yang berjumlah 5 orang (100%) mengaku kondisi penerangan ditempat kerja mereka adalah baik.

Seluruh responden mengaku tempat kerja mereka mempunyai penerangan yang baik dengan jenis penerangan yang dipakai berupa cahaya matahari sebanyak 3 responden (60%) dan yang mengatakan lampu sebagai sumber penerangan di tempat kerjanya sebanyak 2 responden (40%).

Tabel 3.20. Distribusi Frekuensi Kondisi Penerangan Tempat Kerja

No.	Kondisi Penerangan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Baik	5	100
2.	Kurang	0	0
	Jumlah	5	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Dari hasil penelitian diperoleh data tentang kondisi penerangan ditempat kerja didapatkan bahwa seluruh responden berpendapat yang sama, yaitu merasa penerangan yang ada ditempat kerja mereka sudah baik. Sebagian besar tempat kerja responden cukup menggunakan bantuan cahaya matahari sebagai sumber penerangan tempat kerja. Penerangan ditempat kerja adalah salah satu sumber cahaya yang menerangi benda-benda di tempat kerja. Banyak obyek kerja beserta benda atau alat dan kondisi di

sekitar yang perlu dilihat oleh tenaga kerja. Hal ini penting untuk menghindari kecelakaan yang mungkin terjadi.

Sumber penerangan ditempat kerja dibedakan dalam dua jenis, yakni: penerangan alami yang bersumber dari cahaya matahari, dan penerangan buatan bersumber dari lampu. Penerangan alami ditempat kerja harus diupayakan diterapkan sedangkan penerangan hanya tunjang pelengkap jika sumber penerangan alami tidak memenuhi kebutuhan[444]. Penerangan yang baik memungkinkan tenaga kerja melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya tidak perlu. Penerangan adalah penting sebagai suatu faktor keselamatan dalam lingkungan fisik pekerja. Beberapa penyelidikan mengenai hubungan antara produksi dan penerangan telah memperlihatkan bahwa penerangan yang cukup dan diatur sesuai dengan jenis pekerjaan yang harus dilakukan secara tidak langsung dapat mengurangi banyaknya kecelakaan.[445]

E. Evaluasi PT. *Hyundai E & C, Co, Ltd* Terhadap SDM/Tenaga Kerja

Pembahasan yang berkiatan dengan karakteristik dan faktor terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* diatas, tentunya harus seimbang dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri untuk melakukan perubahan-perubahan sehingga dapat meminimalisir terjadinya tingkat kecelakaan kerja ditempat kerja. Berikut ini adalah hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan penelitian tentang evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir

[444] Gempur Santoso,2004, *Manajemen K3*,Jakarta: Prestasi Pustaka.hlm.47
[445] Suma'mur, *Ibid*. hlm.93

kecelakaan kerja di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*.

1. Keikutsertaan Mengikuti Pelatihan K3

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diperoleh data terkait respon dalam hal ini tenaga kerja berdasarkan keikutsertaan dalam mengikuti pelatihan K3, maka dari 10 responden yang diketahui bahwa sejumlah 4 orang (40%) pernah mengikuti pelatihan K3 dan 6 orang (60%) belum pernah mengikuti pelatihan K3.

Dijelaskan oleh manajer HSE, bahwa pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*, diikuti oleh semua karyawan, namun ada beberapa karyawan yang belum mengikuti pelatihan tersebut, seperti yang dikatakan oleh salah satu orang karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan K3. Kemudian salah satu orang responden mengatakan berdasarkan hasil wawancara bahwa pelatihan K3 hanya diberikan pada perwakilan tiap bagian ruangan, bagi seorang karyawan yang belum mengikuti pelatihan K3 tersebut disebabkan karena belum didaftarkan oleh perusahaan, sementara bagi karyawan yang sudah mengiukti pelatihan K3 itu langsung dijadikan anggota P2K3.

Tabel 3.21. Distribusi Responden Berdasarkan Keikutsertaan Mengikuti Pelatihan K3

No.	Keikutsertaan Mengikuti Pelatihan K3	Jumlah	Prosen tase (%)
1.	Pernah	4	40
2.	Belum Pernah	6	60
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Berdasarkan keikutsertaan responden dalam mengikuti pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* diperoleh bahwa sebanyak 60% orang responden belum pernah mengikuti pelatihan K3. Hal ini dikarenakan K3 yang diadakan perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* hanya diberikan pada karyawan yang sudah ditentukan, itupun hanya diambil perwakilan tiap bagian. Jadi, tidak semua karyawan ikut Pelatihan K3 dengan waktu yang sama tentunya dengan cara digilir.

Pelaksanaan pelatihan K3 tersebut merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat dan atau bebas dari kecelakaan kerja *(Zero Accident)* dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya. Lebih dari itu, pelaksanaan K3 dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.[446]

Penyebab timbulnya kecelakaan kerja disuatu perusahaan biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Adapun kerusakan-kerusakan yang timbul, misalnya kerusakan mesin atau kerusakan hasil produksi, sering tidak diharapkan perusahaan maupun tenaga kerja. Namun tidak mudah menghindari kemungkinan timbulnya risiko kecelakaan dan kerusakan. Apabila sering timbul hal tersebut, tindakan yang paling tepat dan harus dilakukakan. manajemen tenaga kerja adalah melakukan pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat-alat

[446] Danggur Konradus, 2006, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Litbang Danggur&Patners.hlm.118

kerja dapat ditingkatkan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.[447]

Keuntungan pelatihan bagi pekerja baru dapat ditanamkan kebiasaan dan tingkah laku yang aman dalam bekerja. Kebiasaan ini akan terbawa seterusnya sehingga dapat mendukung upaya pencegahan kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan bagi pekerja lama yang berganti tugas atau menangani jenis pekerjaan baru, bisa dimanfaatkan untuk mengenal kebiasaan dan perilaku yang tidak aman yang kadang tidak disadarinya. Dengan demikian perilaku yang tidak aman ini bisa dihilangkan dan diganti dengan kebiasaan dan perilaku yang aman.[448]

Berikut beberapa jenis pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd,* hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk mecegah terjadinya kecelakaan kerja selama tenaga kerja berada di tempat kerja.

Tabel 3.22. Jenis Pelatihan Yang Di Ikuti Setiap Karyawan

Bulan/ Tahun	Jenis Pelatihan K3	Total Peserta	Keterangan
Kegiatan jenis pelatihan ini dilakukan setiap 2 bulan sekali dalam setiap	▪ Pengenalan K3 karyawan baru- HSE Full Induction ▪ Pengenalan K3 kepada Pengunjung-Visitor Induction ▪ Pelatihan kesadaran keselamatan tangan	Untuk peserta itu diambil dari setiap tenaga kerja yang ada di perusahan *Hyundai Engineering*	Jenis pelatihan ini dilakukan baik secara ekternal maupun secara internal

[447] Siswanto Sastrohadiwiryo,2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.hlm.213

[448] Syukri Sahab, 1997, *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.hlm.125

tahunya.	▪ Pelatihan bekerja di ketinggian ▪ Pelatihan izin kerja ▪ Pelatihan JSA (Job Safety Analysis) ▪ Pelatihan bekerja di ruang terbatas ▪ Pelatihan Peran dan Tanggung Jawab Supervisor ▪ Pelatihan keselamatan listrik ▪ Pelatihan pertolongan pertama dan by stander ▪ Pelatihan Teknisi Listrik K3 (pelatihan eksternal) ▪ Pelatihan pekerjaan panas (pencegahan api dan kerusakan property) ▪ Pelatihan Flagman	*and Construction Co.Ltd, baik karyawan baru maupun yang sudah lama, akan tetapi biasanya di jadwal atau diambil beberapa dari setiap unit di perusahaan*	

Sumber : Laporan Kegiatan K3 Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* Triwulan I Tahun 2021

Sebagaimana keikutsertaan karyawan dalam mengikuti pelatihan dari beberapa jenis pelatihan tentunya mempunyai tujuan tersendiri baik untuk pribadi karyawan maupun untuk keberlangsungan perusahaan. Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.[449]

[449] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Ibid*, hlm.45

Akan tetapi dalam pelatihan tersebut tentunya harus dilakukan oleh orang yang ahli dalam keselamatan kerja, salah satunya adalah oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (P2K3*).* Di perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* sendiri ada beberapa ahli K3 yang di tugaskan oleh P2K3 tersebut untuk selalu diadakan pelatihan, adapun ahli K3 yang dimiliki oleh perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* ada beberapa orang. Berikut adalah Ahli K3 yang dimiliki oleh PT. *Hyundai Engineering Construction., Ltd.*

Tabel 3.23. Ahli K3 PT. *Hyundai Engineering Construction.Co, Ltd.*

No.	Nama Ahli K3	Jabatan	No. SK Penunjukan	Ket.
1	Andi Agus Salim	HSE Manager	5/881/AS.02.01/XI/2019	Y
2	Abdul Asis	HSE Engineer	08.816/AK3-U/DJPPK-	Y
3	Bagus Widi Santoso	HSE Engineer	5/1020/AS.02.01/XI/2019	Y
4	Wahyu Kusdiantoro	HSE Engineer	260/AMK3.K/DJPPK/610	Y
5	A.M Suadi	Site Coordinator	5523/PK3/AJ/36/2013/P1	Y
6	Achmad Mulyadi	ERT Coordinator	005/AK3-U/DJPPK-	Y
7	Mitriofi	HSE Trainer	09.2036/AK-U/DJPPK-P2K/IV/2009	Y
8	Yawaharlal Nehru	HSE Supervisor	5/868/AS.02.01/XI/2019	Y
9	Puwo Handoko	HSE Supervisor	5/1042/AS.02.01/XI/2019	X
10	Iwan Hermawan	HSE Supervisor		Y
11	M. Ricky Saputra	HSE Supervisor	13.12777/AK3/U/VI/2015	Y
12	M. Rico Meidian Kosasi	HSE Supervisor	5/7590/AS.02.04/XI/2019	Y
13	Iing Supriyatno		01487/AMK3.K/VIII/2018	X
14	M. Hidayatullah	Safety Man	5/872/AS.02.01/XI/2019	Y
15	Bahtiar N Fahmi	Safety Man	18.14159/AK3/U/III/2018	Y
16	Abdul Muhyi	Safety Man	18.14159/AK3/U/III/2018	Y
17	Sambas	Safety Man	02288/AMK3.K/XI/2018	X

18	Indra	Safety Man	26.0272/AK3/U/IV/2019	Y
19	M. Reza Adi W	Safety Man	5/874/AS.02.01/XI/2019	Y
20	Saeful Ikrom	Safety Man	02282/AMK3.K/XI/2018	X

Sumber : Laporan Kegiatan K3 Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* Triwulan I Tahun 2021

Keterangan: Y: Masih Aktif bekerja, X: Sudah Tidak Bekerja

Safety and Emvironmental Committee atau Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (P2K3*)* dapat dianggap sebagai kunci utama pada banyak kesuksesan penerapan LK3 diperusahaan. P2K3L merupakan gabungan antara manajemen dan karyawan. Tanggung JAwab dan kewajibannya dititik beratkan pada pencegahan pencemaran dan kecelakaan kerja serta penyakit akibal kerja.[450]

Tabel 3.24.Struktur Organisasi Membidangi Bagian Keselamatan, Kesehatan Kerja & Lingkungan dan Struktrur P2K3 (*Safety Committee*).



Sumber : Laporan Kegiatan K3 Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* Triwulan I Tahun 2021

Berdasarkan data responden tentang pengadaan pelatihan K3 yang terdapat di (Tabel 3.22) didapatkan keterangan bahwa hampir 80% tenaga kerja ikut pelatihan K3 yang diadakan secara teratur sesuai jadwal yang telah

[450] Emil Salim, 2002, *Green Company*, Jakarta: PT. Astra Internasional Tbk.hlm.17

ditentukan. Kemudian dari hasil penelitian diperoleh keterangan data berdasarkan pengetahuan tentang Pelatih K3 semua responden dimintai keterangannya bahwa mengetahui yang memberikan pelatihan K3 yaitu tim P2K3 yang semua tenaga pengajarnya diambil dari ahli K3.

2. Kepatuhan Peraturan Perundang-undangan K3 di Perusahaan

Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* telah melaksanakan peraturan undang-undang yang berlaku, dan complit dengan undang-undang tersebut sekitar 80% keatas. Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* akan terus mencurahkan segala sumber daya untuk mencapai pemenuhan terhadap ketentuan yang berlaku diIndonesia.

Sebagaimana data yang di hasilkan dari responden tentang keberadaan peraturan K3 (Tabel 3.25) didapatkan bahwa seluruh responden dari jumlah 8 orang (90%) mengatakan di perusahaan terdapat peraturan K3, dan 2 orang responden (10%) mengatakan perusahaan masih harus memenuhi peraturan-peraturan yang belum tersedia. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan K3 yang ada diperusahaan ternyata tidak semua pekerja memahami peraturan yang ada tersebut untuk dilaksanakan, hanya mengetahui kalau peraturan tersebut ada. Dan berdasarkan data dari 10 responden, sebanyak 8 orang mengetahui dan memahami adanya peraturan K3 dan mengetahui peraturan tersebut untuk dilaksanakan, sedangkan 2 orang hanya mengetahui jika diperusahaan terdapat peraturan K3 tanpa, mengetahui peraturan apa yang dimaksudkan.

Tabel 3.25.Distribusi Responden berdasarkan Keberadaan Peraturan K3 Di Tempat Kerja

No.	Peraturan K3	Jumlah	Prosentast (%)
1.	Ada dan faham untuk dilaksanakan	8	80
2.	Tidak faham untuk dilaksanakan	2	20
	Jumlah	10	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh beberapa responden bahwa di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* pada dasarnya sudah terdapat peraturan-peraturan yang berkaitan dengan K3. Mungkin karena kurangnya sosialisasi tentang peraturan yang ada dan kurangnya perhatian responden dengan keberadaan peraturan yang ada, maka hanya sabagian kecil peraturan dan tidak semua responden paham dengan peraturan tersebut.

Peraturan perundangan adalah ketentuan-ketentuan yang mewajibkan mengenai kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian dan cara kerja peralatan industri, tugastugas pengusaha dan buruh, latihan, supervisi medis, P3K dan perawatan medis. Ada tidaknya peraturan K3 sangat berpengaruh dengan kejadian kecelakaan kerja. Untuk itu, sebaiknya peraturan dibuat dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.[451]

[451] Gempur Santoso,2004,*Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Prestasi Pustaka.hlm.8

3. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Keselamatan kerja bagi pekerja harus diprioritaskan, oleh karena itu perlu dipelajari langkah kerja dan alat-alat pelindung diri guna menjaga keselamatan pekerja. Fungsi dan manfaat dalam penggunaan alat pelindung diri mengandung makna penggunaan seperangkat alat yang digunakan tenaga kerja untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuhnya dari adanya potensi bahaya atau kecelakaan kerja.[452] Alat Pelindung Diri yang kemudian disingkat (APD) tidak secara sempurna dapat melindungi tubuh tenaga kerja yang ada dilokasi kerja, tetapi akan dapat mengurangi tingkat keparahan yang mungkin terjadi dan APD ini harus sesuai dengan standar baik secara nasional maupun standar inetrnasional.[453]

Cara terbaik dalam mencegah kecelakaan kerja ditempat kerja maka dengan menghilangkan resikonya atau mengendalikan sumbernya seketat mungkin. Akan tetapi bila hal tersebut tidak bisa mencegah, maka perusahaan perlu menyediakan sarana untuk pekerja yaitu beberapa macam pakaian pelindung.[454]

Berdasarkan data responden tentang alat yang digunakan dalam perlindungan pada saat kecelakaan terjadi (Tabel 3.26) diperoleh bahwa sejumlah 6 responden (60%) memakai alat pelindung diri dengan benar pada saat kecelakaan terjadi dan 4 responden (40%) sudah tidak memakai pelindung diri yang benar pada saat kecelakaan kerja terjadi ditempat kerja.

[452] Bambang Endroyono,*Ibid*. hlm.25
[453] AM. Sugeng Budiono, *Ibid*. hlm.29
[454] ILO, *Ibid*. hlm.93

Tabel 3.26.Distribusi Responden berdasarkan Alat Pelindung Diri

No.	Alat Pelindung Diri	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Memakai APD dengan benar	6	60
2.	Tidak Memakai APD dengan benar	4	40
	Jumlah	5	100

Sumber : Responden di Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd.*

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa beberapa responden mengatakan sudah tidak mengenakan pelindung diri yang benar saat kecelakaan terjadi dan dari keterangan responden tersebut mengenakan pelindung diri yang kurang sesuai dengan standar baik nasional maupun internasional sehingga berdampak dengan bahaya kerja yang ada. Mereka yang mengenakan perlindungan seadanya yang disediakan dari perusahaan, seperti masker, topi/helm yang tidak sesuai dengan SOP perusahaan. Melihat dari kecelakaan yang terjadi, seharusnya pengamanan terhadap karyawan dengan penyediaan perlindungan yang lebih sesuai dengan bahaya kerja perlu dilakukan.

Dari hasil penelitian diperoleh, bahwa, responden merasa nyaman dengan pelindung diri yang mereka pakai. Kenyamanan itu timbul karena mereka merasa tidak terganggu dengan memakai pelindung diri tersebut. Responden lain mengatakan karena sudah terbiasa memakai, sehingga kenyamanan itu muncul dengan sendirinya. Ada pula yang berpendapat karena suatu kewajiban, maka ia merasa nyaman saat memakai pelindung diri. Setiap karyawan yang bekerja ditempat kerja dengan potensi bahaya: dan resiko kecelakaan besar diharuskan memakai perlindungan yang dapat mengurangi potensi bahaya tersebut dan menekan tingginya resiko terjadinya

kecelakaan. Sebaiknya perlindungan yang digunakan dapat memberikan rasa nyaman pada pekerja sehingga tidak mengganggu proses produksi yang berlangsung.

4. Inspeksi Perlatan Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dilokasi tempat kerja bahwa untuk memastikan manajemen dan supervisor melaksanakan pekerjaannya dengan aman, maka keterlibatan/masukan dari karyawan dirasakan sangat penting, terutama terhadap masalah-masalah keselamatan kerja yang dihadapi ditempat kerja sehingga dapat menciptakan tempat kerja yang bebas dari insiden dan kecideraan apabila masalah-masalah tersebut didiskusikan dan dicarikan jalan keluarnya didalam pertemuan-pertemuan diskusi pelatihan terkait keselamatan kerja.

Untuk memastikan peralatan dan perlengkapan yang digunakan aman dan layak pakai, maka dilaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengecekan berkala untuk setiap peralatan dan sarana yang berada di lingkungan kerja Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, antara lain mencakup sebagai berikut ;

Tabel 3.27. Jenis Inspeksi Oleh Perusahaan

No.	Jenis Inspeksi	Periode
1	Inspeksi Tingkat Kebisingan	Bulanan
2	Inspeksi Tingkat Pencahayaan	Bulanan
3	Inspeksi Peralatan First Aid	Mingguan
4	Inspeksi alat dan ketersedian P3K	Mingguan
5	Inspeksi Kebersihan dan Makanan Kantin dan Dapur	Mingguan
6	Inspeksi mess	Mingguan

7	Alat Berat (Crane, Excavator, Pilling machine & Etc)	Inspeksi dasar harian & Pertahun
8	Kendaraan Berat (Dump Truck, Articular Dump Truck, trailer, multi wheel & Etc)	Inspeksi dasar harian & Pertahun
9	Kendaraan Ringan (Mini Bus, SUV & Etc)	Inspeksi dasar Mingguan &
10	Alat-alat Listrik (Mesin Gerinda, Roda Pemotong, Pengebor Palu dll)	Bulanan
11	Perkakas Tangan (Palu, obeng, las chipping dll)	Bulanan
12	Alat Listrik	Bulanan
13	Pemadam Api	Bulanan
14	Alat Pelindung Diri	Per-3 bulan
15	Alat Angkat (shackle, wire rope slin, webbing sling, chain sling dll)	Bulanan & Pertahun
16	Generator	Per-3 bulan
17	Mesin Las	Per-3 bulan
18	Tabung Gas	Bulanan
19	Inspeksi Kebersihan	Bulanan
20	Isnpeksi Kantor	Bulanan
21	Inspeksi Perancah	Bulanan
22	Inspeksi Bekerja di Ketinggian	Bulanan
23	Inspeksi 12 Aturan Emas HDEC	Bulanan

Sumber : Laporan Kegiatan K3 Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* Triwulan I Tahun 2021

Sebagaimana hasil penelitian ditepat kerja perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd,* beberapa responden yang penulis wawancarai mengatakan bahwa untuk menjaga keselamatan kerja beberapa peralatan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari selalu dispeksi dan dalam pengawasan oleh tenaga ahli K3. Hal ini dilakukan ada yang setiap bulan dan juga ada yang setiap 3 bulan. Sehingga jika ada peralatan mesin yang rusak bisa diketahui dan langsung dilakukan perikan dari perusahaan.

F. Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*

Kita semua menyadari bahwa kita tidak pernah mengharapkan kecelakaan kerja, bahkan kita tidak pernah ingin hal itu terjadi pada diri kita, oleh karena itu kita harus selalu mengurangi risiko kecelakaan kerja untuk menghindari segala jenis kecelakaan sekecil apapun. Selain itu perlu juga diwaspadai bahaya yang muncul akibat penggunaan alat teknologi yang canggih dan dibutuhkan untuk menambah pengetahuan, ketrampilan, ketangkasan dalam penggunaan alat modern, sehingga kerugian yang diakibatkan oleh resiko kerja dapat dicegah dan dikendalikan. Pada kecelakaan kerja yang terjadi di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* yang menimpa tenaga kerja disebabkan oleh kelalaian pekerja yang tidak sesuai dengan anjuran perusahaan untuk menggunakan peralatan kerja dan tidak berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

Ketidakpatuhan dan keengganan sebagian pekerja di perusahaan untuk memakai alat pelindung diri didasari oleh berbagai alasan, misalnya kewajiban pekerja memakai masker atau penutup hidung dan mulut, sarung tangan, helm, dan sepatu, kewajiban ini oleh pekerja terkadang dilakukan dengan alasan bahwa memakai masker, sarung tangan, helm, dan sepatu tidak nyaman dan tidak nyaman karena kesulitan bernapas dan kurangnya kebebasan dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini tidak pantas untuk tidak dapat saling menjaga. PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* dalam rangka pencegahan kecelakaan kerja agar pekerja melakukan upaya-upaya yaitu

penyediaan alat pelindung diri berupa penutup hidung dan mulut (masker), penutup telinga, penutup pribadi berupa pakaian kerja dan penyuluhan, pembinaan dan pengawasan tenaga kerja yang terkait dengan pekerjaan mereka. Upaya lain yang dilakukan PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* agar tidak terjadi kecelakaan kerja yaitu berupa pembinaan dan penyuluhan kepada seluruh pekerja yang dilakukan oleh perusahaan sebelum memulai pekerjaannya.[455]

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan pihak yang mempunyai peranan penting, karena itu hak kewajiban perlu diberikan bagi tenaga kerja. Mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, perusahaan telah memberikannya dengan rincian sebagai berikut:

a. Hak-hak tenaga kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, meliputi:
    1. Tenaga kerja berhak untuk menerima upah yang merupakan pendapatan, terdiri dari upah pokok dari tunjangan-tunjangan. Ketentuan pemberian upah didasarkan pada tingkat pendidikan, keahlian, status pekerja, golongan serta masa kerja;
    2. Tenaga kerja berhak untuk mendapat waktu istirahat (cuti) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
    3. Tenaga kerja berhak untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek;
    4. Tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.
b. Kewajiban tenaga kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, meliputi :
    1. Setiap tenaga kerja harus melakukan pekerjaannya denga sebaik-baiknya;
    2. Setiap tenaga kerja harus taat dan tunduk pada peraturan tata tertib perusahaan dan taat kepada perintah atasan dan petunjuk-petunjuk serta pedoman yang diberikan atau dikeluarkan oleh perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku;

[455] Agus Purwanto, Wawancara, Bagian Divisi HSE *PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, pada tanggal 25 Maret 2021.

3. Setiap tenaga kerja harus menggunakan mesin-mesin dengan sebaik-baiknya dan selalu merawat mesin-mesin tersebut agar tidak cepat rusak;
4. Setiap tenaga kerja dalam menggunakan bahan produksi hanya untuk keperluan perusahaan saja;
5. Setiap tenaga kerja diwajibkan untuk masuk dan pulang kerja tepat waktu.[456]

Sementara sebagai wujud adanya jaminan perlindungan hukum kepada tenaga kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, perusahaan memberikan berbagai sarana kesejahteraan, antara lain terdiri dari:

a. Penyediaan alat perlindungan diri
   Untuk menjamin keselamatan tenaga kerjanya dalam menjalankan pekerjaan, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* menyediakan alat-alat perlindungan diri, yang meliputi:
   - Alat pelindung muka dan pernafasan, berupa masker
   - Alat pelindung kaki, berupa sepatu kerja dan sarung tangan.
b. Alat pemadam kebakaran
   Kebakaran perusahaan merupakan salah satu peristiwa kecelakaan kerja yang dapat memusnahkan harta benda maupun jiwa manusia, selain itu juga membawa pengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* menyediakan alat-alat pemadam kebakaran, yang meliputi:
   - Fire Hidrant tetap atau permanen, yaitu alat pemadam kebakaran yang terpasang tetap di tempat.
   - Fier Hidrant Portable, yaitu alat pemadam kebakaran yang dapat dipindah-pindahkan.[457]

Sejalan dengan perkembangan industri dan teknologi dalam proses produksi baik pengolahan maupun hasil, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kelancaran proses produksi tersebut. Hal ini mengingat:

a. Dengan dioperasikannya mesin-mesin serta peralatan-peralatan besar akan membawa risiko terhadap jiwa orang yang bekerja;

[456] Wawan Sugiarto, Wawancara, Bagian Divisi Kepegawaian *PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, pada tanggal 25 Maret 2021.

[457] Wawan Sugiarto, Wawancara, Bagian Divisi Kepegawaian *PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, pada tanggal 25 Maret 2021.

b. Penggunaan beberapa jenis bahan baku dengan skala tinggi serta mempunyai sifat dan kadar kontaminasi yang berlainan akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja maupun masyarakat sekitar;
c. Adanya peningkatan produktivitas jika tercapai keselamatan kerja;
d. Berbagai keadaan lingkungan kerja yang ditimbulkan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja antara lain berupa bising, panas, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya dengan tujuan untuk:

1. Melindungi tenaga kerja di tempat kerja supaya selalu terjamin keselamatan kerjanya sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja;
2. Melindungi bahan dan peralatan produksi supaya dapat dicapai secara aman dan efisien;
3. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja;
4. Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Dalam melaksanakan perlindungan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, perusahaan melihat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja sebagai dasar hukum dari perlindungan keselamatan kerja. Berbagai program atau sarana kesejahteraan yang dilaksanakan sebagai upaya perlindungan tenaga kerja tersebut antara lain dilakukan dengan meningkatkan dan memperbaiki syarat-syarat kerja termasuk upah atau gaji, jaminan sosial, kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja.

Sebagai usaha untuk mewujudkan keselamatan kerja, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* telah melaksanakan syarat-syarat

keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, antara lain:

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
   Untuk mencegah dan mengurangi adanya kecelakaan kerja, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* memberikan fasilitas-fasilitas pengaman pada setiap tenaga kerja yang bekerja langsung menangani proses produksi. Fasilitas-fasilitas pengaman tersebut berupa alat-alat perlindungan diri dan pemadam kebakaran. Selain itu PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* juga mengadakan pelatihan-pelatihan dan pengarahan-pengarahan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
   Langkah-langkah yang diambil dan dilakukan PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* dalam rangka pengamanan terhadap bahaya kebakaran adalah sebagai berikut:
   - Mengadakan pengamanan terhadap bahan-bahan yang mudah terbakar;
   - Memberikan pengarahan dan menanamkan kesadaran kepada setiap tenaga kerja tentang bahaya kebakaran;
   - Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap alat-alat yang mampu menimbulkan kebakaran, contohnya: listrik;
   - Mengeluarkan peraturan yang tercantum dalam tata tertib perusahaan seperti dilarang merokok ditempat kerja;
   - Tanpa seijin atasan, dilarang membakar sampah disembarang tempat;
   - Menyediakan dalam ruangan pabrik peralatan pemadam kebakaran.
c. Memberikan pertolongan pada kecelakaan kerja
   PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* menyediakan alat-alat P3K disetiap bagian disemua wailyah tempat kerja untuk memberikan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja. Selain itu juga disediakan poliklinik perusahaan yang berfungsi untuk memberikan perawatan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.
d. Memberi alat-alat perlindungan diri pada tenaga kerja
   Dalam rangka memberikan rasa aman kepada setiap tenaga kerja dalam bekerja, maka PT. *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* memberikan alat-alat perlindungan diri. Alat-alat tersebut dibuat untuk melindungi bagian-bagian tubuh dari para tenaga kerja, antara lain;
   - Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik secara fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan. PT. *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* menyediakan poliklinik (Balai Kesehatan) untuk memeriksa kesehatan tenaga kerja secara periodik. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.
   - Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban. Dalam ruangan pabrik sebelum setiap tenaga kerja melakukan pekerjaannya, harus

terlebih dahulu membersihkan alat-alat, barang-barang yang tercecer dan menyusunnya di tempat semula dengan bersih serta rapi. Selain itu setiap tenaga kerja harus menjaga kebersihannya di tempat kerjanya masing-masing. Pihak perusahaan menyediakan fasilitas kamar mandi dan WC yang juga dijaga kebersihannya untuk mencegah penularan penyakit.

- Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya. Dalam mencapai keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses produksinya, maka PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* menyediakan alat perlindungan kerja yang disesuaikan dengan fungsi perlindungan dan cara kerjanya, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat.[458]

Syarat-syarat keselamatan kerja adalah sangat penting dan perlu ditaati menurut ketentuan undang-undang supaya tenaga kerja bekerja dengan selamat dan produktif, terhindar dari risiko kecelakaan kerja. Mengenai penerimaan dan penempatan tenaga kerja baru, seperti yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, maka PT. *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd* dalam hal ini pengurus melakukan pemeriksaan terhadap kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya, melalui berbagai tes yang dilakukan baik secara lisan (wawancara) maupun tertulis. Kegiatan pemeriksaan dan tes tersebut dilakukan untuk mengetahui kemampuan mental dan fisik tenaga kerja yang akan diterimanya dan selanjutnya untuk menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya tersebut.

Bagi tenaga kerja baru, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* memberikan training tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pelatihan keselamatan merupakan sesuatu yang penting mengingat

[458] Prasetyo, Wawancara, Bagian Divisi Human Capital *PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd,* pada tanggal 27 Maret 2021.

kebanyakan kecelakaan terjadi pada tenaga kerja baru yang belum terbiasa dengan bekerja secara hati-hati. Pelatihan keselamatan kerja diawali dengan memperkenalkan tenaga kerja baru pada lingkungan kerja dan dijelaskan kepadanya tentang bahaya-bahaya yang dihadapinya dan cara-cara untuk menghindari dengan melakukan pekerjaan secara baik dan dengan mematuhi ketentuan keselamatan kerja. Tenaga kerja baru dididik tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan seperti lalu lintas perusahaan, ketata rumah tanggaan, ketentuan keselamatan penggunaan alat transport, keselamatan dalam penggunaan alat listrik, dan kewaspadaan jika beban-beban berat dipindahkan.

Dalam rangka memenuhi ketentuan Pasal 9 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai pembinaan, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* menunjuk pengurus sebagai pihak yang berkewajiban melakukan pembinaan kepada para tenaga kerjanya. Kegiatan pembinaan tersebut antara lain:

a. Memberikan pengarahan kepada para tenaga kerja tentang keselamatan kerja yang meliputi:
   - Bahaya kecelakaan kerja dan kebakaran;
   - Cara menggunakan peralatan kerja;
   - Penyakit-penyakit yang ditimbulkan akibat kerja;
   - Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya;
   - Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
b. Mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah syarat-syarat kerja yang telah ditentukan.
c. Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja dalam pencegahan pemberantasan kebakaran, serta peningkatan keelamatan dan kesehatan kerja.[459]

[459] Wawancara dengan Bapak Prasetyo Bagian Divisi Human Capital PT. *Hyundai Engineering and Construction* Co. Ltd, pada tanggal 27 Maret 2021.

Mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, juga telah dipenuhi PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, dimana kewajiban dan hak tenaga kerja tersebut antara lain:

- Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- Meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

Kewajiban pengurus sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 14 Undang-undang ini juga sudah dilaksanakan dan diterapkan di lingkungan kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, hal itu dibuktikan dengan:

a. Tersedianya semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada para tenaga kerja dan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut dengan petunjuk-petunjuknya;
b. Adanya gambar-gambar, poster-poster dan slogan tentang keselamatan kerja di lingkungan atau ruangan kerja;
c. Penempelan secara tertulis semua peraturan tata tertib dan syarat-syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.

Mengenai pelaksanaan jaminan kerja sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*, dapat dilihat dari praktek kesehariannya pada:

1) Alat-alat perlindungan Kerja

   Penyediaan alat-alat perlindungan diri merupakan kewajiban perusahaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14 sub c Undang-undang Keselamatan Kerja. Mengenai pengadaan fasilitas atau sarana perlindungan diri di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* telah memenuhi

kewajibannya dengan melengkapi peralatan perlindungan diri yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan para tenaga kerjanya. Pada PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* pengadaan fasilitas perlindungan diri yang telah tersedia di tempat kerja, antara lain:

1. Alat pelindung kepala (topi pengaman/helm)
   a. Topi biasa, untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau benda lain.
   b. Tutup kepala, untuk melindungi rambut dari putaran mesin, menghindari kotor dan sebagainya.
2. Alat pelindung mata
   a. Kacamata, untuk melindungi mata dari berbagai percikan benda-benda asing seperti debu, bahan-bahan kimia dan sebagainya.
   b. Gogles, yaitu kaca untuk melindungi mata terhadap sinar-sinar yang tajam dan membahayakan. Misalnya sinar merah, ultraviolet, radiasi, sinar las. Kacamata tersebut biasanya disesuaikan dengan kondisi bahaya yang ada, bentuknya rapat dan ada yang disatukan dengan masker.
3. Alat pelindung telinga
   Sumbat atau tutup telinga, untuk melindungi telinga terhadap kebisingan. Alat ini biasanya terbuat dari silicon atau sintetis dan plastik yang agak lunak atau kenyal.
4. Alat pelindung muka
   Tameng muka, untuk melindungi muka dan mata terhadap percikan bunga api listrik
5. Alat pelindung pernafasan (*respirator*)
   Masker, untuk melindungi pernafasan atau mulut dari debu anorganik dengan kada rendah dan tidak membahayakan, biasanya terbuat dari kain katun
6. Alat pelindung tangan/kaus tangan,
   - Bahan dari katun, melindungi tangan terhadap goresan-goresan benda tajam, kasar, keras, melindungi kotor dan sebagainya.
   - Bahan dari terpal, melindungi terhadap benda-benda panas, percikan bunga api, juga terhadap benda-benda berat.
   - Bahan dari kulit atau fiberglass, melindungi terhadap panas arus listrik.
7. Alat pelindung kaki
   - Sepatu biasa, sepatu kain beralas karet seperti yang dipakai waktu kerja sehari-hari
   - Sepatu karet, untuk melindungi kaki terhadap berbagai zat kimia atau zat cair yang bersifat korosif, juga terhadap bakteri atau jamur yang biasa terdapat dalam air

8. Alat pelindung diri terhadap arus listrik, Tes pen, avo meter, merger alat yang dipakai untuk mengetahui adanya tegangan arus listrik.
9. Alat pelindung untuk seluruh badan
   Wear pack atau lab jas atau apron, untuk melindungi badan terhadap bahan kimia, debu dan terhadap kotoran. Jenis alat perlindungan diri yang tersedia cukup memadai dan sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan. Penggunaan peralatan perlindungan diri tersebut merupakan upaya preventif untuk menghindari bahaya-bahaya yang tidak diinginkan

2) Tempat Kerja

Memelihara dan merawat kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung pelaksanaan perlindungan keelamatan kerja di PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*. Adapun hal-hal yang dilakukan PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Penerangan tempat kerja
  PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* telah memberikan sarana penerangan yang cukup memadai di tempat kerja. Adapun sumber penerangan yang digunakan di lingkungan kerja PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* berasal dari diesel, PLN, sumber penerangan lain seperti sinar matahari.
- Ventilasi
  Mengrnai penyegaran udara, suhu serta lembab udara, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* menyediakan kipas angin dan penyegaran udara secara alami (angin) melalui lubang ventilasi yang dipasang di tempat-tempat kerja.
- Semua tempat di lingkungan kerja
  PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* telah melaksanakan perawatan dan pemeliharaan terhadap lingkungan kerja dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja yang bersih dan sehat. Kebersihan lingkungan kerja meliputi: halaman sekitar lingkungan kerja, lantai, dinding, atap, tempat kerja, gudang, tempat istirahat, tempat makan, kamar kecil, ruang ganti pakaian dan lain sebagainya.

3) Jam Kerja dan Jam Istirahat

Untuk menghindari tenaga kerja dari rasa lelah dan bosan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, maka PT. *Hyundai*

Engineering and Construction Co. Ltd memberikan jam kerja dan jam istirahat yaitu karyawan tidak boleh bekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Selama 7 jam diberi waktu istirahat sedikit-dikitnya setengah jam dan tidak termasuk waktu kerja.

4) Peralatan kerja atau mesin-mesin

Mengenai peralatan kerja, PT. *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* telah memberikan perawatan yang baik sesuai dengan syarat-syarat keselamatan kerja, misalnya:

- Memasang standard operasional prosedur (SOP) pada setiap mesin;
- Memeriksa peralatan kerja dan bejana bertekanan secara berkala;
- Memasang gambar-gambar kecelakan kerja di dekat mesin yang beroperasi.[460]

Setiap kegiatan usaha memerlukan peralatan kerja, begitu juga pada PT. *Hyundai Engineering and Construction Co.Ltd*. Adapun peralatan kerja tersebut dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

a. Alat atau sarana transportasi, alat tersebut dapat berupa kendaraan seperti truk dan lain sebagainya;
b. Alat-alat produksi, seperti alat-alat berat.

[460] Wawancara Bapak Shendy Staff Bagian Divisi HSE PT. *Hyundai Engineering and Construction* Co. Ltd, pada tanggal 28 Maret 2021.

BAB IV

KELEMAHAN REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESELAMATAN TENAGA KERJA DI INDONESIA SAAT INI

Hukum tidak sekedar untuk mewujudkan ketertiban, lebih dari itu hukum harus memberikan rasa keadilan bagi masyarakat. Hukum tidak dengan sendirinya akan melahirkan keadilan akan tetapi untuk tercapainya keadailan hukum harus ditegakkan. Fungsi dari penegakan hukum adalah untuk mengaktualisasikan aturan-aturan hukum agar sesuai dengan yang dicita-citakan oleh hukum itu sendiri, yakni mewujudkan sikap atau tingkah laku manusia sesuai dengan bingkai (*frame-work*) yang telah ditetapkan oleh suatu Undang-Undang.[460]

Pembangunan hukum dilaksanakan melalui pembaharuan hukum dengan tetap memperhatikan kemajemukan tatanan hukum yang berlaku, mencakup upaya peningkatan kesadaran hukum, kepastian hukum. Perlindungan hukum, penegakan hukum dan pelayanan hukum yang berintikan keadilan dan kebenaran dalam rangka penyelenggaraan negara yang makin tertib dan tenteram, serta penyelenggaraan pembangunan yang makin lancar. Berkembangannya hukum tidak terlepas dari pola dan tingkat kehidupan masyarakat, sehingga pemerintah dalam hal ini sebagai pemangku pembuat undang-undang harus bisa membuat kebijakan atau hukum yang sesuai dengan kehidupan masyarakat untuk saat ini dan masa yang akan

[460] Ibnu Suka, Gunarto, Umar Ma‟ruf, *Peran dan Tanggung Jawab Polri Sebagai Penegak Hukum Dalam Melaksanaan Restorative Justice Untuk Keadilan dan Kemanfaatan Masyarakat,* Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 13. No. 1 Maret 2018, hlm.111-112

datang sehingga diperlukan pembaharuan hukum yang dianggap sesuai bagi masyarakat.[461]

Begitupun dengan regulasi jaminan keselamatan kerja menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk menjaga stabilitas perusahaan yang bisa berdampak pada roda perekonomian bangsa. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan memiliki banyak keterkaitan dengan beberapa kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja dan juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan sekali penataan regulasi yang sangat komprehensif, termasuk persoalan keselamatan kerja bagi tenaga kerja selama berada ditempat kerja.

Untuk itu penulis akan mengkaji konstruksi regulasi keselamatan kerja tersebut dengan menggunakan sistem hukum. Memberikan pemaknaan sistem hukum tidak bermaksud untuk menyatukan antara pengertian sistem sendiri dan pengertian hukum sendiri, akan tetapi sistem hukum mengandung sebuah pengertian yang lebih spesifik dalam ilmu hukum yang penjelasannya adalah sebagai berikut;

> *"Legal system is an operating set of legal institutions, procedures, and rules, in this sense there are one federal and fifty state legal system in the united states, separate legal system in each of the other nations, and still other distrinct legal system in such organization as the european economic community and the united nations"*
> (sistem hukum adalah merupakan suatu seperangkat operasional yang meliputi institusi, prosedur, aturan hukum, dalam kontek ini ada satu-satu negara federal dengan limah puluh sistem hukum yang berbeda

[461] Sri Endah Wahyuningsih, Rismanto, *Kebijakan Penegakan Hukum Pidana Terhadap Penanggulangan Money Laundering Dalam Rangka Pembaharuan Hukum Pidana di Indonesia*, Jurnal Pembaharuan Hukum Volume II No. 1 Januari - April 2015, hlm. 46

seperti halnya dalam organisasi masyarakat ekonomi eropa dan Perserikatan Bangsa-Bangsa)[462].

Sepaham dengan pendapat Ibnu Suka, Gunarto, Umar Ma‟ruf diatas, bahwa makna dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dipandang bahwa; *Pertama*, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi dan produktivitas nasional; *Kedua*, setiap orang yang berada ditempat kerja juga harus memastikan keselamatannya; *Ketiga*, setiap sumber produksi perlu digunakan dan digunakan secara aman dan efisien; *Keempat*, berkenaan dengan itu, perlu dilakukan segala upaya untuk menumbuhkan norma-norma perlindungan kerja; dan *Kelima*, Bahwa pengembangan norma-norma tersebut perlu diwujudkan dalam suatu undang-undang yang memuat ketentuan umum tentang keselamatan kerja sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, rekayasa dan teknologi.

Penulis akan mengkaji dalam pembahasan disertasi ini adalah Pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan salah satu Pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, konstruksi hukum tersebut merupakan dasar acuan atau rujukan untuk menetapkan standar keselamatan kerja diantaranya tentang; (a). Tempat kerja atau area kerja, (b). Syarat-syarat keselamatan kerja, (c).

[462]Ade Maman Suherman, 2004, *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarat. hlm.67

Budaya keselamatan kerja, (d). Sanksi pidana berkenaan keselamatan kerja, serta (e). Perubahan judul undang-undang keselamatan kerja.

Hal tersebut merupakan satu kesatuan yang utuh sebagai standar atau regulasi bagi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan keselamatan kerja di tempat kerja oleh perusahaan. Sebagaimana yang dijelaskan pada beberapa tulisan baik di buku ataupun jurnal bahwa sistem hukum meruapakan sistem yang terdiri dari substansi, struktur serta budaya hukum.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dipastikan bahwa dalam penerapan prinsip regulasi perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja baik oleh pemerintah, perusahaan, dan tenaga kerja itu sendiri masih ada kelemahan-kelemahan, hal tersebut akan dikaji melalui 3 (tiga) unsur yang terdapat di dalam sistem hukum, diantaranya adalah sebagai berikut;

A. Kelemahan Dalam Prespektif Substansi Hukum (*Legal Substance*)

Substansi hukum yaitu suatu aturan, norma, dan etika/etitud manusia yang berada dalam sistem tersebut. Sementara itu menurut pendapat Friedman bahwa pengertian substansi tidak hanya terbatas pada problem hukum yang tertulis atau kemudian disebut *law books* akan tetapi juga termasuk di dalamnya ada *living law* atau hukum yang berlaku dan hidup di masyarakat.[463]

Ada beberapa hal esensil yang dimuat di dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, yakni;

[463] *Ibid*, hlm.13

(1) Ruang lingkup keselamatan kerja, meliputi segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
(2) Mengenai syarat-syarat keselamatan kerja.
(3) Pengawasan keselamatan kerja.
(4) Pembinaan keselamatan kerja.
(5) Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja.
(6) Pelaporan kecelakaan kerja.
(7) Kewajiban dan hak tenaga kerja.
(8) Kewajiban bila memasaki tempat kerja.
(9) Kewajiban penguras.
(10) Sanksi pidana dan denda.

Dilihat dari muatannya, maka lahirnya undang-undang ini dapat dikatakan sebagai produk hukum yang bersifat *revolusioner* yang menjamin perlindungan hukum pekerja khususnya dibidang keselamatan kerja. Sehingga jika kita hubungkan dengan sifat revolusionernya tersebut, ada tiga unsur didalam menentukan ruang lingkup berlakunya aturan hukum dibidang keselamatan kerja, yaitu:

1. Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha.
2. Tempat tenaga kerja yang bekerja disana, dan
3. Adanya bahaya kerja ditempat itu.

Meski sudah lima dasawarsa Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja telah diberlakukan, namun ternyata masih saja kita menemukan berbagai kasus-kasus kecelakaan kerja yang dilanggar suatu perusahaan. Berbagai faktor turut pula mempengaruhi resiko adanya kecelakaan kerja, yakni faktor lingkungan yang tidak arnan, ketimpangan manajemen, dan sebagainya. Padahal upaya memberi perlindungan hukum bagi para pekerja merupakan hal yang penting sekali. Upaya memberi perlindungan hukum bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja, merupakan tindak lanjut pengakuan hak-hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan

dimuka hukum antara pekerja dan pengusaha merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung pada pasal 27 Undang-undang 1945, dan secara implisit menganut prinsip *"welfare state"* dalam konteks negara hukum modern.

Dalam pendapatnya Imam Soepomo, merumuskan hubungan antara pekerja dengan Pengusaha, yakni sebagai berikut:

> "bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melakukan secara bebas, namun peraturan-peraturan itu (hukum ketenakerjaan) tidak boleh bertentangan dengan peraturan dari peraturan yang lebih tinggi serta dengan peraturan perusahaan itu sendiri yang mempunyai maksud untuk menerapakan perlindungan hukum tersebut".[464]

Begitu pula dalam konstitusi kita dijelaskan, khsusnya dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Perubahan Keempat (Perubahan Keempat Undang-Undang Dasar 1945) yang di dalamnya menjamin hak untuk bekerja dan menerima balas jasa serta perlakuan yang adil dan layak dalam suatu pekerjaan, hubungan tersebut merupakan hak dasar yang konstitusional. Hal ini didukung oleh Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) dalam perubahan keempat UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dan setara di hadapan hukum.[465] Artinya setiap pekerja dan keluarganya berhak atas perlindungan hukum dan perlakuan yang sama di mata hukum tanpa kecuali. Namun, perlindungan yang sama terlihat utopis bagi pekerja yang terlibat

[464] Imam Soepomo,2016, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Djambatan.hlm.7

[465] Pasal 27 ayat (1),(2) dan Pasal 28 ayat (1),(2) Undang-undang Dasar 1945

dalam sistem kerja di perusahan salah satunya mengenai keselamatan kerja karena dalam praktiknya, mereka belum mendapatkan perlindungan hukum sepenuhnya akibat adanya *unsafe act* dan *unsafe condition* sebagai pekerja yang berperan dalam pembangunan nasional.[466]

Upaya pemerintah dalam mencegah kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja, telah diberlakukan sejak 50 tahan yang silam melalui Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini bersifat *preventif* dengan meletakkan sejumlah syarat-syarat keselamatan kerja, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 3 Undang-undang keselamatan kerja yang berisi hak dan kewajiban baik terhadap pekerja maupun terhadap Pengurus Perusahaan dalam suatu lingkungan kerja. Akan tetapi masih banyak faktor yang mempengaruhi tidak efektifnya atau kelemahan dari pada Undang-undang tersebut. Hal mana terbukti sejak 5 tahun terakhir yaitu tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 kasus kecelakaan kerja mencapai 705.747 kasus.

Berdasarkan data kasus tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 diatas dapat memberi asumsi bahwa besar kecilnya angka kecelakaan kerja tiap tahun, mencerminkan derajat efektifnya suatu undang-undang di bidang perlindungan keselamatan kerja artinya bahwa undang-undang tersebut masih banyak memilki kelemahan secara substansi, atau semakin tinggi angka kecelakaan kerja tiap tahun, maka semakin tinggi derajat tidak efektifnya aturan mengenai perlindungan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya.

[466] *Ibid*

Kemudian bahwa di dalam undang-undang keselamatan kerja tidak mempunyai korelasi dengan pembahasan kesehatan kerja. Beberapa pasal ketentuan hukum yang berkenaan dengan perlindungan keselamatan kerja dalam undang-undang tersebut, sesungguhnya tidak di jumpai adanya jaminan perlindungan atas keselamatan kerja dalam kacamata hukum justru yang banyak dibahas di dalam undang-undang keselamatan kerja adalah terkait kesehatan kerja. Padahal Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 disahkan tujuannya adalah adanya jaminan mengatur mengenai keselamatan kerja, sehingga perlu dirumuskan kembali pengertian dan sekaligus membedakannya dengan istilah kesehatan kerja.

Sebagimana dalam Pasal 18 menetapkan tentang judul undang-undang sebagai Undang-undang Keselamatan Kerja. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 diberi judul sebagai Undang-undang Keselamatan Kerja. Namun peneliti tidak menemukan pegertian keselamatan kerja pada Pasal 1, tidak menjadi bagian substansi dari undang-undang ini serta tidak ada dituangkan dalam penjelasan undang undang ini, disamping itu juga tidak terdapat pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja baru dijelaskan dengan jelas setelah 42 (empat puluh dua) tahun undang-undang keselamatan kerja diterbitkan yaitu pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut: Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan

melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Dalam hal asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik ialah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan bagi penuangan isi peraturan ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai bagi penggunaan metode pembentukan yang tepat, dan bagi proses dan prosedur pembentukan yang telah ditetapkan. Konsep dasar keselamatan kesehatan kerja sepertinya kurang mendapat perhatian yang serius dari lembaga negara dan pemerintah untuk menjamin dan melindungi tenaga kerja ditempat kerja sebagai warga negara yang merupakan bagian unsur terpenting sebuah negara saat pembentukan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Sebagaimana pendapat dari Abdi S. Kusumanegara, memberi pengertian sebagai berikut;

> "keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja, lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan di tempat kerja, sedangkan yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah; spesialisai dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya, yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial dengan usaha-usaha *preventif* dan *kuratif* terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum."[467]

Kemudian kelemahan berikutnya terdapat dalam Pasal 12 Bab VIII tentang Kewajiban Tenaga Kerja. Selain mengatur kewajiban pengurus dan

[467] Media Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 2 Vol.III, Juli 1982

pengusaha, Undang-undang Keselamatan kerja juga mengatur tentang kewajiban tenaga kerja salah satunya terdapat di huruf (e);

> Bunyi pasal 12 huruf (e) "menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan".

Khusus pasal 12 huruf (e) ini peneliti mencermati wewenang untuk menentukan syarat-syarat keselamatan kerja hanya diberikan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan, sedangkan Ahli K3 tidak diberikan wewenang untuk melindungi hak normatif pekerja yang menolak atau menyatakan keberatan pada pekerjaan jika alat pelindung diri dan syarat-syarat keselamatan kerja tidak terpenuhi.

Berdasarkan pengertian ahli keselamatan kesehatan kerja di Pasal 1 angka (6) merupakan kepanjangan tangan dari Kementerian tenaga kerja yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja untuk mengawasi ditaatinya perundang-undangan keselamatan kerja yang selalu berada di tempat kerja perusahaan. Disini dapat terlihat mengenai peran atau wewenang ahli K3 yang notabennya tidak diberikan ruang oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, sementara disisi lain pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak selalu berada ditempat kerja. Hal ini membuat pekerja terpaksa harus melakukan tindakan berbahaya karena tidak ada pihak yang mampu memberikan solusi secara cepat dan tepat untuk melakukan pekerjaan berbahaya sehingga sering kali terjadi kecelakaan kerja.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan, dengan hasil penelitian sebagai berikut;

> "Beberapa perusahaan di Indonesia belum menerapkan secara sepenuhnya undang-undang keselamatan kerja. Baik ketidakpatuhan disebabkan oleh perusahaan tersebut yang belum menerapkan undang-undang yang sudah diteatapkan maupun disebabkan oleh kelalaian dari para pekerja itu sendiri yang melalaikan keselamatan dirinya, karena ketidakpatuhan kepada undang-undang yang berlaku, kurangnya pengawasan keselamatan kerja dan adanya kelalaian yang berasal dari diri pekerja itu sendiri dalam menggunakan alat pelindung diri dalam bekerja dengan alasan mengganggu bekerja, lelah atau karena sebab lain serta tindakan perusahaan tidak memberikan teguran atau sanksi kepada pekerja yang lalai tersebut."

Dilihat dari intesitas kerja pada beberapa perusahaan dan akibat yang ditimbulkannya (kecelakaan kerja) sesungguhnya mempunyai keterkaitan dengan kelemahan regulasi keselamatan kerja khsusnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Kelemahan tersebut kemudian menjadikan undang-undang tersebut terdapat kevacuman hukum yang terdapat dibeberapa pasalnya dalam jaminan perlindungan keselamatan kerja. Seperti pembatasan mengenai kecelakaan kerja dan keselamatan kerja yang jelas tidak termuat didalamnya (khususnya di dalam pasal 1).

Tidak adanya batasan mengenai pengertian keselamatan kerja yang jelas/ambigous, menimbulkan persepsi yang berbeda antara pekerja dan pengurus perusahaan dan pegawai pengawas terutama mengenai cara kerja yang baik dan aman, serta akibat yang di timbulkannya. Seorang pekerja yang mengalami luka ringan mungkin dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja, sehingga perlu dilaporkan dan mendapat biaya pengobatan. Persepsi

lain, bahwa kecelakaan kerja seperti itu tidak perlu dilaporkan baik kepada instansi tenaga Kerja maupun BPJS Ketenagakerjaan, adanya keengganan ini dianggap sebagai ukuran bonafiditas suatu perusahaan.

Masih menurut pendapat dari Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan, dengan hasil wawancara sebagai berikut;

> "Bahwa menyambung keterangan diatas, diketahui ketidakefektivan pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja disebabkan oleh kelalaian dari pihak pekerja. Namun meskipun ini adalah kewajiban dari pekerja, tidak bisa dilepaskan juga dari kewajiban pihak pengusaha. Menurut ketentuan undang-undang keselamatan kerja pengusaha harus memiliki ketegasan dalam pelaksanaan pengawasan pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja yang diterapkan di perusahaan. Hal ini sebagaimana sudah dibahas dalam Pasal 14 ayat 1-2 yang menyatakan bahwa: (1). "Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja; (2). "Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja".

Kemudian rumusan pasal 15 (ayat 1 dan 2) mengundang pengertian yang ambigous, juga tidak sesuai dengan nilai uang pada taraf perkembangan ekonomi sekarang. Ancaman pidana berapa kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,- (Seratus Ribu Rupiah) dalam pasal ini, mengandung pengertian ganda. Kepada pihak mana sanksi ditunjukan sebab baik perusahaan maupun pekerja memikul kewajiban dalam menegakan norma keselamatan kerja sebagai prinsip dari K3. Jika ancaman pidana semata-mata ditujukan kepada pengurus perusahaan, maka denda sekecil itu hampir tidak ada artinya karena setiap perusahaan dengan mudah dapat

merealisasikan. Dalam keadaan demikian, berarti tidak ada pula artinya tanggung jawab dan kewajiban yang diletakan dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Sebaliknya, jika ancaman pidana ditujukan kepada pekerja maka sungguh tidak layak apabila dihubungkan dengan posisi seorang pekerja sebagai penerima balas jasa berupa upah.

Sehingga jika kita kaitkan beberapa kelemahan-kelemahan pasal yang terdapat dalam undang-undang keselamatan kerja maka ada satu teori efektifitas hukum dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja adalah bahwa untuk mengefektifkan keselamatan kerja harus dilakukan efektivitas hukum sehingga undang-undang yang ada dapat diterapkan sesuai dengan aturan yang berlaku. Efektivitas hukum menyatakan bahwa untuk menerapkan hukum itu di tengah-tengah masyarakat, harus melibatkan beberapa faktor pendukung meliputi; faktor hukum/undang-undang, faktor aparat penegak hukum, faktor sarana dan prasaran dan faktor masyarakat dan faktor budaya. Ketika kelima faktor ini diterapkan secara menyeluruh, maka secara otomatis upaya menegakkan hukum keselamatan kerja dengan mudah dapat tercapai secara baik. Hal ini sebagaimana teori yang dicetuskan oleh Soerjono Soekanto, tentang teori efektivitas hukum di tengah-tengah masyarakat. Ketika hukum telah efektivitas, maka yang akan dirasakan oleh pekerja terutama dalam hal keselamatan kerja karyawan akan tercapai.[468]

[468] Soerjono Soekanto, 1976, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia,hlm.40

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, baik dari segi wawancara dan observasi, maka perlu dilakukan kajian tentang kelemahan atau penyebab tidak efektifnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 di Indonesia saat ini sebagaimana teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto adalah sebagai berikut: (1) Faktor hukumnya sendiri, keberadaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 sangat diperlukan terutama dalam dunia usaha, karena bekerja merupakan terkaitnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pihak penyedia pekerjaan (perusahaan). Dalam menyelesaikan pekerjaanya, maka karyawan tentu saja menginginkan perlindungan bagi dirinya dan keluarnya dari kecelakaan kerja serta ketika, hal yang tidak diinginkan terjadi, maka peran hukum dalam hal ini sangat diperlukan.

Sehingga pekerja diharapkan untuk mampu menjalankan konsep keselamatan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang keselamatan kerja; (2) Faktor penegak hukum, kendala tidak efektifnya pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja bagi beberapa perusahaan di Indonesia, juga disebabkan oleh kendala penegakan hukum yang dilakukan oleh aparat yang melakukan tugas mengontrol pelaksanaan aturan di tengah-tengah masyarakat. Ketidakberhasilan ini disebabkan banyak faktor misalnya kurang sumber daya manusia, penegakan hukum yang dipengaruhi oleh budaya KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme), adanya hal demikian maka pelaksanaan yang mengontrol pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja tidak dapat dilakukan secara maksimal; (3) Sarana atau fasilitas, sarana hukum (*yuridis instrument*) dan sarana terhadap proses penyelesaian penyimpangan

peraturan perundang-undangan terhadap keselamatan karyawan/pekerja di Indonesia saat ini masih minim. Hal ini dapat dilihat dari para *stateholder* yang bertanggungjawab dalam menerapkan keselamatan kerja ini belum sepenuhnya menerima undang-undang ini sebagai suatu regulasi yang menjadi prioritas utama untuk diterapkan; (4) Masyarakat, kenyataan yang terjadi di lapangan adalah bahwa masyarakat di Indonesia berdasarkan realisasi di lapangan cenderung tidak mau mengikuti apa-apa yang harus dilaksanakan untuk memberikan keselamatan bagi dirinya terutama dalam hal berlindung dari terjadinya kecelakaan kerja. Keengganan yang diterapkan oleh tenaga kerja untuk tidak memakai alat pelindung diri dalam bekerja, maka hal tersebut akan memunculkan kelemahan dalam pelaksanaan Undang-undang keselamatan kerja dalam dunia usaha; (5) Kebudayaan, budaya masyarakat di Indonesia yang tidak memandang perlu memperhatikan alat pelindung diri saat bekerja, sebetulnya ini adalah suatu bentuk kesalahan besar, karena melaksanakan hal demikian itu akan memberi dampak tidak efektifnya masyarakat dalam mematuhi keselamatan dirinya saat bekerja.

Untuk itu perlu dikembangkan budaya masyarakat yang sadar hukum, sehingga dalam dunia kerja mereka cenderung memperhatikan keselamatan dirinya, tanpa mengindahkan pelaksanaan sebagai suatu hal yang tidak perlu. Sehingga diupayakan kedepannya pekerja memiliki budaya sadar hukum dan berupaya untuk mengedepankan keselamatan kerja sehingga kecelakaan kerja yang mebahayakan dirinya dapat diatasi.

Pengaturan mengenai keselamatan kerja bagi tenaga secara efektif menjadi kewajiban negara untuk hadir dalam melindungi hak-hak warganya. Keselamatan kerja sebagai bagian dari hak tenaga kerja harus dilindungi dan hak-hak mereka dipenuhi tanpa kecuali. Pengusaha akan terlindungi dari segi hukum dalam menerapkan sistem keselamatan kerja bagi semua tenaga kerja untuk melakukan produksi. Sistem hubungan kerja yang dibangun oleh perusaahn dan tenaga telah diatur secara khusus untuk menjamin kepastian hukum dan pemenuhan hak serta memberikan perlindungan kepada pekerja sebagaimana dijamin dalam undang-undang keselamatan kerja maupun undang-undang ketenagakerjaan.

Hukum perlindungan terhadap pekerja dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), menjadi bertolak belakang jika tidak terpenuhinya hak-hak pekerja secara maksimal, salah satunya adalah berkenaan dengan penerapan prinsip keselamatan kerja karena bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan. Negara diharapkan memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, bukan malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja, sementara peran negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Dalam perkembangannya begitu banyak perusahan di Indonesia yang menganggap enteng dengan persoalan keselamatan kerja dalam beberapa kegiatan pekerjaan diperusahaan, kegiatan mana berhubungan dengan

kegiatan-kegiatan yang sifatnya sekunder. Keselamatan kerja merupakan jawaban dari kebutuhan semua sektor di perusahaan, dimana perusahan-perusahaan begitu berkembang dengan pesat di Indonesia. Penerapan regulasi jaminan perlindungan keselamatan kerja juga diatur di dalam Pasal 86 dan 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Dimana perlindungan tersebut bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Kelemahan dalam substansi hukum yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan khsusnya terkait keselamatan kerja adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak hak dasar pekerja dalam mendapatkan keselamatan kerja, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan atau aturan mengenai hak-hak jaminan keselamatan kerja bagi tenaga kerja tidak dilindungi dengan penerapan sanksi secara makasimal apabila pengusaha tidak memenuhinya. Sebagai contoh belum maksimal dengan ketentuan sanksi pidana dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjabarkan tentang ketentuan pidana dan sanksi administratif atas pelanggaran pasal-pasal menyangkut keselamatan kerja (Pasal pasal 86 dan 87).

Kelemahan perlindungan hukum yang paling mendasar adalah faktor hukum. Hukum sudah sepatutnya harus bisa menyerasikan antara nilai kaedah dan pola perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai keadilan dan kedamaian. Praktik dalam penyelenggaraan hukum di lapangan atau kondisi sesungguhnya ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Penyebabnya dalam hal ini adalah konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif.

Penanganan keselamatan kerja dari kelalaian atas kecelakaan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya, ini menjadi senjata oleh setiap perusahaan dalam mengkaburkan kasus-kasus kecelakaan kerja. Hal ini menjadi kelemahan berikutnya yang mana belum ada pasal dalam undang-undang keselamatan kerja yang menerangkan jika terjadi kelalaian atas keselamatan kerja kepada tenaga berupa sanksinya baik secara pidana maupun denda. Sehingga hampir semua kasus-kasus kecelakaan kerja yang ada di Indonesia saat ini menggunakan instrumen aturan lain yaitu KUHP sebagaimana terdapat dalam pasal 359. Delik kelalaian yang menyebabkan seseorang mengalami kehilangan nyawa dalam KUHP diatur melalui Pasal 359 yang berbunyi "Barang siapa karena kesalahannya (kealpaannya) menyebabkan orang lain mati, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun".

Belum adanya regulasi atau aturan dasar hukum yang kuat yang dapat menjamin perlindungan terhadap keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia

menjadi penyebab lemahnya perlindungan hukum keselamatan kerja. Perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja dalam tindakan yang diambil oleh setiap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaanya tidak bisa dinafikan kembali. Hal mana bahwa jaminan perlindungan keselamatan kerja tentu akan mengalami hambatan dan masalah bila dalam penanganan kecelakaan kerja hanya dianggap merupakan tindak pidana kelalaian (*culpa*) bagi semua perusahaan, hal tersebut disebabkan undang-undang atau regulasi yang ada tentang keselamatan kerja belum sepenuhnya menjamin perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja.

Masalah dilapangan tadi membuktikan tidak dilaksanakannya aturan hukum keselamatan kerja secara tegas sehingga menimbulkan konsekuensi yang berdampak kepada hak tenaga kerja tidak terpenuhi dan berarti dilanggarnya asas keadilan oleh perusahan terkait jaminan keselamatan kerja yang semestinya perusahan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keadilan.

Perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja diperusahaan merupakan aspek yang penting selama melakukan pekerjaannya dilingkungan atau tempat kerjanya. Pada prakteknya, tenaga kerja sering kali tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya terpenuhi, seperti halnya ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Padahal, pemerintah juga harus memperhatikan keselamatan tenaga kerja selama dalam menangani pekerjaannya dengan memenuhi ketersediaan APD yang sesuai dengan standar. Secara hukum tenaga kerja sudah dilengkapi

dengan kewajiban dan hak-hak hukum dan perlindungan yang diatur didalam perundang-undangan. Adapun ketentuan norma-norma tersebut antara lain diatur pada:

Tabel . 4.1. Produk Hukum Tentang Perlindungan Hukum Keselamatan Tenaga Kerja

No.	Produk Hukum	Norma
	Keadaan Normal	
1.	Undang-undang Dasar RI Tahun 1945	**Pasal 27 ayat 2**: "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perhimpunan yang layak" **Pasal 28 ayat 3:** "setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". **Pasal 28A :** "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya." **Pasal 28D ayat (1):**"setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dan setara di hadapan hukum".
2.	Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pengganti daripada Undang-undang Nomor 14 Tahun 1964 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja	Pasal 86 ayat (1) dinyatakan bahwa; Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2) Moral dan Kesusilaan. 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 87 (1) dinyatakan bahwa: setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
3.	Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan	Salah satu Pokok-pokok isi dari konvensi ini antara lain : "Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja serta memberikan informasi efektif tentang masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh".
4.	Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja	Merupakan undang-undang pokok yang memuat aturan-aturan dasar dan ketentuam-ketentuan umum tentang keselamatan kerja: (1) Ruang lingkup keselamatan kerja, meliputi segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. (2) Mengenai syarat-syarat keselamatan

		kerja. (3) Pengawasan keselamatan kerja. (4) Pembinaan keselamatan kerja. (5) Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja. (6) Pelaporan kecelakaan kerja. (11) Kewajiban dan hak tenaga kerja. (12) Kewajiban bila memasaki tempat kerja. (13) Kewajiban penguras. (14) Sanksi pidana dan denda.
5.	Undang-undang Uap Tahun 1930	Mengingat pesawat uap adalah suatu peralatan kerja yang bertekanan tinggi, sehinggs mempunyai resiko terhadap terjadinya peledakan, maka setiap pengguna pesawat uap haruslah mempunyai ijin dan memenuhi persyaratan tetentu setelah melalui pemeriksaan dan pengujian sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku (Pasal 6 s/d 12).
6.	Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Pemberian perlindungan tenaga kerja adalah meliputi pada saat tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja dengan mekanisme asuransi.
7.	Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan	Pasal 23: Bahwa Kesehatan Kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal yang meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
8.	Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1969 Tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 120 mengenai *Higine.*	Pasal 1 dan 2: Selanjutnya Konvensi ini bertujuan untuk melindungi pekerjaan terhadap bahaya disekitarnya seperti keributan getaran dan sebagainya.
9.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.	Peraturan ini mengatur mengenai manajemen K3 diperusahaan, yang bertujuan untuk mengendalikan risiko pekerjaan.
10.	Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan	Pasal 1 : Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Sumber : Buku Himpunan Peraturan Perundang-undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja RI.

Perlindungan hukum keselamatan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dimana dalam undang-undang tersebut disebutkan untuk syarat-syarat keselamatan kerja diatur

dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, yaitu: mencegah dan mengurangi kecelakaan, di mana untuk mencegah dan atau mengurangi kecelakaan ini maka perusahaan wajib melaksanakan segala aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan salah satunya yang ada di dalam tabel diatas sehingga keamanan kerja terpenuhi. Serta dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi dilapangan baik diperusahaan maupun di Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan, bahwa setiap kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja dalam hal ini perusahaan, tidak semua dilaporkan atas kecelakaan kerja tersebut. Hal ini menurut salah satu sumber dari pihak perusahaan akan menghambat proses produktivitas dan memperburuk citra perusahaan. Sementara pendapat dari pihak kementerian ketenagakerjaan bahwa seharusnya semua perusahaan secara transparan melaporkan semua kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja baik kecelakaan kerja ringan, berat, ataupun yang mengakibatkan kematian tenaga kerja. Padahal dalam ketentuan jaminan perlindungan keselamatan kerja sudah diatur dalam Pasal 11 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dimana bahwa pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 11 ayat (1)); dan tata-cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan

(Pasal 11 ayat (2). Artinya bahwa kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam substansi undang-undang keselamatan kerja juga diperparah oleh budaya yang terdapat di dalam perusahaan itu sendiri.

Beberapa peraturan perundangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tidak terkecuali tentang perlindungan keselamatan kerja, dimana segala peraturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja dibentuk dengan mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibentuk berlandaskan Pancasila sebagai landasan idiil Negara Kesatuan Republik Indonesia:

1. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa, menjadikan tanggung jawab bersama umat beragama yang mempercayai Tuhan yang Maha Esa sebagai tumpuan spiritual, etik dan moral masyarakat dalam memajukan bangsa dan Negara;
2. Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, meningkatkan sisi kemanusiaan warga negara Indonesia dengan menjunjung tinggi nilai hak asasi manusia dan menghapuskan kesengsaraan dan ketidakadilan;
3. Sila Persatuan Indonesia, meningkatkan setiap bidang kehidupan manusia untuk mengukuhkan persatuan bangsa dan Negara Indoesia;
4. Sila Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksaan dalam Permusyarawatan/Perwakilan, menjunjung tinggi nilai demokrasi dan menjaga stabilitas nasional serta mengembangkan tanggung jawab politik warga Negara;
5. Sila Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, mengembangkan pertumbuhan ekonomi yang diseimbangkan dengan pemerataan pembangunan dengan tujuan mencapai kesejahteraan umum masyarakat Indonesia.[469]

[469] Beberapa penjelasan sila-sila dalam Pancasila

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 juga merupakan landasan konstitusional sebagai dasar peraturan perundangan ketenagakerjaan terkait perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja. Salah satu tujuan Negara Indonesia dalam Pembukaan UUD 1945 adalah untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan keadilan sosial. Upaya pengaturan sistem hukum keselamatan kerja menjadi tanggung jawab seluruh masyarakat Indonesia, terutama pemerintah sebagaimana merupakan tujuan negara, meskipun keterlibatan elemen masyarakat sipil dan perusahaan memegang peran penting dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencapai keadilan sosial. Pengaturan sistem hukum yang terkait keselamatan kerja merupakan manifesto dari Pasal 27 ayat (1) dan (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 amandemen keempat.

Dari ketentuan tersebut sesungguhnya setiap penyelenggaraan kenegaraan harus berdasarkan hukum. Maka oleh sebab itu pemerintah sebagai penyelenggara kenegaraan tidak boleh berbuat semena-mena atau berdasarkan kekuasaan belaka. Jika diperhatikan Penjelasan UUD 1945 tersebut bahwa pembentuk Undang-Undang Dasar telah memikirkan bahwa hukum sebagai landasan berpijak bagi penyelenggara negara sesuai dengan tujuan hukum yaitu untuk perwujudan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai tujuan universal daripada hukum, dinamai dengan “tiga nilai dasar hukum” dalam masyarakat.

Sistem hukum nasional merupakan tata hukum yang tersusun secara hierarkhis dan berintikan cita hukum Pancasila, yang dioperasionalkan ke dalam kenyataan melalui asas-asas hukum nasional pada proses pembentukan hukum positif melalui perundang-undangan dan yurisprudensi. Asas-asas hukum nasional ini harus merupakan penjabaran dan mengacu pada cita hukum Pancasila. Cita hukum Pancasila dan asas-asas hukum nasional, dalam dinamika pembentukan hukum, berperan sebagai "*guiding principle'* dan batu uji proses pembentukan hukum lewat yurisprudensi (dan praktik hukum).[470] Jadi suatu tata hukum, yakni setiap norma hukum harus terkait dan tersusun dalam suatu sistem, artinya norma hukum yang satu tidak boleh mengesampingkan norma hukum yang lain. Dengan demikian suatu sistem hukum harus diwujudkan dalam tata susunan norma hukum secara hierarkis, tidak dibenarkan adanya pertentangan di antara norma-norma hukum, baik pertentangan secara vertikal maupun pertentangan secara horizontal.

Jaminan atas keselematan kerja bagi tenaga juga secara jelas sudah diatur dalam hukum ketenagakerjaan baik melalui Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya kemudian diatur secara spesifik dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Yang

[470] Bernard Arief Sidharta,1999, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum Sebuah Penelitian tentang Fondasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum Sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 81

mana dalam konsideran ketiga undang-undang tersebut menyatakan mengandung unsur filosfis, sosiologis dan yuridis;[471]

a. *Unsur filosofis* menggambarkan bahwa Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja mempertimbangkan pembangunan manusia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
b. *Unsur sosiologis* menggambarkan bahwa, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan, dengan cara memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
c. *Unsur yuridis* menggambarkan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah ada akan tetapi tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan membentuk undang-undang tentang ketenagakerjaan yang baru khususnya tentang perlindungan dan jaminan keselamatan kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka perlindungan hukum keselamatan kerja pada umumnya dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan *Hukum Preventif*, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
2. Sarana Perlindungan *Hukum Represif*, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang

[471] Racmad Trijono, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu Perundang-undangan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, hlm. 178.

> pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasanpembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Merujuk argumentasi diatas bahwa Pancasila sebagai dasar falsafah negara yang melandasi "perlindungan hukum bagi rakyat", konsep perlindungan hukum di Indonesia harus dimaknai adalah penghayatan atas kesadaran akan perlindungan bagi harkat dan martabat manusia yang bersumber pada asas negara hukum yaitu Pancasila. Dalam pandangan secara teoritis menganalisis "sarana perlindungan hukum bagi rakyat, titik sentranya pada "tindakan hukum pemerintah", karena itu disebutkan ada dua sarana yaitu: (1) perlindungan hukum *preventif*, dan (2) perlindungan hukum *represif*. Dalam kepustakaan hukum dinyatakan bahwa sarana perlindungan hukum *preventif* yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa perkembangannya agak ketinggalan dibandingkan perlindungan hukum *represif* yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Sehingga prinsip yang terdapat di dalam undang-undang keselamatan kerja sebagai *lex spesialis* dalam jaminan perlindungan hukum keselamatan kerja menjadi tidak maksimal dan mengalami kebuntuan hukum.

Keluhan mengenai kelemahan ketidakpastian hukum sebagai akibat undang-undang yang buruk dan tidak ada niat perbaikan terhadap undang-undang itu sendiri, salah satunya adalah undang-undang yang berkaitan

dengan hak tenaga kerja yaitu keselamatan kerja. Uraian diatas memperlihatkan bahwa aturan hukum keselamatan kerja belum secara signifikan memberikan kontribusinya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, makmur dan adil.

> "Bahkan Jimly Asshiddiqie berpendapat[472]bahwa dalam rangka reformasi ke arah perwujudan cita-cita negara yang berparadigma atau berwawasan hukum, maka hukum dan sistem hukum itu sendiri juga perlu direformasi terlebih dulu. Secara simultan diikuti oleh reformasi politik, reformasi ekonomi, dan reformasi sosial budaya. Dalam kenyataannya, reformasi hukum itulah yang bersifat instrumental dalam rangka perwujudan gagasan reformasi politik, sosial, dan ekonomi sekaligus. Artinya,langkah-langkah dan upaya-upaya reformasi yang dilakukan di bidang politik, sosial, dan ekonomi itu pada pokoknya diwujudkan dalam bentuk- bentuk norma aturan hukum yang baru, sehingga gagasan perbaikan yang dicita-citakan dituangkan secara resmi dalam bentuk hukum yang dapat dijadikan pegangan normatif di masa depan."

Pada hakikatnya bahwa peraturan perundang-undangan adalah pedoman berperilaku dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Secara formal, pengertian Pasal 1 Angka 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menjelaskan bahwa peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.[473]

---

[472]Jimly Asshiddiqie, *Negara Hukum Indonesia: Paradigma Penyelenggaraan Negara Dan Pembangunan Nasional Berwawasan Hukum*, Makalah disampaikan pada Pertemuan Nasional Ormas-Ormas Kristen di Jakarta, 10 November 2005, diakses dari http://www.jimly.com, diakses pada tanggal 10 Februari 2011, 2005, hlm 15

[473]Wicipto Setiadi. Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional, Kementerian Hukum dan HAM, „Reformasi Regulasi Untuk Mendukung Prolegnas Yang Berkualitas", Konsultasi Publik Simplifikasi Regulasi, Grand Melia, 5 Juni 2013

Strategi nasional dalam mereformasi dibidang aturan hukum dalam hal ini adalah undang-undang dimaksudkan untuk melaksanakan 3 (tiga) fungsi utama, yaitu; (1) sebagai pedoman perilaku, regulasi menjadi pedoman untuk terselenggaranya dinamika sosial, dalam hal ini baik terhadap kegiatan formal maupun informal; (2) sebagai instrumen pembangunan, regulasi menggerakkan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan; dan (3) sebagai faktor integrasi, regulasi mengintegrasikan wilayah maupun kebijakan-kebijakan dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan ke dalam suatu sistem regulasi nasional yang merupakan agregasi dari semua regulasi yang ada.[474]

Di dalam penyelenggaraan negara hukum di Indonesia, regulasi adalah instrumen untuk merealisasikan kebijakan-kebijakan negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara dalam pembangunan nasional. Sebagai instrumen untuk merealisasikan setiap kebijakan negara, maka regulasi harus dibentuk dengan cara yang benar sehingga mampu menghasilkan regulasi yang baik dan mampu mendorong terselenggaranya dinamika sosial yang tertib serta mampu mendorong kinerja penyelenggaraan negara yang baik dalam perlindungan hukum keselamatan tenaga kerja.

Pada dasarnya regulasi memiliki tiga fungsi utama, yaitu:[475]

1. Sebagai sarana ketertiban atau pedoman perilaku; regulasi menjadi pedoman untuk terselenggaranya dinamika sosial, dalam dalam hal ini baik terhadap kegiatan formal maupun informal;

[474]Menteri PPN/ Kepala Bappenas. Direktur Analisa Peraturan Perundangan-Undangan. Strategi Nasional Reformasi Regulasi Mewujudkan Regulasi Yang Sederhana dan Tertib. Jakarta. Oktober 2015

[475]*Ibid.*

2. Sebagai instrument pembangunan; regulasi menggerakkan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan;
3. Sebagai faktor integrasi; regulasi mengintegrasikan wilayah maupun kebijakan-kebijakan dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan ke dalam suatu sistem regulasi nasional yang merupakan agregasi dari semua regulasi yang ada.

Untuk mewujudkan sistem regulasi yang demikian maka dibutuhkan suatu tindakan yang disebut sebagai „*reformasi regulasi*" dalam bidang ketenagakerjaan khususnya tentang jaminan dan perlindungan keselamatan kerja. Reformasi undang-undang adalah perubahan-perubahan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas undang-undang keselamatan kerja, baik secara individual maupun integral (terintegrasi dalam suatu sistem regulasi yang komprehensif dan utuh). Tujuan jangka pendeknya adalah meningkatkan kualitas undang-undang keselamatan kerja. Namun, substansi reformasi aturan keselamatan kerja tersebut dapat berbeda manakala tidak mempunyai tujuan yang baik secara norma hukum dan berdasarkan landasan dalam pembentukan sebuah undang-undang, hal ini tentunya tergantung pada kompleksitas permasalahan yang dihadapi oleh negara seperti tentang jaminan perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja.

Tujuan utama dari adanya reformasi undang-undang terkait perlindungan hukum keselamatan kerja adalah untuk mewujudkan sebuah aturan yang menurut sistem regulasi nasional adalah regulasi yang berkualitas, sederhana, dan tertib. Dengan begitu, maka regulasi akan dapat lebih mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien serta adil dalam mendukung upaya mewujudkan tujuan bernegara sebagaimana yang ditetapkan di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan tujuan utama tersebut maka ada sejumlah langkah yang dapat dilakukan dalam jangka pendek, antara lain;[476]

1. Meningkatkan efisiensi dengan mendorong dilakukannya perubahan-perubahan yang terdapat di dalam undang-undang keselamatan kerja menuju terwujudnya undang-undang yang adil;
2. Mendorong upaya meningkatkan efektivitas undang-undang sebagai instrument penyelenggaraan negara dan pembangunan serta instrumen ketertiban sosial.

Dari uraian diatas bahwa untuk menekan angka kecelakaan kerja sebagaimana data kasus kecelakaan kerja dari tahun 2016 sampai tahun 2020, maka paling tidak fungsi hukum keselamatan kerja melalui semua peraturan perundangan-undangan terkait keselamatan kerja harus diterapkan secara tegas. Sebagaimana isi pasal yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan maupun undang-undang keselamatan kerja, salah satunya mengenai jaminan perlindungan keselamatan kerja, pengawasan tenaga kerja, syarat-syarat keselamatan kerja serta sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar norma hukum keselamatan kerja. Sehingga hak-hak tenaga kerja dalam hubungan kerja dapat terjamin dan terciptanya rasa keadilan dalam kacamata hukum di Indonesia.

Pembahasan terhadap perlindungan hukum keselamatan bagi pekerja ditinjau dari prinsip keadilan menurut Aristoteles dalam Agus Yudha Hernoko,[477] dalam karyanya *"nichomachean ethics",* artinya berbuat kebajikan, atau dengan kata lain, keadilan adalah kebajikan yang utama.

[476]*Ibid*

[477]Agus Yudha Hernoko, 2008, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas alam Kontrak Komersial*, (Yogyakarta: Laksbang Mediatama), hlm. 365

Aristoteles menyatakan,[478] *"Justice consists in treating equals equally and unequals unequally, in proportion to their inequality"*.

Prinsip ini beranjak dari asumsi "untuk hal-hal yang sama diperlakukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlakukan tidak sama, secara proporsional". Aristoteles membagi keadilan menjadi dua bentuk, Pertama keadilan *distributif*, adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional. Kedua, keadilan *korektif*, yaitu keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan ilegal. Fungsi korektif keadilan pada prinsipnya diatur oleh hakim dan menstabilkan kembali *status quo* dengan cara mengembalikan milik korban yang bersangkutan atau dengan cara mengganti atas miliknya yang hilang.[479]

Sementara dalam pendapatnya Thomas Aquinas,[480]dalam hubungannya dengan keadilan mengajukan tiga struktur fundamental (hubungan dasar), yaitu: a) hubungan antarindividu (*ordo partium ad partes*); b) hubungan antarmasyarakat sebagai keseluruhan dengan individu (*ordo tatius ad partes*); dan c) hubungan antara individu terhadap masyarakat secara keseluruhan (*ordo partium ad totum*). Kemudian masih pendapat dari Thomas

[478] Ibid. Periksa juga O. Notohamidjojo, *Masalah: Keadilan*, (Semarang: Tirta Amerta, 1971), hlm.7

[479] Abdul Ghofur Anshari, 2006, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press), hlm. 47-48

[480] E. Sumaryono, 1995, *Etika Profesi Hukum*, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono I), (Yogyakarta: Kanisius), hlm. 125-126

Aquinas,[481]menyatakan keadilan *distributif* pada dasarnya merupakan penghormatan terhadap person manusia (*acceptio personarum*) dan keluhurannya (*dignitas*). Dalam kontek keadilan *distributif*, keadilan dan kepatutan (*equitas*) tidak tercapai semata-mata dengan penetapan nilai yang aktual, melainkan juga atas dasar kesamaan antara satu hal dengan hal yang lainnya (*acqualitas rei ad rem*). Ada dua bentuk kesamaan, yaitu: 1) kesamaan proporsional (*acqualitas proportionis*); dan 2) kesamaan kuantitas atau jumlah (*acqualitas quantitas*).

Dari masing-masing pendapat tentang keadilan tersebut diatas, keadilan *distributif* dipandang sebagai awal mula segala jenis teori keadilan. Dinamika keadilan yang berkembang dimasyarakat dalam telaah para ahli pada umumnya berlandaskan pada teori keadilan distributif, meskipun dengan berbagai versi dan pandangannya masing-masing. Sehingga penulis sependapat, ketika melakukan telaah kritis mengenai perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia saat ini, khususnya hubungan hukum pekerja dengan perusahaan (pemberi pekerjaan), dapat dilihat dari keadilan *distributif* yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan di satu sisi, dan dari keadilan distributif dalam perjanjian disisi yang lain manakala tenaga kerja tersebut pertama kali diterima sebagai pekerja diperusahaan.

Keadilan *distributif* dalam peraturan perundang-undangan artinya peraturan yang adil, yaitu peraturan pada mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, atau setiap orang memperoleh

[481] E. Sumaryono, 2002, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*,(Selanjutnya disebut E. Sumaryono II), (Yogyakarta: Kanisius), hlm. 90-91

sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya. Sedangkan dalam perjanjian kerja pada saat pekerja diterima oleh perusahaan tentunya ada klasul jaminan keselamatan kerja yang tentunya dilandasi oleh regulasi ketenagakerjaan sebagai pemikiran proporsional yang terkandung dalam keadilan *distributif*.

Sementara John Rawls[482] berpendapat bahwa; menyatakan adalah tidak adil mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi keuntungan ekonomis yang lebih besar makna keuntungan tersebut tentunya bagi perusahaan. Sikap ini justru bertentangan dengan keadilan sebagai *fairness* yang menuntut prinsip kebebasan yang sama sebagai basis yang melandasi pengaturan kesejahteraan sosial. Oleh karenanya pertimbangan ekonomis tidak boleh bertentangan dengan prinsip kebebasan dan hak yang sama bagi semua orang. Dengan kata lain, keputusan sosial yang mempunyai akibat bagi semua anggota masyarakat harus dibuat atas dasar hak (*right based weight*) daripada atas dasar manfaat (*good based weight*). Hanya dengan itu keadilan sebagai *fairness* dinikmati semua orang.

Dimana konsep keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, menempatkan keadilan menjadi syarat dan tolak ukur keberhasilan dari konsep kenegaraan, keadilan sosial berarti sebuah hierarki dimana keadilan tersebut ditujukan untuk rakyat banyak serta lebih penting dibandingkan keadilan untuk kelompok tertentu. Tentunya prinsip keadilan tersebut diderivasi dari sila V (Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia), prinsip kepastian hukum

[482] Ata Ujan, Andre, 1999, *Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta: Kanisus, hlm.18

diderivasi dari sila II (Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab) dan sila V (Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia).

Dalam kaitan ini John Rawls menyebut *justice as fairness* yang ditandai adanya prinsip rasionalitas, kebebasan, dan kesamaan. Oleh karena itu diperlukan prinsip-prinsip keadilan yang lebih mengutamakan asas hak daripada asas manfaat. John Rawls, merumuskan dua prinsip keadilan distributif sebagai berikut:[483]

1. *The greatest equal principle*, bahwa setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Ini merupakan hal yang paling mendasar (hak asasi) yang harus dimiliki semua orang. Dengan kata lain, hanya dengan adanya jaminan kebebasan yang sama bagi semua orang, maka keadilan akan terwujud.
2. Ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga perlu diperhatikan asas atau prinsip berikut:
   a. *The different principle*; dan
   b. *The principle of fair equality of opportunity*. Prinsip ini diharapkan memberikan keuntungan terbesar bagi orang-orang yang kurang beruntung, serta memberikan penegasan bahwa dengan kondisi dan kesempatan yang sama, semua posisi dan jabatan harus terbuka bagi semua orang.

Bagi John Rawls kesamaan hasil bukanlah alasan untuk membenarkan sebuah prosedur. Keadilan sebagai *fairness* atau sebagai *pure procesural justice* tidak menuntut setiap orang yang terlibat dan menempuh prosedur yang sama juga harus mendapat hasil yang sama. Sebaliknya, hasil prosedur yang *fair* itu harus diterima sebagai adil, juga apabila setiap orang tidak mendapat hasil yang sama. Dengan demikian konsep keadilan yang lahir dari suatu prosedur yang diterima oleh semua pihak juga harus diterima sebagai konsep yang pantas berlaku untuk umum. Oleh karena itu harus dipahami semua orang

[483] *Ibid.*

bahwa keadilan tidak selalu berarti semua orang harus selalu mendapatkan sesuatu dalam jumlah yang sama, tanpa memperhatikan perbedaan-perbedaan yang secara obyektif ada pada setiap individu.

Dari pemaparan beberapa pendapat keadilan tersebut diatas, maka jelaslah bahwa prinsip-prinsip keadilan dapat digunakan sebagai landasan atau dasar dalam menganalisis perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja. Sehingga nilai keadilan yang relevan dalam hal ini nilai keadilan yang sesuai dengan peraturan undang-undang dan peraturan undang-undang tersebut mempunyai tujuan untuk memberi dukungan dan pengarahan terhadap upaya pembangunan untuk mencapai kemakmuran yang adil dan merata.

Sebagaimana konsep keadilan dan legalitas inilah yang diterapkan dalam hukum nasional bangsa Indonesia, yang memaknai bahwa peraturan hukum nasional dapat dijadikan sebagai payung hukum (*law umbrela*) bagi peraturan-peraturan hukum nasional lainnya sesuai tingkat derajat dan peraturan hukum itu memiliki daya ikat terhadap materi-materi yang dimuat (materi muatan) dalam peraturan hukum tersebut.

B. Kelemahan Dalam Prespektif Struktur Hukum (*Legal Structure*)

Hukum dan masyarakat merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Penegakan hukum berlangsung dalam tatanan sosial yang disebut masyarakat. Pepatah romawi yang menyatakan *ubi societas ibi ius* menggambarkan betapa eratnya hubungan hukum dan masyarakat. Oleh karena

itu, hukum harus ditempatkan sebagai kerangka bagi suatu proses yang terus berkembang (*law in the making*).[484]

Penegakan hukum dalam bahasa belanda disebut dengan *rechtstoepassing* atau *rechtshandhaving* dan dalam bahasa inggris *law enforcement*, meliputi pengertian yang bersifat makro dan mikro. Bersifat makro mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara, sedangkan dalam pengertian mikro terbatas dalam proses pemeriksaan dipengadilan termasuk proses penyelidikan, penyidikan, penuntutan hingga pelaksanaan putusan pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.[485] Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan proses yang melibatkan banyak hal/persoalan.[486]

Penegakan supremasi hukum merupakan salah satu prasyarat yang sangat penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Penegakan hukum secara konsisten akan memberikan rasa aman, adil dan kepastian berusaha. Untuk meletakkan pondasi penegakan hukum, maka pilar yang utama adalah penegak hukum yang mampu menjalankan tugasnya dengan integritas dan dedikasi yang baik.[487] Penegakan hukum dalam istilah lain disebut dengan *law enforcement* merupakan sebuah mekanisme untuk

---

[484] Mochtar Kusumaatmadja.2006.*Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Bandung: Alumni.hlm.3

[485] Chaerudin, Syaiful Ahmad Dinar, Syarif Fadillah, *Strategi Pencegahan Dan Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi,* Refika Editama, Bandung, 2008, hlm. 87

[486] Dellyana, Shant, *Konsep Penegakan Hukum,* Liberty, Yogyakarta, 1998, hlm.32.

[487] *Ibid*.

merealisasikan kehendak pembuat perundang-undangan yang dirumuskan dalam produk hukum tertentu.[488] Penegakan hukum sejatinya tidak hanya dipahami dalam arti penegakan undang-undang saja, akan tetapi merupakan sebuah proses untuk mewujudkan maksud pembuat undang-undang.[489]

Hukum bukanlah dogma yang final. Tentunya hukum akan bergerak serentak sesuai dengan tuntutan zamannya (*continue on progress*). Masyarakat menginginkan hukum tidak lagi menjadi alat untuk kepentingan penguasa, atau untuk kepentingan politik. Oleh karena itu, diperlukan penegakan hukum yang adil. Sejalan dengan hal tersebut, kenyataan dalam penegakan hukum seringkali mengabaikan rasa keadilan di masyarakat, mengingat secara tekstual substansi hukum membutuhkan lebih banyak kepastian hukum. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi aparat penegak hukum dalam penegakan hukum di Indonesia.[490] Landasan yang kuat ini menegaskan bahwa hukum harus menjalani proses adaptasi sesuai dengan jamannya masing-masing. Inilah salah satu makna dasar hukum progresif. Hukum bukanlah sistem yang *stagnan* dan *status quois*, tetapi mengikuti jejak perkembangan sejarah sesuai dengan tuntunan perubahan sosial di masyarakat.[491]

---

[488] Diintisarikan dari buku karangan Satjipto Raharjo, 2005, *Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis,* Bandung: Sinar Biru, hal. 24. Bandingkan dengan Barda Nawawi Arif, 2001, *Masalah Penegakan Hukum Dan Penanggulangan Kejahatan,* Bandung: Citra Aditya Bakti, hal.22. pengertian yang berbeda diungkapkan oleh Sudarto, 1981, *Kapita Selekta Hukum Pidana,* Bandung: Alumni, hal. 112. Baginya penegakan hukum merupakan proses penerapan hukum yang dilakukan oleh aparat eksekusi, polisi, jaksa, hakim dan pemerintah.

[489] Satjipto Raharjo, *Op. Cit*.,hlm. 14.

[490] Ansori, L. 2018. Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif. *Jurnal Yuridis*, *4*(2), 148-163. https://doi.org/10.35586/.v4i2.244

[491] Satjipto Rahardjo. 2009. *Hukum Progresif, Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Yogyakarta: GentaPublishing. hlm. 61

Dari perspektif historis dan legalitas yang diuraikan sebelumnya, konsep dan program keselamatan kerja secara nasional sebenarnya memiliki payung hukum yang jelas untuk diterapkan di berbagai sektor usaha atau tempat kerja. Hal ini menunjukkan kemauan politik (*political will*) dan keberpihakan pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi pekerja seperti keselamatan kerja sebagai amanat UUD 1945 dan filosofi pembangunan nasional. Pemerintah menyadari, di era globalisasi dan era perdagangan bebas yang ditandai dengan ketatnya persaingan di segala aspek kehidupan, penerapan hukum keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3 sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan bagi tenaga kerja merupakan langkah yang sangat strategis untuk mengantisipasi perubahan *trend* yang terus berkembang, terutama dalam merespon tuntutan global yang mengaitkan isu hak asasi manusia (HAM) dengan produk yang dihasilkan suatu negara. Salah satu indikator pelaksanaan hak asasi manusia ditempat kerja/dunia usaha adalah terlaksananya keselamatan kerja sebagai bagian dari program K3 sesuai standar internasional.[492]

Menurut Soekarno[493], lemahnya penegakan hukum keselamatan kerja sebagai bagian dari program K3 pada perusahaan secara umum disebabkan belum terselenggaranya sistem data dan informasi keselamatan kerja yang rapih, akurat dan terpadu. Selain itu, pemahaman tentang pentingnya keselamatan kerja sebagai program dari K3 bagi peningkatan produktivitas

[492] Danggur Konradus. 2012. *Keselamatan, Kesehatan Kerja (Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif)*. Jakarta. Penerbit Bangka Adinatha Mulia. Cetakan Kedua. hlm.160

[493] Soekarno. 1995. *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bandung. Alumni.hlm.45

belum disadari sepenuhnya oleh para pengusaha terutama pengusaha menengah dan kecil. Mereka menganggap, bahwa penerapan norma keselamatan kerja yang merupakan sesuatu terpenting daripada program K3 tersebut diartikan akan menjadi beban yang berarti bertambahnya biaya *(cost)* produksi.

Sebagaimana berdasarkan hasil penelitian dan observasi dilapangan melalui Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan, menjelaskan ;

> "Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, memaparkan bahwa untuk melakukan dan menginisiasi revisi Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja ini sangat sulit, hal ini di sebabkan oleh kondisi politik yang saat ini belum mendukung, sehingga jika undang-undang tersebut dipaksakan untuk dilakukan perubahan dikhawatirkan undang-undang tersebut bukan menjadi lebih baik dan mempunyai dampak yang baik untuk perlindungan tenaga kerja, tetapi menjadi tambah jelek untuk perbaikan dan pengembangan ketenagakerjaan. Sementara itu bahwa penerapan regulasi yang berkenaan dengan keselamatan kerja wajib dilaksanakan oleh semua perusahaan di Indonesia. Kewajiban dengan keselamatan kerja oleh perusahaan tersebut diatur dalam dua undang-undang yakni, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan."[494]

Secara lebih rinci Soekarno menyebutkan beberapa kendala yang menghambat penegakan hukum keselamatan kerja, yaitu:[495]

a. Kurangnya kesadaran pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak;
b. Belum berfungsinya lembaga-lembaga K3 sebagaimana yang diharapkan;
c. Kurangnya kader-kader K3 baik secara kualitatif maupun kuantitatif sebagai pelaku proses produksi;
d. Jumlah dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan khususnya ahli K3 relatif belum memadai dibandingkan dengan bobot tugas yaitu objek pengawasan disektor keselamatan kerja dan jumlah perusahaan;
e. Sistem pengawasan keselamatan kerja yang sudah ada belum melibatkan secara optimal peranan pihak-pihak terkait;
f. Peralatan pemeriksaan dan pengujian keselamatan kerja dan biaya operasional belum memadai;

[494] Wawancara dengan Bapak Dirjen Binawasker Kemenaker RI, pada tanggal 29 April 2021

[495] Soekarno, *Ibid.*

g. Masih banyak peraturan dibidang keselamatan kerja yang belum disempurnakan, khususnya pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
h. Kurangnya rasa kemitraan antara pengusaha dan tenaga kerja;
i. Budaya keselamatan kerja belum dihayati sepenuhnya oleh masyarakat dalam hal ini pengusaha dan tenaga kerja dalam kehidupan sehari-hari.

Menegakan hukum keselamatan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan. Sehingga setiap perusahaan yang berada di Indonesia ketika melanggar kewajiban dalam menerapkan norma hukum keselamatan kerja pada dasarnya dapat dikenakan sanksi. Akan tetapi, selama ini penerapan sanksi tegas terhadap pelanggar hak keselamatan kerja sebagai bentuk perlindungan hukum tenaga kerja menemui hambatan dan jarang sekali terdengar penyelesaian kasus kecelakaan kerja dengan benar dalam konteks hukum apalagi disidangkan dalam proses peradilan. Pejabat Kementerian Ketenagakerjaan pun tak menampik sulitnya menegakkan hukum keselamatan kerja.[496]

Sebagaimana yang di jelaskan dalam hasil wawancara dan Observasi dengan Bapak Muji Handaya, Dirjen Pengawasanan Ketenagakerjaan pada tanggal 16 Juni 2021 mengatakan;[497]

> *"Pertama*, undang-undang keselamatan kerja yang menjadi regulasi khusus mengatur dan menjamin hak keselamatan tenaga kerja mempunyai beberapa kelemahan salah satunya terkait dengan hukuman, untuk pelaku atau orang atau pihak yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja hanya hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000. Jadi hukumannya hanya tindak pidana ringan. Ini yang membuat pihak perusahaan kurang terlalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Dan juga regulasi yang ada belum mampu memberikan efek jera bagi perusahaan atau orang yang melanggar norma-norma dan ketentuan

[496] Adi, Undang-undang Keselamatan Kerja Sudah Tidak Cocok di Indonesia, dalam Berita Hukum Online, Publish pada tanggal 13 Januari 2016

[497] Hasil wawancara dan Observasi dengan Bapak Muji Handaya, Dirjen Pengawasanan Ketenagakerjaan pada tanggal 16 Juni 2021

keselamatan kerja. Kemudian, *Kedua*, bahwa undang-undang keselamatan kerja mempunyai kendala lain yang lebih rumit untuk diatasi dalam penerpan norma keselamatan kerja adalah soal budaya, yakni standar-standar keselamatan kerja masih dianggap sebagai biaya bukan investasi. Padahal kondisi industri itu akan semakin baik kinerjanya apabila pekerjanya merasa nyaman dan aman. Dan yang ketiga, undang-undang keselamatan kerja yang kemudian dilahirkan sebagai pengganti dari aturan yang dibuat oleh Belanda itu sejatinya mempunyai filosofi makna sifatnya preventif. Dan hal itu sudah tidak cocok dengan zaman sekarang karena tidak bisa memberi efek jera ketika di perusahaan telah terjadi kecelakaan kerja."

Sehingga peneliti berpendapat bahwa, peran pemerintah sangat penting untuk terus berupaya menggugah kesadaran seluruh masyarakat akan pentingnya keselamatan kerja. Hal ini merupakan salah satu tantangan yang dihadapi selama ini dalam penegakan hukum keselamatan kerja.

Dimana dalam penegakan hukum yang berkaitan dengan kasus kecelakaan kerja di Indonesia, sudah seharusnya dan kewajiban pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenegakerjaan harus mempunyai upaya untuk memasukkan unsur yang dapat memberi sanksi lebih berat kepada pelanggar. Misalnya, dalam penyidikan dalam mengusut kasus kecelakaan kerja yang menjadi bagian daripada keselamatan kerja selain menggunakan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 digunakan juga ketentuan terkait keselamatan kerja yang ada di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini guna menegaskan semua kasus yang berkaitan dengan keselamatan kerja terutama yang menyebabkan hilangnya nyawa orang lain agar diproses secara hukum. Sehingga para korban pun dijamin mendapat perlindungan secara hukum apakah dari pemberi kerja dalam hal ini perusahaan jika si pekerja telah mengalami kecelakaan kerja. Sebab dalam dunia internasional penerapan norma keselamatan kerja sangat diutamakan.

Secara globalpun, keselamatan kerja dinilai sebagai bagian dari pemenuhan HAM dan masuk dalam deklarasi HAM internasional (DUHAM).[498]

Jaminan hak keselamatan kerja sebagai jewantahan dari hak asasi manusia dipertegas didalam isi Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat memuat cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yang berbunyi:

> "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial."[499]

Makna yang terkandung di dalam alinea diatas bahwa untuk mewujudkan kesejahteraan umum, perlu dilakukan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pertimbangan yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang vital sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Dengan demikian, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan peran tenaga kerja serta meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Termasuk yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan kesempatan serta

[498] Siprianus Edi Hardum, *Kemenaker Enggan Ajukan Inisiatif Revisi UU Keselamatan Kerja*, Berita Satu (Media Holding), di Publish pada Jum"at, tanggal 8 Januari 2016

[499] Perubahan Keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, salah satunya adalah perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja.[500]

Selain itu, posisi tawar *(bargaining position)* pekerja yang rendah dan kurangnya keberpihakan pemerintah terhadap pekerja menyebabkan para pengusaha sering mengabaikan aspek hukum keselamatan kerja sebagai salah satu program dari K3. Apalagi sanksi hukum atas pelanggaran standar keselamatan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku boleh dikatakan hampir tidak ada. Sebagaimana yang terdapat di dalam pasal 15 ayat (1), (2), dan (3) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dalam pasal 15 tersebut mengatur tentang ketentuan pelanggaran terhadap undang-undang keselamatan kerja. Dalam pasal memberikan ancaman pidana bagi, pelanggarannya, tindak pidana tersebut digolongkan dengan pidana pelanggaran. Ancaman hukuman pelanggaran ketentuan dalam undang-undang keselamatan kerja adalah hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setingginya Rp.100.000,(seratus ribu rupiah). Proses *projustisia* dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang KUHAP.

Oleh karena itu selengkap dan sebaik apapun konsep perlindungan tenaga kerja yang telah dirumuskan dan disahkan oleh pemerintah, baik melalui peraturan perundang-undangan maupun peraturan lainnya, jika tidak dilaksanakan secara konsisten maka penegakan hukum *(law enforcement)*

[500]Juanda Pangaribuan, dkk., 2020, *Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Ri Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan*, Penerbit, Trade Union Rights Centre, Jakarta.

dibidang ketenagakerjaan khususnya dengan hal perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja tidak akan pernah optimal. Kondisi ini diperparah dengan sikap pengusaha dan aparat penegak hukum yang kurang memahami aspek keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3 sebagai salah satu instrumen terpenting dalam meningkatkan produktivitas, daya saing produk di pasar internasional dan kesejahteraan pekerja.[501]

Berdasarkan fakta-fakta diatas, maka berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli menjelaskan bahwa pembangunan nasional ke depan harus mengagendakan penegakan hukum keselamatan kerja sebagai salah satu pilar perlindungan terhadap tenaga kerja dan sekaligus membangun citra dunia usaha nasional dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar global. Lebih dari itu, penegakan hukum keselamatan kerja yang merupakan program dari K3 merupakan bagian dari penghargaan terhadap hak asasi manusia (HAM), baik sebagai pribadi maupun sebagai makhluk sosial.[502]

Masih menurut hasil wawancara dengan Soehatman Ramli, namun untuk mewujudkan penegakan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja di tengah citra hukum nasional yang merosot dan rendahnya kesadaran hukum masyarakat, bukan suatu hal yang dapat langsung dilihat hasilnya. Sebab penegakan hukum keselamatan kerja yang merupakan program dari K3 menyangkut pembaharuan perilaku bagi semua komponen terkait, yaitu pemerintah *(Kementrian Tenaga Kerja),* pengusaha dan para pekerja. Untuk itu

[501] Soehatman Ramli. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta. Dian Rakyat. Hlm.29. Lihat juga pada Ramlon Naning. 1983. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*. Jakarta. Ghalia Indonesia. hlm.51

[502] Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli pada tanggal 29 Januari 2021

diperlukan proses sosialisasi dan advokasi terus-menerus tentang pentingnya keselamatan bagi tenaga kerja sebagai bagian yang tak terpisahkan dari manajemen perusahaan demi terwujudnya *good corporate management* dan perlindungan terhadap tenaga kerja serta keluarganya.[503]

Lebih dari itu hasil wawancara secara terpisah Masjuli dan Amiroel Pribadi, menjelaskan penegakan hukum keselamatan bagi tenaga kerja merupakan prakondisi terwujudnya daya saing SDM pekerja dan kualitas produk yang dihasilkan. Sebab semakin baik tingkat kesejahteraan, para pekerja akan bekerja lebih nyaman, kreatif dan menghasilkan produktivitas tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, pemerintah dalam hal ini *(Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Depkes),* harus menentukan dan menetapkan langkah-langkah koordinasi dalam pelaksanaan hukum keselamatan bagi tenaga kerja. Kedua departemen teknis tersebut tidak saja melakukan pengawasan terpadu terhadap pelaksanaan keselamatan bagi tenaga kerja yang merupakan bagian dari K3 di lapangan, tetapi juga harus memberi contoh yang baik dalam pelaksanaan prinsip keselamatan kerja di lingkungan kerjanya masing-masing, sebab pemerintah yang buruk dari sisi hukum tidak akan melahirkan masyarakat yang taat hukum.[504]

Dalam penegakan hukum keselamatan kerja, yang mana ini merupakan bagian dari sistem hukum di Indonesia sangat dibutuhkan ketegasan, substansi dari beberapa lembaga sangat ditunggu agar jaminan perlindungan keselamatan kerja tercapai dengan prinsip keadilan. Pengawasan keselamatan kerja bagi

[503] Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli pada tanggal 29 Januari 2021
[504] Wawancara dengan Bapak Masjuli dan Amiroel Pribadi pada tanggal 30 Januari 2021

keberadaan pekerjaan di perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia tentunya membutuhkan banyak pihak yang terlibat untuk berkontribusi dalam penataan hukum agar keseimbangan dan manfaat keselamatan kerja bagi pekerjaan dapat dinikmati oleh masyarakat Indonesia secara holistik. *Triangulasi* kepentingan penerapan norma keselamatan kerja bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya antara lain pemerintah, pengusaha dan pekerja serta serikat pekerja yang kedudukannya dapat memberikan pengawasan dan penerapan aturan secara subtansi hukumnya.

1. Peran Pemerintah Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja

Peran secara bahasa merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Sesuatu yang memiliki peran (*role*) berarti sesuatu yang mempunyai tindakan sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) peran ialah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.[505] Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran.[506] Sedangkan Menurut Marilyn M. Friedman Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu

[505] Tim Prima Pena, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Gita Media Pers,hlm. 600

[506] Soejono Soekanto,1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,hlm. 268

situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan- harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut.[507]

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa peran menentukan apa yang diperbuat oleh seseorang bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Dalam upaya penerapan undang-undang keselamatan kerja harus diutamakan prinsip kepentingan terbaik untuk pekerja sebagaimana hak pekerja mendapatkan keselamatan dan terhindar dari kecelakaan kerja. Dengan demikian diharapkan kepada semua pemangku kepentingan dalam melaksanakan perannya terutama bagi pemerintah sesuai dengan kapasitasnya melakukan sosialisasi dan pengawasan peraturan tersebut kepada masyarakat.

Pemerintah dibidang ketenagakerjaan memiliki fungsi membuat kebijakan, melakukan pembinaan dan pengawasan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan guna tercapainya keadilan. Fungsi pengawasan oleh pemerintah pusat telah dibagi kewenangannya dengan pemerintah daerah sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintah Pusat, Provinsi dan

[507] Marilyn M. Friedman, 1998, *Family Nursing. Theory & Practice*. 3/E. Debora Ina R.L. 1992, Terjemahan, EGC, Jakarta, hlm. 286

Kabupaten/Kota. Pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan diserahkan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota.[508]

Pengawasan ketenagakerjaan khusunya jaminan keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh pemerintah guna memberikan perlindungan hukum pekerja dan melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di sektor keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin terlaksananya Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Keselamatan Kerja, serta Peraturan Pemrintah Tentang SMK3, sehingga aturan hukum tersebut diharapkan dapat mengurangi jumlah kasus kecelakaan kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan disamping dijelaskan dalam undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang keselamatan kerja, serta peraturan pemrintah tentang SMK3 juga disebutkan di Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948, pengawasan perburuhan meliputi: 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya; 2) Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya, guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan; 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

[508] Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang,* Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 7 Nomor 2, Desember 2015, hlm. 101-115

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan melalui Binawasker Ketenagakerjaan mempunyai beberapa tugas dianataranya adalah :

(1) Mengawasi pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan;
(2) Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan secara efektif;
(3) Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengaturan pengawasan ketenagakerjaan terdapat pada banyak peraturan perundang-undangan, diantaranya adalah:
    a) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
    b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
    c) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Konvensi ILO;
    d) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
    e) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
    f) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
    g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
    h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.09/Men/V/2005 Tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peneliti mencermati setidaknya ada 5 (lima) pasal dalam undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang tidak dilakukan tindak lanjut oleh pemerintah dalam melaksanakan perintah Undang-undang dengan membuat aturan turunan dan menjalankan fungsi pengawasan ditaatinya undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 sebagai berikut;

1) Pasal 4 ayat (3) dengan peraturan perundangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) dan (2) dengan peraturan perundangan ditetapkan siapa yang berkewajiban memenuhi dan mentaati syarat syarat keselamatan tersebut.

2) Pasal 5 ayat (2) wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja dalam pelaksanakan Undang-undang ini diatur dengan peraturan perundangan
3) Pasal 7 Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan.
4) Pasal 11 ayat (2) tata-cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan.
5) Pasal 15.ayat (1) pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.

Sampai saat ini sudah 51 tahun sejak diterbitkannya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tertanggal 12 januari 1970 tidak ada peraturaan turunan yang dibuat oleh pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang keselamatan kerja. Semua peraturan dibuat hanya berupa peraturan atau keputusan menteri tenaga kerja atau direktur norma di kementrian tenaga kerja yang tentunya tidak sesuai dengan hirarki peraturan perundang-undangan. Hal ini sangat memungkinkan memberikan peluang terjadinya ego sektoral atau departemen dan adanya instruksi jabatan yang lebih tinggi dari kementrian tenaga kerja dipemerintahan untuk melaksanakan keselamatan kesehatan kerja sehingga pelaksanaan keputusan atau peraturan menteri tenaga kerja tidak memberikan jaminan kepastian perlindungan hukum tenaga kerja sepenuhnya dan lemahnya pegawasan keselamatan kesehatan kerja disektor atau depertemen yang lain.

Dalam hal jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011. Dimana jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan tersebut sesuai dengan

urutan dari yang tertinggi adalah: Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (Tap MPR), Undang-undang (UU) atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perppu), Peraturan Pemerintah (PP) Peraturan Presiden (Perpres), Peraturan Daerah (Perda) Provinsi, Peraturan Kabupaten atau Kota. Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan adalah sesuai dengan hierarki Peraturan Perundang-undangan dalam memberikan kepastian hukum.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa diamanatkan kepada negara khususnya pemerintah untuk melindungi setiap orang termasuk pekerja untuk memperoleh hidup yang sehat, layak, dan mendapatkan kesempatan yang sama dalam proses peradilan. Serta setiap manusia termasuk pekerja memiliki hak untuk melakukan pengembangan dirinya seutuhnya sebagai manusia bermartabat. Hal ini sebagaimana Pasal 28I Undang-Undang Dasar Tahun 1945 perubahan Keempat pada ayat 2 menyebutkan bahwa: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu". Sehinga dengan undang-undang ini keberadaan persamaan hak hidup bagi sesama pekerja adalah menjadi kewajiban negara, sehingga kehidupannya sesuai dengan ketentuan hak asasi manusia.

Pada ayat 4 dalam pasal yang sama Undang-Undang Dasar juga menjelaskan bahwa negara harus memberikan perlindungan, pemajuan,

penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia. Sehingga dengan adanya ketentuan ini pemerintah memiliki tanggung jawab negara untuk melindungi/mengayomi semua warga termasuk dalam hal ini melindungi tenaga kerja dari kecelakaan kerja yang membahayakan keselamatan dirinya. Dilanjutkan dalam ayat 5 Undang-Undang Dasar menyebutkan bahwa untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan dengan prinsip negara hukum, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal inilah yang terlihat ketika perlindungan yang diberikan tersebut tidak memberikan pengayoman kepada masyarakat, tentu akan timbul tuntutan akan mempertahankan hak tersebut, maka pemerintah harus menggunakan prinsip negara hukum tersebut dan mengakui persamaan hak asasi manusia. Begitu juga dalam hal menerapkan keselamatan kerja sebagaimana Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, menjadi kewajiban manusia dalam hal ini peran pemerintah untuk memberikan solusi ketika sengketa pelanggaran akan keselamatan kerja dilanggar oleh pihak pengusaha dengan prinsip negara hukum dan musyawarah mufakat.

Dari hasil pembahasan diatas, jika dihubungkan dengan perlindungan hukum yang harus dijalankan pemerintah, sebagaimana teori perlindungan hukum yang dikemukanakan oleh Philiphus M. Hadjon menyebutkan bahwa sarana perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja bagi tenaga kerja khususnya sesuai objek penelitian adalah bagi perusahaan-perusahaan

di Indonesia. Adapun sarana perlindungan yang dapat dilakukan adalah berupa perlindungan hukum bersifat *preventif* dan *represif*, dalam penelitian ini perlindungan hukum *preventif* dan *represif* dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan bersama instansi terkait dalam penyelenggaraan dan penerapan undang-undang keselamatan kerja.

Sebagaimana dalam teori perlindungan hukum oleh Phillip M. Hardjon diatas, maka diperlukan adanya pengawasan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Sehingga dengan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut diupayakan tindakan perusahaan dalam menjalankan undang-undang keselamatan kerja terhadap tenaga kerja dapat dilakukan secara maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari pemerintah merupakan suatu yang dominan untuk pelaksanaan keselamatan kerja. Dengan adanya pengawasan yang ketat dan rutin, maka upaya penyelenggaraan undang-undang keselamatan kerja dapat dilakukan secara baik. Ditambah lagi dalam mengefektifkan pelaksanaan sebuah aturan harus mengikutsertakan faktor aparat penegak hukum. Dan disinilah fungsi pengawas selaku pemerintah untuk menjalankan aturan yang ada sebagaimana aturan berlaku.

Peran lain yang dapat dilakukan oleh Pemerintahan dalam hal ini Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan dalam memperkuat pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, maka antara undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang keselamatan kerja harus

bersinergi sebagaimana dituangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86: ayat 2 menyebutkan bahwa "untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja". Berdasarkan bunyi Undang-undang tersebut, maka dapat diketahui bahwa pemerintah harus mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan sistem pengawasan sebagaimana telah diatur oleh undang-undang, serta meningkatkan sosialisasi ke masyarakat akan perlunya undang-undang keselamatan kerja.

Adapun beberapa faktor kendala yang dihadapi dalam melakukan pengawasan oleh Pemerintahan dalam hal ini Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan:

1. Faktor Sumber Daya Manusia
   Kendala Pemerintah yang pertama yaitu jumlah pengawas yang berada di Kementerian Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan mengakui dalam hal pengawasan ketenagakerjaan kerap dihadapkan tantangan klasik, yakni jumlah pengawas ketenagakerjaan yang belum ideal jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang menjadi obyek pengawasan. Sebagaimana data yang di dapatkan dari penelitian di Kemnaker, bahwa jumlah perusahaan berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan mencapai 252.880 dengan total tenaga kerja sebesar 13.138.048 orang. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Permen Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, seorang pengawas ketenagakerjaan wajib memeriksa paling sedikit lima perusahaan setiap bulan atau 60 perusahaan dalam satu tahun. Dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan saat ini yang hanya sekitar 1.574 orang, pengawas hanya mampu mengawasi 103.680 perusahaan atau 40,9 persen dari jumlah perusahaan. Sehingga untuk melakukan penegakan hukum tidak berjalan sebagai mestinya.

2. Faktor kurangnya anggaran dana
   Kendala yang kedua adalah masalah dana penunjang untuk melakukan pengawasan tidak mencukupi. Dari anggaran yang tersedia kemungkinan hanya 50% saja yang bisa terpenuhi untuk menunjang setiap pengawas ke perusahaan-perusahaan yang berada di seluruh wilayah negara Indonesia. Pengawasan yang seharusnya terawasi secara menyeluruh kepada setiap perusahaan menjadi tidak terawasi dengan baik dan tidak semua perusahaan dapat di awasi oleh pemerintah, sehingga sering terjadi adanya pelanggaran-pelanggaran hukum terhadap para pekerja/buruh.[509]

Secara konkrit, penegakan hukum keselamatan kerja dapat dilakukan dengan skema perbaikan terhadap semua simpul legalitas, sosial dan budaya yang mendukungnya, antara lain:[510]

Pertama, komitmen yang kuat dari pemerintah untuk mengimplementasikan program keselamatan kerja di setiap tempat kerja/ perusahaan sebagai wujud kemauan politik *(politicai will)* untuk memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan aset perusahaan.

Kedua, meningkatkan kesadaran hukum dan budaya taat hukum. Salah satu kendala terhambatnya pelaksanaan keselamatan bagi tenaga kerja secara konsisten adalah masalah mental dan budaya *undisipliner,* baik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan maupun oleh pekerja itu sendiri. Manajemen perusahaan, misalnya, masih kurang memperhatikan aspek hukum keselamatan kerja yang merupakan bagian dari prinsip K3 sebagai faktor pendukung produktivitas usahanya. Mereka melihat keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3 itu hanya sekedar pemenuhan normatif yang menjadi syarat pemerintah. Demikian juga dengan faktor pekerja itu sendiri. Faktor pendidikan K3 khusunya keselamatan kerja yang rendah dan pemahaman yang minim tentang pentingnya prinsip keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3 tersebut bagi tenaga kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Banyak kasus kecelakaan kerja terjadi karena faktor kelalaian pekerja itu sendiri. Karena itu, para pengusaha harus melakukan sosialisasi tentang pentingnya prinsip keselamatan kerja kepada para karyawan/tenaga kerja sejak hari pertama masuk kerja hingga masa pensiun (purna bhakti) atau selesai masa kontrak. Perusahaan juga perlu memberikan pelatihan berkala menyangkut prinsip K3 khususnya terkait

[509] Hasil wawancara dan Observasi dengan Ibu Nana, Seksi Pengawasan K3 Dirjen Pengawasanan Ketenagakerjaan pada tanggal 16 Juni 2021

[510] Suardin dan Sutarno D.J. Manfaat K2K3 *Dalam Miningkatkan Produktivitas, Makalah Pada Konvensi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, tanggal 12-14 Januari 1995 di Jakarta.

keselamatan kerja tenaga kerja, baik dilakukan secara internal maupun magang di tempat lain.

Ketiga, menempatkan hukum sebagai zona penyelesaian masalah berkaitan dengan prinsip K3 salah satunya keselamatan kerja. Sejauh ini banyak kasus kecelakaan kerja diselesaikan di *lobby* hotel atau "atur secara kekeluargaan" dalam bentuk ganti rugi, santunan atau biaya perawatan dan pengobatan. Penyelesaian secara kekeluargaan ini menyebabkan penegakan hukum keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3 tersebut tidak dapat berjalan secara maksimal.

Keempat, meningkatkan pengawasan dan kontrol terhadap pelaksanaan prinsip keselamatan kerja yang merupakan dari K3. Meskipun perangkat peraturan perundang-undangan telah memadai, tetapi karena lemahnya sistem dan mekanisme pengawasan, maka penegakan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja mengalami hambatan. Secara operasional pengawasan terhadap pelaksanaan hukum keselamatan kerja memerlukan personil-personil yang kompeten dan memiliki integritas diri yang prima, sehingga tidak mudah diajak kompromi oleh para pengusaha "nakal". Ada beberapa manfaat penting dari sistem pengawasan hukum keselamatan kerja yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang terencana dan terpadu, yaitu:[511]

a. Menegakan norma keselamatan kerja yang menjadi bagian daripada program K3 secara konsisten sesuai dengan standar yang berlaku di setiap perusahaan/tempat kerja;
b. Sebagai masukan *(input)* berharga dalam upaya menyempurnakan peraturan perundang-undangan keselamatan kerja yang menjadi bagian daripada prinsip K3;
c. Mempelajari dan melakukan pengkajian terhadap masukan *(input)* atau usulan dari daerah tentang hal-hal baru yang berkaitan dengan pengawasan keselamatan kerja yang menjadi bagian daripada K3;
d. Membantu dalam penyusunan dan perumusan konsep peraturan perundang-undangan dan standar keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3 tersebut untuk diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Kelima, memberikan insentif dan disinsentif. Salah satu cara untuk menegakan hukum keselamatan kerja adalah dengan memberikan insentif yang rasional kepada perusahaan/tempat kerja yang melaksanakan hukum keselamatan kerja yang menjadi bagian dari prinsip K3 secara konsisten dan sesuai standar yang telah ditentukan. Insentif yang dimaksud bisa berupa penghargaan dan sejenisnya yang diberikan melalui prosedur yang memiliki akuntabilitas tinggi, sehingga tidak menjadi sumber penyimpangan. Penghargaan yang diberikan bukan sekedar sebagai wujud kepedulian dan dukungan pemerintah, tetapi juga dapat memotivasi perusahaan/tempat kerja lain untuk melaksanakan hukum keselamatan kerja yang menjadi program K3. Sedangkan perusahaan/tempat kerja yang

[511] Danggur Konradus, *Ibid*.

mengabaikan hukum keselamatan kerja yang menjadi program K3 perlu diberi sanksi yang berat agar memberi efek jera. Sanksi dimaksud bisa berupa teguran keras, pencabutan izin usaha atau menggiring para penanggungjawabnya ke meja hijau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Peran Perusahaan dan Tenaga Kerja Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan bentuk jaminan perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum dibidang keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi keselamatan pekerja. Salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja adalah menyangkut bagaimana perusahaan memberikan jaminan hukum keselamatan kerja.[512] Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara terpadu dan berkeseimbangan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia. Dalam hal pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan, maka pengusaha

[512] I Made Udiana. 2016. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Cetakan Kedua. Udayana University Press. Denpasar.hlm.4

akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja.

Untuk dapat mewujudkan budaya keselamatan kerja tersebut, dalam Peraturan Menteri Nomor 05 Tahun 1996 dijelaskan bahwa perlu ada kontribusi dan komitmen dari masyarakat khususnya perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Peningkatan keselamatan kerja akan efektif apabila semua pihak dalam perusahaan didorong untuk berperan serta dalam penerapan dan pengembangan sistem manajemen keselamatan kerja, serta memiliki budaya perusahaan yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi sistem manajemen keselamatan kerja. Oleh sebab itu, pengawasan menjadi salah satu bentuk fungsi yang dapat mewujudkan budaya keselamatan kerja karena dengan adanya pengawasan, pemerintah dapat menjaga agar setiap perusahaan tetap menjalankan sistem manajemen keselamatan kerja agar tingkat kecelakaan kerja yang terjadi bisa semakin berkurang sehingga keselamatan kerja dapat benar-benar membudaya diseluruh lapisan masyarakat.

Didalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tidak memberikan peluang perlindungan kepada pekerja harian lepas. Hampir seluruh pekerja harian lepas dengan durasi kontrak kerja kurang dari satu bulan membuat pengurus atau perusahaan enggan menyediakan alat pelindung diri yang lengkap untuk pekerja harian lepas, sedangkan tidak jarang hapir seluruh pekerja harian lepas memasuki tempat kerja dan bekerja dengan kondisi dan lingkungan berbahaya.

Kelemahan ini menjadi hal yang dimanfaatkan oleh pihak pengurus atau perusahaan. Sebagai contoh kongkrit, walaupun dengan jelas dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pasal 14 bahwa pengurus diwajibkan menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut. Dengan alasan waktu kerja yang pendek berbanding dengan biaya yang dikeluarkan untuk pembelian alat pelindung diri maka hampir seluruh pekerja harian lepas terpaksa harus menyediakan dan membeli alat pelindung pribadi sendiri demi untuk mendapatkan pekerjaan dan memenuhi kehidupannya.

Artinya ketika memang faktor penghambat pelaksanaan hukum keselamatan kerja disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak dalam mengikuti petunjuk *safety first* yang sudah ditetapkan perusahaan, maka tentu dalam hal ini dimintakan peran dari perusahaan untuk menimbulkan kesadaran bagi tenaga kerjanya akan pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya dan keluarganya. Kesadaran hukum pekerja dapat ditimbulkan dengan memberikan penghargaan kepada pekerja ketika mereka bekerja mengikuti *safety first* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dan jika terdapat pekerja yang tidak mengindahkan memakai *safety* yang sudah ditetapkan dapat dilakukan upaya menegur dan kalau perlu dapat dilakukan dengan memberikan sanksi hukum karena termasuk jenis pelanggaran yang

dilakukan oleh pekerja. Dengan menerapkan adanya sanksi hukum, penetapan denda, atau pemotongan gaji, atau menilai kepatuhan sehingga nantinya akan menjadi pertimbangan dalam upaya perpanjangan kontrak bagi tenaga kerja kontrak dan upaya pemecatan bagi tenaga kerja tetap.

Sebagaimana hasil wawancara pada tanggal 20 Januari 2021 dengan Bapak Amiroel Pribadi selaku Ahli K3 di lembaga WSO Indonesia, memberikan keterangan;[513]

> "Dalam pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja ada faktor penghambat dalam melaksanakan perlindungan hukum keselamatan kerja di perusahaan di Indonesia, salah satunya terkait kurangnya sumber daya manusia yang memadai atau sumber daya manusia yang potensial untuk memberikan pemahaman akan arti pentingnya keselamatan kerja dan juga adanya kondisi yang tidak mendukung pelaksanaan keselamatan kerja tersebut, hal ini merupakan tugas ahli K3 dan top managemen di perusahaan itu sendiri. Kemudian masih banyak tenaga kerja yang awam dan kurang pengetahuan tentang aturan hukum keselamatan kerja yang berlaku disamping itu juga rendahnya kesadaran hukum yang menjadi bagian dari budaya hukum keselamatan kerja setiap tenaga kerja dalam menjalankan tugas/pekerjaannya, faktor penghambat lainnya yaitu terkait dengan kurangnya memberikan pelatihan dan pendidikan tentang pentingnya perlindungan tenaga kerja dalam hal ini jaminan keselamatan kerja. Pentingnya *safety prosedur* untuk tenaga kerja adalah sebagai bentuk jaminan perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja di perusahaan".

Sebagaimana dijelaskan diatas bahwa yang menjadi salah satu indikator yang menghambat pelaksanaan dan penerapan hukum keselamatan kerja adalah kesadaran hukum, hampir semua tenaga kerja ketika mengalami kecelakaan kerja adalah karena tidak mengikuti *safety prosedur* atau SOP sebagai regulasi diperusahaan. Kesadaran hukum ini

[513] wawancara pada tanggal 20 Januari 2021 dengan Bapak Amiroel Pribadi selaku Ahli K3 di lembaga WSO Indonesia.

adalah merupakan budaya hukum dimana budaya hukum ini di Indonesia belum diterapkan secara maksimal. Bahkan didalam regulasi ketenakerjaan baik dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang secara spesifik mengatur tentang keselamatan kerja tidak ada klausul pasal yang membahas tentang budaya hukum. Upaya untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat khususnya para pekerja adalah melalui program pendidikan tertentu yang memberikan suatu bimbingan kearah kemampuan untuk dapat memberikan penilaian terhadap hukum, khususnya dibidang perlindungan hukum keselamatan kerja yang perlu ditingkatkan, agar dapat dipahami dan dimengerti oleh semua tenaga kerja di perusahaan.

Sebagai salah satu contoh pada pembahasan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu bab III, bahwa perusahaan yang menjadi objek penelitian oleh peneliti juga pada dasarnya sudah menerapkan beberapa aspek hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja yang ada di perusahaan. Melalui data-data hasil penelitian tersebut, dilakukan observasi untuk melihat penerapannya secara langsung dilokasi perusahaan. Dan hasil observasi menunjukkan bahwa keseluruhan elemen system norma keselamatan kerja dilokasi perusahaan tersebut telah dilaksanakan sepenuhnya dengan benar. Hal ini terlihat dari kelengkapan beberapa prosedur yang disediakan oleh perusahaan untuk mengatur dan menyusun pekerjaan dengan aman dan efisien. Untuk menangani masalah

keselamatan kerja yang merupakan bagian dari K3, pihak perusahaan telah menyediakan tenaga-tenaga yang menangani persoalan-persoalan yang berkaitan dengan keselamatan kerja tersebut, diantaranya yaitu HSE, *Safety Patrol*, *Safety Induction*, Tim Tanggap Darurat.

Tabel. 4.2. Aturan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd*

No.	Bagian Keselamatan Kerja	Regulasi (Peraturan Perundang-undangan)	A	B
1.	Perusahaan Menerapkan Sistem Manajemen K3	Permenaker RI Nomor 05/MEN/1996	√	
2.	Perusahaan Menerapkan Sistem Manajemen K3	Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3	√	
3.	Menyelenggarakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dan PP Nomor 14 Tahun 1993	√	
4.	Syarat-syarat Keselamatan Kerja	Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja	√	
5.	Melakukan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan K3 di Lingkungan Perusahaan	Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja	√	
6.	Rambu-rambu dan Tanda-tanda K3 pada Lokasi Perusahaan	Permenaker RI Nomor Per 01/MEN/1980 Tentang K3 pada Konstruksi Bangunan	√	
7.	Perusahaan Menyediakan APD	Permenaker RI Nomor 08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri	√	
8.	Perusahaan Memperhatikan Lingkungan Kerja	Kepmenkes RI Nomor 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang Lingkungan Kerja	√	
9.	Untuk Meminimalisasi Keadaan Darurat seperti Tim Tanggap Darurat, Mengadakan Kerja Sama dengan Rumah Sakit	Permenaker RI Nomor 01/MEN/1980 tentang K3 pada Konstruksi Bangunan	√	
10.	Mengadakan Evaluasi K3 seperti Inspeksi, Audit, dan Tindakan Perbaikan dan Pencegahan	Permenaker RI Nomor 05/MEN/1996 elemen Bab 5	√	
11.	Perusahaan Membuat Pedoman tentang K3	Surat Keputusan Bersama Menteri Pekerjaan Umum dan Menteri Tenaga Kerja Nomor 174/MEN/1986 dan	√	

		No.104/KPTS/1986 Tentang Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tempat Kegiatan Pekerjaan.		

Sumber **:** Laporan Kegiatan K3 Perusahaan *Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd* Triwulan I Tahun 2021

Keterangan :

A : diterapkan dengan baik. B : tidak diterapkan dengan baik.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang penerapan aspek hukum terhadap keselamatan kerja didapat bahwa perusahaan sudah menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja pada lokasi perusahaan dengan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya prosedur manajemen keselamatan kerja serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan keselamatan kerja bagi tenaga kerja yang merupakan bagian dari K3 yang dikeluarkan oleh pemerintah dan juga oleh perusahaan.

Penerapan aspek aturan hukum terhadap keselamatan kerja sangat berpengaruh baik kepada perusahaan maupun tenaga kerja karena apabila perusahaan ataupun tenaga kerja yang mengabaikan budaya *safety* salah satunya yaitu hukum keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaan akan diberikan sangsi hukum karena baik perusahaan dan tenaga kerja telah terikat secara hukum. Sebagai contoh apabila para pekerja pada saat melakukan pekerjaan diketinggian dan tidak menggunakan sabuk pengaman maka *safety officer* dapat memberikan sangsi kepada pekerja tersebut sesuai dengan aturan yang dibuat oleh perusahaan. Menerapkan prinsip hukum keselamatan kerja yang mana itu merupakan bagian dari K3 adalah suatu keharusan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan secara tidak langsung perusahaan dapat mencegah terjadinya

kecelakaan dan penyakit kerja serta pelanggaran kerja, dan juga pekerjaan dapat terlaksana dengan aman dan efisien.

Sesuai dengan bagan dibawah ini, yang menunjukkan bahwa pentingnya pengawasan dalam mengendalikan metode serta pelaksanaan kebijakan keselamatan kerja yang diimbangi dengan adanya peraturan dan standar yang harus dilakukan oleh lembaga serta SDM yang didukung juga dengan adanya pembinaan keselamatan kerja untuk menciptakan budaya keselamatan kerja pada akhirnya.

Tabel. 4.3. Arah Kebijakan Untuk Mewujudkan Budaya Keselamatan Kerja



Sumber : Bahan Presentasi Calon Ahli K3 Pada Buku Ajar Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2020

Untuk mewujudkan prinsip hukum keselamatan kerja, pemerintah harus secara tegas menerapkan berbagai aturan dalam keselamatan kerja yang salah satunya tertuang dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Dimana dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 memaparkan berbagai aturan-aturan yang salah satunya

mengatur tentang pengawasan hukum keselamatan kerja dalam bab IV Pasal (5). Pengawasan menjadi penting dalam mewujudkan budaya keselamatan kerja karena terdapat koneksi yang membuat pengawasan dapat menjadi indikator terwujudnya budaya keselamatan kerja.

3. Peran Serikat Pekerja Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja

Secara umum hadirnya serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dan memperjuangkan hak-hak normatif anggotanya. Hak-hak normatif yang melekat pada tenaga kerja harus dijamin dan dilindungi sebagiaman diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja telah memuat dua hak tenaga kerja yang tertuang di dalam pasal 12 huruf (d) meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat-syarat keselamatan kerja yang diwajibkan,dan huruf (e) menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya.

Dibanyak kejadian didunia kerja dua hak normatif diatas selalu diabaikan oleh pengusaha, pengurus dan perusahaan karena posisi pekerja yang lemah dan mendapat sanksi dari atasan jika menolak pekerjaan dan menunda pekerjaan untuk memenuhi syarat keselamatan kerja dengan alasan produktifitas dan memerlukan biaya tambahan yang besar.

Disamping itu peneliti kembali mencermati adanya hak-hak lain yang merupakan bagian dari hak asasi manusia atau hak normatif tenaga kerja berkenaan keselamatan kerja sudah tertuang pada Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 35, pasal 86 dan pasal 169;

1) Pasal 35 Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja;
2) Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
3) Pasal 169 huruf (f). Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Setidaknya ada dua hal yang membuat hak normatif pekerja belum mampu diperjuangkan oleh serikat pekerja antara lain; *Pertama*, Serikat pekerja hanya berfokus untuk memperjuangkan anggota saja sehingga banyak yang tidak tergabung dalam serikat pekerja tidak bisa memperjuangkan hak-hak normatifnya secara maksimal. *Kedua*, Kurangnya pengetahuan anggota serikat pekerja tentang dua hak normatif sehingga dalam pelaksanaanya kurang mendapat perhatian dari serikat pekerja. Waulapun didalam struktur pimpinan unit kerja (PUK) di perusahaan terdapat divisi yang membidangi keselamatan kesehatan kerja namun PUK lebih mengharapkan kepada departemen K3 perusahaan untuk menerapkan ketentuan K3.

Dimana berdasarkan uraian tersebut, bahwa hak serikat pekerja merupakan bagian daripada hak asasi manusia yang telah dijamin didalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut,

kepada setiap pekerja diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk meminta perlindungan salah satunya hal keselamatan kerja kepada serikat pekerja yang berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, salah satunya jika kemungkinan tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja di perusahaan.

Peran serikat pekerja bisa mewakili anggotanya untuk memperjuangkan, membela hak-hak pekerja atau pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, dan juga mendampingi secara bipartit, yaitu penyelesaian secara terbaik oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak, selain itu musyawarah dapat menekan biaya serta hemat waktu. Dalam mengunakan hak tersebut, pekerja dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan bangsa dan negara oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang dimaksud dengan serikat pekerja atau serikat buruh adalah : organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepetingan pekerja

dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Untuk mencapai tujuan sebagaimana yang dimaksud oleh serikat pekerja, federasi, dan konfederasi serikat pekerja, mempunyai fungsi :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaa sesuai dengan tingkatannya.
3. Sebagai sarana mencitakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai saran penyalur aspirasi dalam rangka memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penaggung jawaban pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undang yang telah berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja dalam rangka memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Upaya-upaya serikat pekerja dalam melindungi terhadap tenaga kerja antara lain adalah sebagai berikut :

1. Upaya serikat pekerja mencoba untuk mendesak kepada Kemenaker penegakkan hukum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.
2. Upaya bersama serikat pekerja dan jamsostek melakukan sosialisasi para pengurus dengan perusahaan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.
3. Upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi pekerja.[514]

C. Kelemahan Dalam Prespektif Budaya Hukum (*Legal Culture*).

Indonesia adalah bangsa yang sangat beragam atau majemuk. Sementara itu, kemajemukan bangsa pertama kali terlihat pada keberagaman suku dan ras yang menempati wilayah Indonesia yang masing-masing

[514] Pak Setiawan, Wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Binawas K3 Kemenaker RI di Jakarta, tanggal 28 Maret 2021.

memiliki latar belakang budaya lokal yang berbeda. Adalah kenyataan bahwa manusia, masyarakat dan hukum tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena dimana ada masyarakat pasti ada manusia, dan dimana ada manusia harus hidup dalam masyarakat.[515] Begitu pula halnya dengan muatan hukum masing-masing masyarakat, tidak dapat membatasi diri pada penelitian tentang isi peraturan perundang-undangan dan bentuk sanksi, tetapi yang perlu diketahui secara jelas adalah proses pembentukan hukum.[516]

Berasal dari pemahaman tersebut, budaya hukum merupakan salah satu bagian dari budaya manusia yang begitu luas. Budaya hukum adalah respon umum yang sama dari masyarakat tertentu terhadap fenomena hukum. Tanggapannya adalah pandangan terpadu tentang nilai-nilai dan perilaku hukum. Dengan demikian, budaya hukum menunjukkan pola perilaku individu sebagai anggota masyarakat yang menggambarkan respon (orientasi) yang sama terhadap kehidupan hukum yang dijalani oleh masyarakat yang bersangkutan.[517]

Budaya hukum merupakan bagian dari budaya yang lahir dari adanya interaksi sosial yang berlangsung melalui penafsiran dan pemahaman tindakan masing-masing baik antar individu maupun kelompok. Termasuk di dalamnya adalah rasa respek atau tidak respek kepada hukum, kesediaan orang untuk menggunakan pengadilan atau tidak, juga sikap-sikap serta tuntutan-tuntutan

[515] Anak Agung Gede Oka Parwata,dkk.2016. *Buku Ajar Memahami Hukum dan Kebudayaan*. Cetakan pertama. Penerbit Pustaka Ekspresi. Bali. hlm.38

[516] Muhammad Sudirman Sesse. *Budaya Hukum Dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare. Jurnal Hukum Diktum, Volume 11, Nomor 2, Juli 2013, hlm 171 - 179

[517] *Ibid*

pada hukum yang diajukan oleh kelompok-kelompok etnik, ras, agama, lapangan pekerjaan, dan kelas-kelas sosial yang berbeda.[518] Demikian oleh karena melalui serangkaian nilai-nilai, kebiasaan, dan perilaku dapat menunjukkan bagaimana kaidah-kaidah hukum itu dipersepsi (secara logis rasional) oleh masyarakatnya (baik sasaran maupun pelaksana kaidah). Kajian seperti itu merupakan realitas sosial tidaklah sesuai atau sepadan dengan kaidah-kaidah normatif dalam rumusan peraturan hukum.[519]

Daniel S. Lev di dalam karangannya *Judicial Institutions and Legal Culture in Indonesia* menguraikan tentang sistem hukum dan budaya hukum. Menurut Lev sistem hukum menekankan pada prosedur tetapi tidak menjelaskan tentang bagaimana sesungguhnya orang-orang itu menyelesaikan masalahnya di dalam kehidupan sehari-hari. Adapun budaya hukum diperinci ke dalam nilai-nilai hukum prosedural dan nilai-nilai hukum substantif. Nilai-nilai hukum prosedural mempersoalkan tentang cara-cara pengaturan masyarakat dan manajemen konflik, sedangkan komponen substantif dari budaya hukum ini terdiri dari asumsi-asumsi fundamental mengenai distribusi maupun penggunaan sumber-sumber di dalam masyarakat. Budaya hukum merupakan unsur penting untuk memahami perbedaan-perbedaan yang terdapat di antara sistem hukum yang satu dengan yang lain.[520]

---

[518] Lawrence M.Friedman, *On Legal Development, Rutgers Law Review,* 1969, hlm.27-30, diterjemahkan oleh Rachamadi Djoko Soemadio, dengan Budaya Hukum, Kumpulan Bahan Bacaan Hukum dan Masyarakat, Pusat Studi Hukum dan Pembangunan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 1976.

[519] Lawrence M.Friedman & Stewart Macaulay, *Law and behavioral Science,* The Bobbs-Memill Company Inc, New York, 1977, hlm 1028-1031

[520] Daniel S Lev, *Peradilan dan Kultur Hukum Indonesia*, dalam Prisma No. 6 Tahun II, Desember 1973, dalam Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis,* Semarang, 2005, hlm.104

Membicarakan mengenai perilaku hukum dan budaya hukum tentu tidak dapat menghidarkan diri dari pembicaraan tentang sistem hukum, karena perilaku dan budaya hukum keduanya merupakan unsur dari sistem hukum. Di samping kedua unsur tersebut, Kees Schuit menguraikan unsur-unsur yang termasuk dalam suatu sistem hukum, yaitu:[521]

1. Unsur idiil. Unsur ini terbentuk oleh sistem makna dari hukum, yang terdiri atas aturan-aturan, kaidah-kaidah, dan asas-asas. Unsur inilah yang oleh para yuris disebut "sistem hukum";
2. Unsur operasional. Unsur ini terdiri atas keseluruhan organisasi-organisasi dan lembaga-lembaga, yang didirikan dalam suatu sistem hukum. Yang termasuk ke dalamnya adalah juga para pengemban jabatan (ambtsdrager), yang berfungsi dalam kerangka suatu organisasi atau lembaga;
3. Unsur aktual. Unsur ini adalah keseluruhan putusan-putusan dan perbuatan- perbuatan konkret yang berkaitan dengan sistem makna dari hukum, baik dari para pengemban jabatan maupun dari para warga masyarakat, yang di dalamnya terdapat sistem hukum itu.

Dengan demikian budaya hukum merupakan keseluruhan faktor yang menentukan sistem hukum memperoleh tempatnya di dalam budaya hukum masyarakat. Implementasi suatu hukum dalam hal ini kebijakan pemerintah memang tergantung pada masyarakat atau faktor kebudayaannya. Peraturan hukum yang modern mempunyai hubungan yang kompleks dengan kebudayaan kodifikasi kebiasaan. Ada aspek hukum yang mengkondifikasi kebiasaan, dan barangkali tidak ada hukum yang efektif yang tidak memanfaatkan kebudayaan masyarakat.[522]

---

[521] Eman Suparman, *Pendistribusian Keadilan Oleh Pengadilan Serta Budaya Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa*, Jurnal Hukum dan Peradilan, Volume 1, Nomor 3 Nopember 2012, ISSN : 2303 – 3274, hlm. 399. Lihat juga, J.J. H. Bruggink, Refleksi Tentang Hukum; terjemahan Arief Sidharta. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, h. 140. Sementara itu John Henry Merryman mengungkapkan pengertian "A legal system, is an operating set of legal institution, procedures, and rules." Lihat, dalam The Civil Law Tradition. Stanford University Press, Stanford, California, 1969, h. 1.

[522] Usman P.Tampubolon, *Pembangunan Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial dalam Pembangunan Hukum Dalam Perspektif Politik Hukum Nasional,* 1986, hlm. 137.

Mengkaji budaya hukum dalam perspektif hukum positif, bahwa hukum yang berlaku di masyarakat dalam bentuk peraturan perundang-undangan di dalam bekerjanya di masyarakat diperlukan kesepadanan mengenai unsur-unsur yang terdapat dalam hukum itu sendiri yang memandu bagaimana hukum itu dirumuskan, diorganisasikan dan selanjutnya diterapkan. Budaya hukum diartikan sebagai nilai-nilai dan sikap-sikap anggota masyarakat yang berhubungan dengan hukum, memiliki peran yang sangat penting bagi berhasil atau tidak bekerjanya hukum di dalam masyarakat.

Salah satu permasalahan bangsa saat ini adalah masih rendahnya budaya hukum warga negara sebagai tenaga kerja. Hal ini terlihat jelas melalui situasi yang marak terjadi di Indonesia saat ini. Banyaknya peristiwa kecelakaan kerja diberbagai wilayah negara Indonesia bahkan sampai tewasnya tenaga kerja di perusahaan yang memberi pekerjaan adalah contoh betapa masyarakat Indonesia mengedepankan emosi dan sikap acuh di atas akal, apalagi otoritas hukum. Sedangkan pengakuan bahwa Indonesia sebagai negara hukum dapat dilihat pada Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[523]

Pun demikian, dalam 10 tahun terakhir sejak bangsa Indonesia memasuki era 2010 hingga 2020, perkembangan kasus kecelakaan kerja terus meningkat. Dalam kaitan ini, *Internasioal Labour Organization* (ILO) sebagai lembaga di dunia berpendapat bahwa apapun keadaan yang menimpa suatu

[523] Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba. *Penguatan Budaya Hukum Masyarakat Untuk Menghasilkan Kewarganegaraan Transformatif*. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Civics Volume 14 Nomor 2, Oktober 2017. hlm.1

negara, keselamatan pekerja adalah hak asasi manusia yang fundamental, yang harus dilindungi, walaupun negara tersebut sedang mengalami pertumbuhan ekonomi atau ketika sedang dilanda oleh resesi. Kita tidak boleh terlalu terpaku pada mengejar keuntungan atau menghemat biaya dengan mengorbankan nyawa dan kesehatan manusia. Namun demikian, sejumlah fakta kasus kecelakaan kerja secara mutakhir menunjukkan tendensi yang sebaliknya, perkembangan akan data kasus kecelakaan kerja di Indonesia semakin meluas dan meningkat. Perkembangan data kasus kecelakaan dalam skala nasional dari tahun ke tahun semakin meningkat secara signifikan, baik dari bentuk kasus kecelakaan ringan maupun dari segi kasus kecelakaan yang sampai mengakibatkan tenaga kerja meingal dunia, hal ini di dasarkan pada kurangnya aspek manajamen perusahaan yang kurang baik dan sedikitnya tenaga kerja memahami akan pentingnya budaya keselamatan kerja.[524]

Berdasarkan pemaparan dari Menteri Ketanagakerjaan dalam kegiatan Apel Mahasiswa K3 pada tanggal 15 Februari 2021, menjelaskan;

> "Sebagaimana data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) atas pemaparan dari Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah dalam sambutan „Apel Nasional Mahasiswa K3" yang dipantau secara virtual dari Jakarta pada tanggal 15 Februari 2021 menyebutkan sebanyak 177.000 kecelakaan kerja terjadi di Indonesia sepanjang Januari 2020-Oktober 2020. Angka ini lebih besar dibandingkan 2019 dari 144.000 kecelakaan kerja. Angka tersebut adalah berdasarkan jumlah klaim yang dilakukan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan. Kemungkinan angka sesungguhnya jauh lebih besar lantaran sebagian pekerja belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan (TK). Dengan demikian, semua pihak dituntut lebih serius menerapkan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Karena, kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian, kerugian materi, moril dan kerusakan lingkungan. Namun ini

[524] Pia K Markkanen. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*.International Labour Organization. April 2004. hlm. 5

juga dapat mempengaruhi produktivitas dan, pada akhirnya, mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Masih berdasarkan pemaparan Menteri Ketenagakerjaan bahwa keselamatan kerja yang seyogyanya merupakan bagian dari K3 merupakan salah satu kunci dari pembangunan ekosistem ketenagakerjaan yang unggul. Jadi, ini perlu menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih baik lagi. Dengan budaya K3 yang baik, maka angka kecelakaan kerja bisa ditekan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja."[525]

Berdasarkan pemaparan dari Menteri Ketanagakerjaan dalam kegiatan Apel Mahasiswa K3 pada tanggal 15 Februari 2021, menjelaskan;

"Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyatakan revolusi industri 4.0 mendorong peningkatan teknologi digital. Hal ini berimplikasi bagi aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Karena diperkirakan akan muncul bentuk pekerjaan baru dengan risiko dan bahaya yang baru. Dengan demikian Kementerian Tenagakerja akan mereformasi pengawasan ketenagakerjaan. Kebijakan ini guna meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan tidak akan tertinggal dalam merespons perkembangan K3 terkini di dunia kerja. Kemudian Kementerian Ketenagakerjaan akan mengupayakan untuk meneruskan penguatan budaya K3 agar tidak ketinggalan dengan negara-negara lain sehingga penyusunan program K3 nasional untuk tahun 2021-2025 akan dipriorotaskan. Program ini akan menjadi pedoman bagi pemerintah beserta para pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan kualitas pencegahan, penanganan dan pengendalian kecelakaan kerja pada semua sektor. Kementerian Ketenakerjaan juga akan menyebarluaskan pengetahuan K3 melalui materi-materi pendidikan sejak tingkat menengah. Langkah ini sebagai bekal bagi generasi yang memasuki dunia kerja untuk meningkatkan kolaborasi dan sinergi dengan para pemangku kepentingan di daerah, nasional sampai internasional."[526]

Dilihat dari segi penegakan hukum, penanganan kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih menunjukkan suatu yang belum maksimal bagi tenaga kerja untuk jaminan dan perlindungan keselamatan kerja. Gambaran

[525] M. Ade Maulidin (Isafety Reporter). *Kecelakaan Kerja Dipastikan Naik Tahun Lalu, dengan Budaya K3 yang baik, maka Angka Kecelakaan Kerja Bisa Ditekan.* Media Isafety Magazine.com. Tanggal 15 Februari 2021

[526] M. Ade Maulidin (Isafety Reporter). *Kementerian Ketenagakerjaan Akan Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Kementerian Ketenagakerjaan akan menyebarluaskan pengetahuan K3 melalui materi-materi pendidikan*. Media Isafety Magazine.com. Tanggal 15 Februari 2021

lemahnya perlakuan terhadap pencegahan kecelakaan kerja dan penanganan kasus kecelakaan kerja di Indonesia, juga ditunjukkan oleh banyaknya pelaku usaha yang tidak menerapkan manajemen keselamatan kerja, tidak membangun budaya kerja yang efektif, dan melakukan pembiaran terhadap pekerja yang tidak menerapakan budaya keselamatan kerja, bahkan setelah terjadi kecelakaan kerja justru pelaku usaha lepas dari jeratan hukum. Kalaupun sebagian dari mereka di proses secara hukum, akan tetapi hanya merupakan pelanggaran dan sanksi yang dijatuhkan terhadap pelaku relatif sangat ringan, tidak sesuai dengan perbuatan yang dilakukan. Dalam konteks budaya hukum maka fakta-fakta tersebut mengundang ketidakpuasan dan keraguan masyarakat terhadap kinerja hukum yang berlaku bagi semua masyarakat di wilayah hukum Indonesia.

Berbagai perspektif tentang hukum yang digunakan oleh para pemeriksa hukum menambah suburnya perkembangan hukum itu sendiri. Salah satu perspektif yang mulai berkembang saat ini adalah perspektif hukum dari perspektif budaya. Dalam perspektif ini, hukum tidak hanya dilihat sebagai bagian dari budaya, tetapi hukum itu sendiri mengandung komponen budaya yang disebut budaya hukum *(legal culture).* Istilah budaya hukum pertama-tama dikemukakan oleh Friedman untuk menyebut kekuatan-kekuatan sosial (*social forces*) yang mempengaruhi bekerjanya hukum di masyarakat, yang berupa elemen-elemen nilai dan sikap masyarakat berhubungan dengan institusi hukum. Dikemukakan oleh Friedman bahwa:

> *Social forces are constantly at work on the law destroying here, renewing there inigorating here, deadening there; choosing what parts of "law"*

will oprerate, which part will not, what subtitute, detours, and by passes will spring up; what changes will take place openly or secretly. For want of a bet- ter term, we can call some of these forces the legal culture. It is the element of social attitude and value.[527]

Lebih lanjut dikemukakan bahwa istilah budaya hukum mengacu pada pengetahuan publik, sikap dan pola perilaku masyarakat berkaitan dengan sistem hukum. Paradigma sistem hukum yang dikenalkan oleh Lawrence M. Friedman terdiri dari tiga komponen, yaitu komponen struktural, komponen substansi, dan komponen budaya hukum. Budaya hukum diartikan sebagai keseluruhan sistem nilai dan sikap yang mempengaruhi hukum. Pembagian sistem hukum menjadi tiga komponen tersebut untuk menganalisis bekerjanya suatu sistem hukum atau sistem hukum yang sedang berjalan dalam kajian hukum dan masyarakat.[528]

The term legal culture has been loosly used to discribe a number of related phenomena. It refers to public knowlege of and attitudes and behavior patterns toward the legal system. Do people feel and act as if courts are fair ? When are they willing to use courts ? What part of the law do they consider legitimate ? What do they know about the law in general ? These attitudes differ from person to person, but one can also speak of the legal culture of a country or a group, if there are patterns that distin- guish it from the culture of the countries or groups.[529]

Menurut Friedman, budaya hukum mengacu pada dua hal, yaitu: (1) unsur adat istiadat organik yang berkaitan dengan budaya secara keseluruhan; dan (2) unsur nilai dan sikap sosial. Lebih lanjut dikatakan bahwa sistem hukum yang terdiri dari struktur dan substansi bukanlah mesin yang bekerja. Jika kedua unsur ini berfungsi dalam masukan dan keluaran proses hukum,

[527] Sesse, Muh. Sudirman. 2013. "Budaya Hukum dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional." *Jurnal Hukum Diktum* 11(2): 171–79.dalam tulisan Friedman, L. M. 1975. The Legal System : A Social Science Perspektive, New York : Russel Sage Fondation;

[528] Muhammad Sudirman Sesse. *Ibid*.

[529] *Ibid*

maka kekuatan sosial tertentu akan berpengaruh padanya. Kekuatan sosial ini adalah variabel terpisah yang disebut "budaya hukum". Variabel tersebut diproses bersamaan dengan budaya sebagai variasi, yaitu kemungkinan adanya variabel yang menentang, memperlemah, atau memperkuat sistem hukum.[530]

Lebih lanjut Friedman melihat bahwa hukum tidak layak dibahas hanya dari segi struktur dan substansinya, tetapi juga unsur tuntutan yang datang dari kepentingan individu dan kelompok masyarakat ketika berhadapan dengan lembaga hukum. Kepentingan dan tuntutan tersebut merupakan kekuatan sosial yang tercermin dari sikap dan nilai yang ada di masyarakat. Unsur-unsur kekuatan sosial inilah yang oleh Friedman disebut sebagai budaya hukum *(legal culture*).[531]

Mengutip pendapat dari Friedman diatas, bahwa hukum tidak hanya dibahas dari segi substansi dan strukturnya saja yang kemudian oleh Friedman harus ada kekuatan sosial dalam hal ini budaya hukum *(legal culture*), maka penulis menyampaikan bahwa dasar inilah yang belum terdapat dalam semua peraturan atau regulasi yang berkiatan dengan keselamatan kerja. Di dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 sama sekali tidak terdapat pasal-pasal penjelasan tentang budaya keselamatan kerja

[530] Friedman, L. M. 1975. *The Legal System : A Social Science Perspektive*, New York : Russel Sage Fondation;hlm.56

[531] Satjipto Rahardjo.2003. *Budaya Hukum Indonesia dalam Sisi-sisi lain dari Hukum di Indonesia*. Karolus Kopong Medan dan Frans J. Rengka (Ed). Jakarta : Penerbit Kompas;Lihat Juga Friedman, L. M. 1975. *The Legal System : A Social Science Perspektive*, New York : Russel Sage Fondation

yang merupakan bagian dari prinsip K3. Sehingga dalam pelaksanaanya baik oleh perusahaan dan tenaga kerja budaya keselamatan kerja ini sering diabaikan.

Satjipto Rahardjo, melihat budaya hukum sebagai landasan bagi dijalankannya atau tidak suatu hukum positif di dalam masyarakat, karena pelaksanaan hukum positif banyak ditentukan oleh sikap, pandangan serta nilai yang dihayatinya. Oleh karena itu budaya hukum bagi masyarakat modern dengan sistem terbuka akan berbeda dengan budaya hukum masyarakat tradisional yang bersifat tertutup. Sedangkan bagi masyarakat yang mengalami perkembangan ia menyebut sebagai budaya hukum personal sebagai perwujudan dari adanya kecenderungan untuk memperlakukan hukum serta lembaganya dengan cara yang mudah dan menurut keinginan pribadi.[532] Kultur hukum atau budaya hukum merupakan salah satu komponen untuk memahami bekerjanya sistem hukum sebagai suatu proses, dimana budaya hukum berfungsi sebagai bensinnya motor keadilan. Dengan demikian tanpa didukung oleh budaya hukum yang kondusif niscaya suatu peraturan atau hukum bisa direalisasikan sebagaimana diharapkan baik oleh pembuat hukum maupun masyarakat sebagai sasaran dari hukum.[533]

Hukum sebagai lembaga yang bekerja di dalam masyarakat minimal memiliki tiga perspektif dari fungsinya (fungsi hukum).[534] *Pertama*, perspektif kontrol sosial dari hukum yang merupakan salah satu dari konsep-konsep yang

[532] Satjipto Rahardjo.1991.*Ilmu Hukum*. Cetakan III. Bandung.PT Citra Aditya Bakti. hlm.28

[533] Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat,* Angkasa Bandung, 1980, hlm.85

[534] AAG.Peters dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *Study Hukum Dalam Masyarakat,* Alumni Bandung, 1985, hlm.10

biasanya paling banyak digunakan dalam studi-studi kemasyarakatan. Dalam perspektif ini, fungsi utama dari suatu sistem hukum bersifat integratif karena dimaksudkan untuk mengatur dan memelihara regulasi sosial dalam suatu sistem sosial. Oleh sebab itu Berger secara tepat mengemukakan tidak ada masyarakat yang hidup langgeng tanpa kontrol sosial dari hukum sebagai sarananya. Agar hukum dapat mengemban fungsi kontrol tersebut, ada 4 prasyarat fungsional dari suatu sistem hukum, yaitu (1) masalah dasar legitimasi yakni menyangkut idiologi yang menjadi dasar penataan aturan hukum, (2) masalah dan kewajiban masyarakat yang menjadi sasaran regulasi hukum beserta proses hukumnya, (3) masalah sanksi dan lembaga yang menerapkan sanksi tersebut, (4) masalah kewenangan penegakan hukum.[535] *Kedua*, perspektif *social engeneering* merupakan tinjauan yang paling banyak dipergunakan oleh para pejabat *(the officials perspektif of the law)* untuk menggali sumber-sumber kekuasaan yang dapat di mobilisasikan dengan menggunakan hukum sebagai mekanismenya. Dengan mengutip para penganjur perspektif *social-engineer by law*, Satjipto Rahardjo,[536] mengemukakan ada 4 syarat utama yang harus dipenuhi agar suatu aturan hukum tergolong *engineer*, yakni : (1) penggambaran yang baik dari suatu situasi yang dihadapi, (2) analisa terhadap penilaian-penilaian dan menentukan jenjang nilai-nilai, (3) verifikasi dari hipotesa-hipotesa, (4) adanya pengukuran terhadap efek dari undang-undang yang berlaku. *Ketiga*, Perspektif emansipasi masyarakat terhadap hukum (*the bottom up view of the law*). Hukum dalam

[535] *Ibid*, hlm.98

[536] Satjipto Rahardjo, *Pemanfaatan Ilmu Sosial Bagi Pembangunan Ilmu Hukum,* Alumni, Bandung, 1977, hlm. 10

perspektif ini meliputi banyak studi seperti misalnya kemampuan hukum sebagai sarana penampung aspirasi masyarakat, budaya hukum, kesadaran hukum, penegakan hukum dan lain-lain.

Apabila konsep budaya hukum digunakan untuk melihat penanganan kecelakaan kerja, maka akan terlihat bahwa makna keselamatan kerja itu sendiri akan sangat ditentukan oleh nilai-nilai dibalik penerapan budaya keselamatan kerja dan manajemen keselamatan kerja itu sendiri. Dari berbagai definisi tentang kecelakaan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, terlihat bahwa kecelakaan kerja merupakan perbuatan yang bertentangan dengan nilai dan prinsip keselamatan kerja, norma kejujuran, sosial, agama dan hukum. Namun munculnya peristiwa kecelakaan kerja diperusahaan itu sendiri sangat dipengaruhi oleh faktor manusia/individu dan kelompok serta didukung oleh faktor lingkungan sosial budaya yang mewarisi tradisi acuh tak acuh. Selain itu, budaya hukum elit penguasa dalam hal ini pemerintah yang tidak menghormati supremasi hukum, lebih mementingkan status sosial, ekonomi dan politik para pengusaha atau pemilik modal. Budaya hukum internal penegakan hukum sendiri juga tidak mendukung dalam pemberantasan kasus terjadinya kecelakaan kerja, yang ditunjukkan dengan praktik suap dalam proses peradilan dalam penyelesaian kasus-kasus ketenagakerjaan.

Peneliti menganalisis budaya hukum yang diharapkan lahir dari Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 khususnya berkenaan dengan penerapan ancaman pidana pada pasal 15 ayat (2) dan pada ayat (3) dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran saja yang mana sanksi

pidana tersebut sangat ringan dan tidak sesuai dengan perkembangan zaman saat ini sehingga dalam banyak kondisi pengurus atau pemberi kerja lebih cenderung mengabaikannya karena ancaman sanksi pidana yang sangat ringan tersebut.

Perlindungan keselamatan kerja wajib dimiliki oleh setiap pekerja yang menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang bersangkutan sebagai pelaksana perintah undang-undang. Di Indonesia sendiri, perlindungan dalam hal keselamatan kerja sebagai bagian daripada program K3 sudah sangat jelas tertulis, namun karena lemahnya sanksi yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mana perusahaan cenderung berani dan secara terang-terangan mengambil resiko untuk tidak melaksanakan ketentuan regulasi perlindungan keselamatan pekerja. Sebagaimana jika perusahaan melakukan pelanggaran hanya mendapat sanksi yang sangat ringan berupa tindak pidana ringan (tipiring). Hal ini membuat perusahaan dengan mudah menerima dan melaksanakan sanksi tindak pidana ringan (tipiring) dengan mendapat keuntungan sebesar-besarnya sehingga keselamatan jiwa pekerja yang harus terus dipertaruhkan.

Keselamatan kerja merupakan segala upaya untuk menghindari terjadinya risiko penderitaan, kerusakan, hingga kerugian pada suatu aktivitas. Keselamatan kerja dapat dicapai dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai standard operational prosedur yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim. Sedangkan untuk kesehatan kerja, aspek ini mencakup segala hal yang berkaitan dengan program kesehatan

untuk para pekerja. Jika dicanangkan dengan baik, imbas positif menjaga kesehatan kerja tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga oleh pihak perusahaan. Saat kesehatan pekerja terjaga, perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang bekerja dengan lebih produktif.

Penelitian terkait budaya hukum itu sebetulnya cukup membingungkan dikarenakan "keabstrakan" yang ditimbulkan dari budaya itu sendiri. Kadang ada beberapa kesalahan dalam pengukuran budaya hukum dikarenakan pengukuran hanya dilakukan dengan menggunakan *questioinaire*, tapi seharusnya kita mengukur ketiga lapisan dalam budaya yaitu *written norm*, *espouse valued*, dan *basic value* yang diterapkan disebuah perusahaan.

Metode yang paling tepat untuk mengukur budaya hukum keselamatan kerja di Indonesia adalah dengan menerapkan sistem management K3 dan memenuhi semua elemen SMK3. Namun disayangkan dalam analisis peneliti sistem Managemen K3 **tidak diatur** dalam undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Saat ini landasan dasar penerapan SMK3 hanya merujuk dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 87 ayat (2) ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Maka lahirlah Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Managemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan demikian sebuah tantangan yang sangat sulit untuk mencipakan budaya hukum keselamatan kerja jika dalam batang tubuh undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tidak ada perintah yang tegas dan jelas yang hanya

sebatas pemenuhan syarat-syarat keselamatan kerja, hak dan kewajiban pengurus dan tenaga kerja yang sederhana.

Penguatan Wawasan Budaya Hukum Bagi Tenaga Kerja

Masalah pengembangan kesadaran hukum terkait erat dengan berbagai faktor, terutama sikap para penegak hukum, artinya penegak hukum memiliki peran yang besar dalam menumbuhkan kesadaran masyarakat. Kesadaran hukum dalam konteks ini berarti kesadaran untuk bertindak sesuai dengan ketentuan hukum dan berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan regulasi hukum dengan perilaku anggota masyarakat yang berbicara tentang perkembangan hukum, tentunya dari keberadaan kehidupan masyarakat dimana hukum berlaku dan berubah sesuai dengan perkembangan hukum. Dinamika yang terjadi dalam kehidupan sosial sampai saat ini masih terdapat gap antara hukum yang seharusnya (*das sollen*) dan hukum yang sebenarnya (*das sein*). Kesenjangan ini tentunya terjadi karena adanya ketidakharmonisan antara hukum dalam pembukuan dengan hukum yang sedang berjalan. Sejalan dengan itu, diperlukan upaya pengembangan hukum yang sering diartikan sebagai pelaksanaan perubahan tertentu pada masyarakat (hukum adalah alat rekayasa sosial), dan tentunya pembangunan yang diharapkan oleh hukum adalah teratur, terkendali, efektif dan perubahan yang efisien dalam masyarakat.[537]

Asas-asas yang menunjang peradaban hukum dan kecerdasan

[537] Sesse, M. S. 2013. *Budaya Hukum dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional*. *Jurnal Hukum Diktum*, *11*(2), 171–179.

hukum masyarakat tersebut diatas akan menghasilkan masyarakat yang berbudaya hukum atau *legal intelligence*.[538] Ciri-ciri masyarakat yang paham hukum adalah masyarakat yang memahami hukum secara komprehensif terkait hak dan kewajibannya, mengetahui perizinan dan larangannya serta memahami manfaat dan risiko apa saja yang akan dialami sehubungan dengan perbuatan hukumnya, teliti dan cermat dalam mengambil langkah-langkah dan tindakan hukum serta mampu menjauhi segala tindakan yang dapat menimbulkan pelanggaran hukum, mampu menghindari tindakan yang mengarah pada pelanggaran hukum. Unsur lain dari kecerdasan hukum masyarakat adalah kemampuan untuk ikut serta dalam upaya mewujudkan negara hukum yang demokratis, melalui sumbangan pemikiran dalam rangka pembangunan hukum nasional, sehingga undang-undang yang dibuat dapat benar-benar mencerminkan nilai-nilai filosofis, sosiologis dan yuridis.[539]

Teori sistem hukum Friedman, menyatakan bahwa terdapat tiga unsur yang membentuk sistem hukum, yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Struktur hukum adalah suatu komponen atau organ struktural yang beroperasi dalam suatu mekanisme, baik dalam pembuatan peraturan, maupun dalam pelaksanaan atau pelaksanaan peraturan. Substansi hukum merupakan produk dari struktur hukum, baik regulasi yang dibuat melalui mekanisme struktural formal maupun regulasi yang lahir dari kebiasaan. Sedangkan budaya hukum adalah nilai,

[538] Susilawati,S.2008. *Kebijakan Implementasi Penyuluhan Dalam Rangka Tahun Peningkatan Budaya Hukum Nasional.*Jakarta: BPHN.

[539] Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba. *Ibid*.

pemikiran, dan harapan dari aturan atau norma dalam kehidupan sosial masyarakat. Ketiga unsur yang membentuk sistem hukum tersebut saling berkaitan dimana ketiga unsur tersebut diselaraskan dalam proses pencapaian tujuan hukum itu sendiri. Penguatan budaya hukum nasional ini tentunya tidak terlepas dari norma atau nilai dasar yang disepakati bersama sebagai bangsa dan negara, yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap warga negara dalam sistem hukum dapat mengambil alih subsistem tersebut adalah budaya hukum.[540]

Dalam praktek kehidupan bernegara, berbangsa, dan bermasyarakat, dimensi budaya harus berpijak pada dimensi lain, karena dalam dimensi budaya itu tersimpan seperangkat nilai (sistem nilai). Selanjutnya, sistem nilai ini menjadi dasar perumusan kebijakan yang kemudian dilanjutkan dengan pembuatan undang-undang sebagai rambu yuridis dan kode etik dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, yang diharapkan dapat mencerminkan nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh suatu bangsa yang bersangkutan. Dari tiga unsur yang membentuk sistem hukum menurut Friedman, budaya hukum mendahului dua unsur lainnya.[541] Penulis sependapat dengan pendapat tersebut karena pada kenyataannya dalam tatanan kehidupan masyarakat tentunya terdapat nilai-nilai yang secara alamiah terbentuk dan hidup dalam proses interaksi sosial yang berlangsung. Mendahului dalam hal ini bukan berarti yang terpenting dari

[540] Friedman, L. M.2009.Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. Bandung: Nusa Media.hlm.33

[541] Lubis, M. S. 2000. *Politik dan Hukum di Era Reformasi*. Bandung: Mandar Maju.hlm.34

kedua unsur lainnya. Artinya jika dihubungkan dengan nilai keselamatan kerja maka nilai yang terkandung dalam penerapan budaya sadar hukum itu sangat penting sekali bagi perusahaan dan tenaga kerja.

Hukum yang dibuat pada akhirnya ditentukan oleh budaya hukum berupa nilai-nilai, pandangan dan sikap masyarakat yang bersangkutan. Apabila budaya hukum dibiarkan maka dipastikan akan terjadi kegagalan sistem hukum modern yang ditandai dengan munculnya berbagai gejala seperti: misinformasi mengenai isi peraturan perundang-undangan yang ingin disampaikan kepada masyarakat, perbedaan akan muncul antara apa yang diinginkan oleh hukum dan praktek-praktek yang dilakukan oleh hukum. Publik. Orang lebih suka berperilaku sesuai dengan apa yang menjadi nilai dan pandangan dalam hidupnya.[542] Adapun gambaran budaya hukum dalam unsur-unsur sistem hukum adalah bahwa struktur hukum diibaratkan sebagai mesin yang menghasilkan sesuatu, substansi hukum ibarat produk yang dihasilkan oleh mesin, dan budaya hukum adalah segala sesuatu atau siapapun yang memutuskan untuk menjalankan mesin. dan membatasi penggunaan mesin.[543] Sehingga urgensi penguatan budaya hukum ini menjadi kebutuhan yang tak terelakkan. Oleh karena itu, pengembangan budaya hukum harus dilakukan melalui strategi pembangunan yang terarah dan terukur melalui perumusan kebijakan, strategi budaya hukum, dan upaya pengembangan budaya hukum. Penguatan budaya hukum ini merupakan salah satu bagian dari peran

[542] Sesse, M. S, *Ibid*

[543] Makmur, S. 2015. Budaya hukum dalam masyarakat multikultural. SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syari, 2(2), 1–34.

dalam mewujudkan tenaga kerja yang transformatif di Indonesia.[544]

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan budaya hukum dan kesadaran hukum adalah melalui pendidikan dan sosialisasi berbagai peraturan perundang-undangan dalam rangka patuh dan taat hukum serta menegakkan supremasi hukum.[545] Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan budaya hukum dan kesadaran hukum adalah melalui pendidikan dan sosialisasi berbagai peraturan perundang-undangan dalam rangka mematuhi dan mematuhi hukum serta menegakkan supremasi hukum. Salah satu cara yang efektif adalah dengan melakukan pendidikan hukum. Penyuluhan Hukum adalah salah satu kegiatan untuk menyebarluaskan informasi dan pemahaman tentang norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka menciptakan dan mengembangkan kesadaran hukum masyarakat sehingga tercipta budaya hukum yang tertib dan taat atau taat pada norma hukum dan peraturan perundang-undangan. berlaku demi penegakannya aturan hukum.[546]

Memahami Nilai dan Sikap Dalam Budaya Hukum

Semua masyarakat mengenal cara-cara kontrol sosial yang kita berikan kualifikasi yuridis. Namun cara-cara itu tidak diberi arti yang sama oleh masyarakat-masyarakat itu. Masyarakat tertentu segera menuntut dari hukum agar menjamin nilai-nilai yang oleh mereka

[544] Jawardi. 2016. Strategi pengembangan budaya hukum. Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 16(1), 77–93.
[545] Jawardi, *Ibid*
[546] Sesse, M. S, *Ibid*

dianggap pokok. Setiap masyarakat tidak melihat dunia secara sama, seringkali nilai-nilai yang diutamakan itu berbeda-beda satu sama lain.[547] Demikian pula halnya dengan isi hukum tiap-tiap masyarakat pada umumnya, dan secara khusus ini terjadi pada sektor-sektor perusahaan dimana perusahaan mengetahui tentang adanya jaminan keselamatan kerja tetapi kurang dan bahkan tidak maksimal dalam menerapkan suatu aturan tersebut. Yang lebih fatal sehingga menjadi akar masalah ketika tenaga kerja diberikan sosialisasi dan pemaparan tentang pentingnya aturan atau regulasi keselamatan kerja akan tetapi tidak mengikuti dan menerapkan aturan tersebut.

Nilai dan sikap memiliki keterkaitan yang sangat erat, bahkan kedua konsep tersebut sering digunakan secara bersamaan dalam pengertian sikap. Padahal, kedua istilah tersebut tidak memiliki arti yang sama. Menurut Feisbein. Dikutip Adisubrata, orientasi nilai-nilai seseorang tercermin dari sikapnya, oleh karena itu untuk mengetahui orientasi nilai-nilai seseorang harus mengungkapkan sikap orang tersebut terhadap berbagai objek yang ada. Dengan mengetahui sikap maka akan diketahui kecenderungan bertindak atau bereaksi dalam situasi tertentu jika seseorang dihadapkan pada suatu rangsangan tertentu.[548]

Menurut Friedman, budaya hukum mengacu pada bagian-bagian budaya secara umum berupa kebiasaan, pendapat, cara bertingkah laku dan

[547] Sesse, M. S, *Ibid*

[548] M. Syamsudi, *Ibid*. mengutip juga pada DaIil Adisubroto.1987.*Orientasi Nilal-nilai Orang Jawa serta Ciri-Ciri Kepribadiannya*. Disertasi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta. hlm.57.

cara berpikir yang mendukung atau menghindari hukum.

> *The legal culture refers, then, to those parts of general culture-customs, opinions, ways of doing and thinking-that bend social forces toward or away from the law and in partikulary ways. The term rougly describes attitudes about Jaw,more or Jess analogous to the political culture, which Almond and Verba defined as the "political system as internalized in the cognitions, feelings, and evaluations of its population". The basic notion is that of values and attitudes which, when transled in to demands, start ·the machinery of the legal system moving or, conversely, stop in its tracks.*[549]

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa istilah budaya hukum diperkenalkan oleh Friedman untuk menunjukkan suatu kekuatan sosial yang ikut menentu kan terhadap bekerjanya sebuah sistem hukum. Faktor sosial tersebut berproses bersamaan dengan bekerjanya sistem hukum dalam sebuah konteks kebudayaan. Faktor sosial tersebut dapat mendukung atau menghambat bekerjanya sistem hukum, hal itu bergantung pada unsur adat-istiadat, nilai dan sikap masyarakat berkaitan dengan hukum. Budaya hukum merupakan salah satu komponen dari sistem hukum di samping komponen struktur dan substansi hukum. Komponen budaya hukum merupakan variabel penting dalam sistem hukum karena dapat menentukan bekerjanya sistem hukum. Budaya hukum merupakan sikap dan nilai-nilai dari individu-individu dan kelompok-kelompok masyarakat yang mempunyai kepentingan-

[549] Lawrence M.Friedman. "*The Legal System*": *Op.Cit*. hlm. 15-16; perlu diperiksa juga Gabriel Almond and Sidney Verba. 1963. *The Civic Culture*. hlm.14. *The term "legalculture" can also be used in an anthropologi calsense-those traits ofbehavior andattitude that make the law ofone community different from that of another, that make the law ofEskimos diffrent from French law,ancient Roman law, and the law ofthe Cambodians. The term can beusedin aslightlydifferentway to discribe underlying traits ofa whole legalsystem-itsruling ideas,itsflavor, its style.*

kepentingan (*interests*) yang kemudian diproses menjadi tuntutan-tuntutan (*demands*) berkaitan dengan hukum. Kepentingan dan tuntutan tersebut merupakan kekuatan sosial yang sangat menentukan berjalan atau tidaknya sistem hukum.[550]

Menurut Darmodiharjo dan Shidarta, budaya hukum identik dengan pengertian kesadaran hukum, yaitu kesadaran hukum terhadap subjek hukum secara keseluruhan. Mengutip pendapat Hartono yang diambil dari pendapat hukum Belanda Scmid, membedakan antara perasaan hukum (*rechtsgevoel*) dan kesadaran hukum (*rechtsbewutzijn*). Penilaian publik yang muncul secara spontan adalah perasaan hukum, sedangkan kesadaran hukum merupakan abstraksi tentang perasaan hukum suatu subjek hukum. Subjek hukum tersebut dapat berupa perseorangan, kelompok perseorangan (masyarakat) dan juga badan hukum tertentu.[551] Sedangkan Soekanto dan Taneko mengemukakan bahwa kesadaran hukum berkaitan dengan nilai, yaitu konsepsi abstrak dalam diri manusia tentang harmoni antara ketertiban dan perdamaian yang diinginkan atau sesuai. Indikator kesadaran hukum tersebut adalah sebagai berikut:[552]

a) pengetahuan tentang peraturan-peraturan hukum *(law awareness*):
b) pengetahuan tentang isi peraturan hukum (*law acquaintance*):
c) sikap terhadap peraturan-peraturan hukum (*legal attitude*):
d) pola perilaku hukum (*legal behavior*).

[550] M. Syamsudin. *Budaya Hukum Ilmuwan Tentang Hak Cipta: Suatu Penelitian Hukum Empiris.* JURNAL HUKUM. NO.19 VOL. 9. FEBRUARI 2002: hlm.145-163.Lihat Juga pada kutipan Sesse, M. S. 2013. Budaya Hukum dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional. *Jurnal Hukum Diktum*, *11*(2), hlm.171–179.

[551] Darji Darmodiharjo dan Sidarta. 1996. *Penjabaran Nilai-Nilai Pancasila dalam Sistem Hukum Indonesia*. Jakarta: FT Raja Grafindo. hlm.154-155

[552] Soerjono Soekanto dan Soleman B. Taneko.1983. Hukum Adat Indonesia. Jakarta: Penerbit Rajawali. hlm.348.

Menurut Radbruch, ada tiga unsur nilai hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Hukum sebagai konsep *quitural* yaitu suatu konsep yang berkaitan dengan nilai-nilai (hukum), menurut maknanya hukum adalah sesuatu yang dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita hukum. Cita-cita hukum dapat ditemukan dalam keadilan. Namun karena pada kenyataannya sulit menemukan pedoman yang akan digunakan untuk menentukan isi keadilan, maka dalam keadilan itu ditambahkan unsur kedua yaitu kemanfaatan atau kesesuaian untuk tujuan. Namun, masalah tujuan dan manfaat tidak dapat dijawab secara eksplisit, tetapi hanya secara relatif. Hukum sebagai tatanan kehidupan bersama tidak dapat didasarkan pada perbedaan pandangan individu (*relatif*), tetapi harus merupakan tatanan yang harus disepakati bersama. Oleh karena itu perlu adanya unsur ketiga yaitu kepastian hukum. Kepastian hukum mensyaratkan hukum menjadi positif dan kepositifan hukum merupakan prasyarat untuk kebenaran. Kepositifan hukum dapat ditemukan dalam konsep hukum yang benar karena kebenaran isinya menjadi tugas hukum yang positif.[553]

Berdasarkan hasil penelitian dilokasi penelitian bahwa aspek nilai dan aspek *attitude* sepenuhnya merupakan sesuatu yang sangat penting dan berharga bagi keselamatan tenaga kerja, hal ini disebabkan tenaga kerja masih mempunyai ego dengan mengabaikan aturan atau regulasi hukum

[553] Gustav Radbruch. 1950. *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin.* Cambridge. Massachusetts: Harvard University Press. hlm.107-108

yang terdapat didalam perusahaan itu sendiri. Sementara dari pihak perusahaan masih kurangnya memberikan penekanan terhadap tenaga kerja yang belum maksimal dalam mendapatkan sosialisasi budaya hukum dan pengetahuan aturan hukum keselamatan kerja.

Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam rangka mendukung upaya pembudayaan dan kecerdasan hukum keselamatan kerja masyarakat dalam hal ini perusahaan dan tenaga kerja, adalah sebagai berikut:[554]

1. Upaya pembudayaan hukum harus dilakukan dengan metode yang tepat dan efektif, dengan memanfaatkan berbagai media dan infrastruktur serta lembaga-lembaga yang hidup dan tumbuh di masyarakat.
2. Sosialisasi berbagai materi hukum, perlu terus diupayakan agar setiap perkembangan terbaru mengenai perundang-undangan diketahui dan dipahami oleh masyarakat. Dengan demikian, ketersediaan dan kemudahan akses terhadap informasi materi hukum secara mudah, menjadi bagian penting dari upaya pembudayaan hukum masyarakat.
3. Budaya hukum masyarakat harus dibangun paralel dengan peningkatan profesionalisme aparat penegak hukum dan birokrasi. Karena profesionalisme ini akan sangat berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat terhadap hukum itu sendiri.
4. Perlu dilakukan pola dan program pembudayaan hukum secara terpadu, terencana dan didasarkan kepada fakta- fakta permasalahan hukum yang terjadi. Dengan demikian, keberadaan tenaga fungsional penyuluh hukum, perlu segera direalisasikan.
5. Pemberdayaan hukum harus dilakukan sejak usia dini dan dimulai dari rumah tangga sebagai miniatur terkecil negara hukum, untuk mencapai masyarakat berbudaya hukum saat ini dan masa depan.

Dari konsep budaya hukum sebagaimana dikemukakan diatas dapat dilihat aspek-aspek yang terkandung dalam konsep budaya hukum. Menurut penulis, berdasarkan unsur-unsur yang terdapat dalam konsep budaya hukum, setidaknya terdapat dua aspek dalam konsep budaya hukum, yaitu aspek nilai (*value*) dan sikap (*attitude*). Kedua aspek ini

[554] Jawardi, *Ibid*

saling terkait erat dan saling menentukan, artinya aspek nilai yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang akan menentukan sikap seseorang atau sekelompok orang. Kedua aspek tersebut merupakan indikator budaya hukum, artinya dengan mengetahui nilai-nilai dan sikap masyarakat terhadap hukum maka akan diketahui keadaan budaya hukum dan masyarakat.

BAB V

REKONSTRUKSI REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESELAMATAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN DI INDONESIA BERBASIS NILAI KEADILAN

Sebagai salah satu bahan rekonstruksi Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana hasil penelitian penulis dalam membandingkan regulasi perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia dengan 5 (lima) negara lainnya, antara lain; Amerika Serikat, Inggris, Malaysia, Australia, dan China. Dalam membandingkan hal tersebut penulis paling tidak mengkaji dari 3 (tiga) aspek antara lain; kedudukan syarat keselamatan kerja, bentuk pengawasan keselamatan kerja, serta sanksi hukum yang terdapat di dalam undang-undang keselamatan kerja sebagai bentuk jaminan perlindungan keselamatan kerja. Berikut konstruksi perlindungan hukum bagi keselamatan tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia dengan beberapa negara tersebut antara lain sebagai berikut:

A. Perbandingan Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Keselamatan Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Beberapa Negara.

1. Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Negara Amerika Serikat

Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Amerika Serikat) yang kemudian dikenal dengan *Occupational Act of* 1970 adalah hukum perburuhan Amerika Serikat (AS) yang mengatur hukum federal dari kesehatan dan keselamatan kerja di sektor swasta dan pemerintah federal di Amerika Serikat. Ini disahkan oleh Kongres pada tahun 1970

dan ditandatangani oleh Presiden Richard Nixon pada tanggal 29 Desember 1970.

Pada pertengahan abad ke-20, jumlah korban cedera, sakit, dan kematian pekerja meningkatkan perhatian pada studi dan praktik keselamatan dan kesehatan kerja. Strategi baru sekarang ada di depan mata untuk lebih membantu mengurangi korban cedera, sakit, dan kematian pekerja. Aturan dan praktik untuk membuat pekerjaan lebih aman dan lebih sehat pertama kali muncul melalui penetapan standar konsensus dalam organisasi praktik profesional, kemudian melalui tindakan negara individu dan akhirnya, pada tahun 1970, kerangka kerja nasional untuk keselamatan dan kesehatan kerja diadopsi di AS yang disebut Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Undang-undang tersebut dapat ditemukan dalam Kode Amerika Serikat pada judul Bab 29. Sejarah undang-undang keselamatan pada tempat kerja Amerika Serikat itu sangat lama sekali, diantaranya adalah diperkenalkan di Senat sebagai S. 2193, kemudian lulus/lolos senat pada 17 November 1970 (83-3), setelah itu dilaporkan oleh komite konferensi gabungan pada 17 Desember 1970; disepakati DPR pada tanggal 17 Desember 1970 (310-58) dan seterusnya kemudian baru ditandatangani menjadi undang-undang oleh Presiden Richard M. Nixon pada 29 Desember 1970.

Tujuan utamanya syarat yang terdapat di dalam undang-undang ini adalah untuk memastikan bahwa pemberi kerja menyediakan lingkungan

yang bebas dari bahaya yang diketahui, seperti paparan bahan kimia beracun, kebisingan yang berlebihan kepada karyawan, level, bahaya mekanis, tekanan panas atau dingin, atau kondisi tidak sehat. Undang-undang tersebut menciptakan Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang kemudian lebih dikenal dengan singkatan (OSHA) dan Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH).

Undang-undang tersebut menciptakan Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSHA), sebuah badan dari Departemen Tenaga Kerja. OSHA diberi wewenang untuk menetapkan dan menegakkan standar kesehatan dan keselamatan tempat kerja. Bukan hanya Undang-undang tersebut juga membentuk Komisi Peninjau Keselamatan dan Kesehatan Kerja independen untuk meninjau prioritas penegakan, tindakan, dan kasus. Bahkan dalam penjelasan undang-undang juga diperintahkan mendirikan Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH), sebuah lembaga penelitian independen di Departemen Kesehatan, Pendidikan & Kesejahteraan yang sekarang berada di bawah Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit.

Bagian Bab 5 dari Undang-undang tersebut berisi “klausul syarat umum”. “Klausul syarat umum” mengharuskan pemberi kerja untuk 1) Mempertahankan kondisi atau mengadopsi praktik yang secara wajar diperlukan dan sesuai untuk melindungi pekerja di tempat kerja; 2) Pahami dan patuhi standar yang berlaku untuk perusahaan mereka; dan 3)

Memastikan bahwa karyawan memiliki dan menggunakan alat pelindung diri bila diperlukan untuk keselamatan dan kesehatan.

OSHA telah menetapkan peraturan tentang kapan OSHA dapat bertindak berdasarkan "klausul syarat umum". Empat kriteria tersebut adalah 1) Harus ada bahaya; 2) Bahaya haruslah bahaya yang dikenali (misalnya, pemberi kerja tahu atau seharusnya tahu tentang bahayanya, bahayanya jelas, atau bahayanya sudah dikenali di dalam industri); 3) Bahaya bisa menyebabkan atau kemungkinan besar menyebabkan bahaya serius atau kematian ; dan 4) Bahaya harus dapat diperbaiki (OSHA menyadari bahwa tidak semua bahaya dapat diperbaiki).

Oleh karena itu, OSHA telah terlibat dalam pembuatan peraturan yang ekstensif untuk memenuhi kewajibannya di bawah hukum. Karena sulitnya proses pembuatan aturan (yang diatur oleh Undang-Undang Prosedur Administratif), OSHA berfokus pada bahaya mekanis dan kimia dasar daripada prosedur. Area utama yang saat ini dicakup standarnya adalah: Zat beracun, bahan fisik berbahaya, bahaya listrik, bahaya jatuh, bahaya yang terkait dengan parit dan penggalian, limbah berbahaya, penyakit menular, bahaya kebakaran dan ledakan, atmosfer berbahaya, bahaya mesin, dan ruang terbatas. Bagian Bab 8 dari Undang-undang tersebut mencakup persyaratan pelaporan. Semua pemberi kerja harus melapor ke OSHA dalam waktu delapan jam jika seorang karyawan meninggal karena insiden terkait pekerjaan, atau tiga atau lebih karyawan dirawat di rumah sakit akibat insiden terkait pekerjaan.

Selain itu, semua serangan jantung di tempat kerja yang fatal juga harus dilaporkan. Bagian Bab 8 mengizinkan pengawas OSHA untuk masuk, memeriksa dan menyelidiki, selama jam kerja reguler, tempat kerja manapun yang dicakup oleh undang-undang. Berdasarkan peraturan, OSHA mewajibkan pengusaha menyimpan catatan setiap alat pelindunga yang digunakan dan catatan kecelakaan di tempat kerja. OSHA juga mewajibkan pemberi kerja untuk melaporkan setiap cedera atau penyakit terkait pekerjaan yang membutuhkan perawatan medis (selain pertolongan pertama) pada OSHA form 300, "Catatan Cedera dan Penyakit Terkait Pekerjaan" (dikenal sebagai "Log OSHA" atau "Formulir 300"). Ringkasan tahunan juga diperlukan dan harus diposting selama tiga bulan, dan catatan harus disimpan setidaknya selama lima tahun.

Pasal 11 (c) Undang-undang ini melarang pemberi kerja memberhentikan, membalas atau mendiskriminasi karyawan manapun karena pekerja tersebut telah menggunakan hak berdasarkan Undang-undang tersebut. Hak-hak ini termasuk mengeluh kepada OSHA dan mengupayakan inspeksi OSHA, berpartisipasi dalam inspeksi OSHA, dan berpartisipasi atau bersaksi dalam setiap proses yang terkait dengan inspeksi OSHA. Kemudian dalam Pasal 18 Undang-undang mengizinkan dan mendorong negara bagian untuk mengadopsi rencana keselamatan dan kesehatan kerja mereka sendiri, selama standar dan penegakan negara bagian sedang atau akan sama efektifnya dalam menyediakan pekerjaan yang aman dan sehat seperti Undang-undang K3 federal.

Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan (K3). Undang-Undang K3 mencakup ketentuan untuk: (1) penelitian, rekomendasi dan bimbingan oleh Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau NIOSH; (2) adopsi dan penegakan standar keselamatan dan kesehatan kerja nasional oleh Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau OSHA; dan (3) bantuan konsultatif kepada pemberi kerja oleh OSHA dan NIOSH.[565]

Setelah lonjakan aktivitas adopsi standar Undang-undang K3 pada tahun 1970-1980, untuk melakukan adopsi atau perubahan standar OSHA melambat jauh di awal 1980-an. Proses adopsi standar keselamatan dan kesehatan kerja bahkan telah digambarkan sebagai "dikeraskan" dan berbagai cara telah disarankan untuk merangsang adopsi standar yang dibutuhkan, tetapi penyebab utama dari kecepatan rendah mungkin terletak pada berbagai persyaratan yang ditambahkan ke proses adopsi standar dalam 40 tahun terakhir.[566]

Tetapi perubahan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diadopsi banyak dilakukan oleh negara Amerika, salah satunya OSHA pada tahun 2011 melakukan amandemen dengan mengadopsi beberapa standar untuk masa depan termasuk standar tempat kerja untuk silika kristal, berilium, penyakit menular, debu yang mudah terbakar, dan standar manajemen keselamatan dan kesehatan yang disebut program pencegahan cedera dan penyakit.

[565] http:// www.cdc.gov/niosh/
[566] http://www.osha.gov/

Betapa kuatnya tanggung jawab penegakan hukum telah menjadi topik tinjauan yang terus-menerus sejak Undang-undang K3 disahkan. Keseimbangan pemogokan OSHA antara membantu pengusaha untuk mematuhi standarnya versus menghukum perusahaan karena tidak mematuhi adalah aspek yang melekat dari penegakan standar. Sepuluh standar yang paling sering disebutkan tetap cukup konstan dari tahun ke tahun dan termasuk pelanggaran standar pada perancah, perlindungan jatuh, komunikasi bahaya, perlindungan pernapasan, penguncian/penandaan, metode kabel listrik, truk industri bertenaga, tangga, persyaratan kelistrikan umum dan pelindung mesin.

Ukuran hukuman keselamatan dan kesehatan kerja yang dinilai oleh OSHA juga merupakan topik tinjauan yang terus-menerus. Pada tahun 2010, OSHA mengumumkan peluncuran baru "program penegakan hukum atas pelanggar berat (SVEP)". SVEP dimaksudkan untuk memfokuskan sumber daya penegakan OSHA pada perusahaan yang bandel dan membahayakan pekerja dengan menunjukkan ketidakpedulian terhadap tanggung jawab mereka di bawah hukum. Alat penegakan tambahan ini mencakup peningkatan inspeksi OSHA di tempat kerja ini, termasuk inspeksi tindak lanjut wajib OSHA, dan inspeksi tempat kerja lain dari pemberi kerja yang sama di mana bahaya dan kekurangan serupa mungkin ada.

Sebagai bagian dari SVEP, OSHA juga mengambil langkah-langkah untuk secara hukum administratif meningkatkan jumlah denda

pemberi kerja karena tidak mematuhi standar OSHA. Saat ini, hukuman maksimum menurut undang-undang K3 untuk pelanggaran serius, yang dapat menyebabkan kematian atau cedera fisik yang serius, sekitar $7.000 dan hukuman maksimum untuk pelanggaran yang disengaja adalah $70.000. OSHA membuat beberapa perubahan administratif pada manual operasi bidangnya. Perubahan ini diharapkan meningkatkan hukuman rata-rata untuk pelanggaran serius dari sekitar $1.000 menjadi rata-rata $3.000 menjadi $4.000. Hingga saat ini, upaya Kongres untuk meningkatkan jumlah maksimum berbagai hukuman perdata yang diajukan oleh OSHA belum berhasil.

Dalam penerapannya Undang-undang K3 memberikan dua cara bagi karyawan atau pengusaha untuk mendapatkan bantuan dari NIOSH atau OSHA. Mereka dapat meminta evaluasi bahaya keselamatan dan kesehatan dari NIOSH atau kunjungan bantuan konsultatif dari profesional keselamatan dan kesehatan yang didanai oleh OSHA terutama dari lembaga keselamatan dan kesehatan kerja akademik atau pemerintah negara bagian. *Pertama*, karyawan, perwakilan karyawan, atau pemberi kerja dapat meminta NIOSH untuk membantu mempelajari apakah ada bahaya kesehatan di tempat kerja mereka. NIOSH dapat memberikan bantuan dan informasi melalui telepon dan tertulis, atau dapat mengunjungi tempat kerja untuk menilai paparan dan kesehatan karyawan. Berdasarkan temuan mereka, NIOSH akan merekomendasikan cara untuk mengurangi bahaya dan mencegah penyakit terkait pekerjaan. Evaluasi

dilakukan tanpa biaya kepada karyawan, perwakilan karyawan, atau pemberi kerja *Kedua*, pemberi kerja dapat memperoleh bantuan secara cuma-cuma dari profesional keselamatan dan kesehatan kerja yang didanai oleh perjanjian kerja sama antara OSHA dan lembaga negara atau universitas. Kunjungan konsultasi sejajar dengan apa yang terjadi selama inspeksi penegakan, kecuali tidak ada hukuman yang dinilai untuk pelanggaran yang diidentifikasi dan diperbaiki.

Selain itu, program perlindungan sukarela OSHA (VPP) mengakui pengusaha dan pekerja di industri swasta dan di lembaga pemerintah federal yang telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan yang efektif dan mempertahankan tingkat cedera dan penyakit dibawah rata-rata biro statistik tenaga kerja nasional untuk masing-masing industri. Dalam VPP, manajemen, tenaga kerja, dan OSHA bekerja secara kooperatif dan proaktif untuk mencegah kematian, cedera, dan penyakit melalui sistem yang berfokus pada: *pertama*,pencegahan dan pengendalian bahaya; *kedua*, analisis tempat kerja; *ketiga*, pelatihan; dan *keempat*, komitmen manajemen dan keterlibatan pekerja. Untuk berpartisipasi, pemberi kerja harus mengajukan aplikasi ke OSHA dan menjalani evaluasi di tempat yang ketat oleh tim profesional keselamatan dan kesehatan. NIOSH pertama kali meluncurkan inisiatif untuk mengatasi kesehatan pekerja total pada tahun 2004 dan sekarang melakukan penelitian tentang integrasi perlindungan kesehatan dan promosi kesehatan melalui program intramural dan ekstramural.

Di Amerika Serikat, penerapan hukum kesehatan dan keselamatan kerja mengharuskan perusahaan menyediakan sarana dan tempat kerja yang sehat serta bebas dari bahaya dan hal ini diakui (OSHA, 1970). Jika perusahaan tidak mengembangkannya dengan tepat program keselamatan untuk mengelola tempat kerja, bahaya terhadap tenaga kerja yang terluka dan perusahaan ditemukan lalai, maka perusahaan wajib bertanggung jawab di luar pekerja dan dapat dituntut tidak memiliki ijin membuka perusahaan lagi. Di Amerika Serikat perhatian yang signifikan dan sumber daya telah difokuskan pada metode untuk mengembangkan dan meningkatkan iklim keselamatan dan budaya di perusahaan yang ada disemua wilayah Amerika Serikat. Iklim keselamatan dan budaya mendukung penegasan bahwa keselamatan harus menjadi prioritas itu didukung oleh pimpinan perusahaan untuk secara efektif mengurangi dan/atau menghilangkan kecelakaan kerja, penyakit dan kematian. Di Amerika Serikat dikatakan bahwa keselamatan adalah tentang bagaimana seseorang membangun hubungan pribadi dengan tempat kerja.

2. Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Inggris -1974

Keselamatan dan Kesehatan Kerja *Act* 1974 (c 37) (disingkat "HSWA 1974", "HASWA" atau "HASAWA") adalah Undang-undang dari Parlemen Britania Raya yang pada 2011 mendefinisikan struktur dasar dan otoritas untuk dorongan, regulasi, dan penegakan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan tempat

kerja di Inggris Raya.[567] Suatu undang-undang untuk membuat ketentuan lebih lanjut untuk mengamankan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan orang-orang di tempat kerja, untuk melindungi orang lain atas kesehatan atau keselamatan sehubungan dengan kegiatan orang-orang di tempat kerja, untuk mengendalikan penyimpanan dan penggunaan dan mencegah perolehan yang melanggar hukum, kepemilikan dan penggunaan zat berbahaya, dan untuk mengendalikan emisi tertentu ke atmosfer.[568]

Undang-undang ini awalnya diterapkan di Inggris dan Wales, Skotlandia (sebagian) dan Irlandia Utara (sebagian). Ketentuannya diberlakukan kembali untuk Irlandia Utara pada tahun 1978 dengan penegakan menjadi tanggung jawab Badan Kesehatan dan Keselamatan untuk Irlandia Utara. Nama Badan diubah menjadi Eksekutif Kesehatan dan Keselamatan untuk Irlandia Utara pada tahun 1998. Sekretaris Negara untuk memperpanjang, dengan Perintah Dewan , ketentuan di luar Inggris, Wales dan Skotlandia. Pada tahun 1995, ketentuan tersebut diperluas ke instalasi lepas pantai, sumur dan jaringan pipa di perairan teritorial Inggris, tambang yang meluas ke perairan teritorial dan kegiatan rekayasa tertentu lainnya di perairan teritorial.[569]

[567]Groser, John (23 Maret 1974). "Komisi baru untuk mengawasi kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan semua orang di tempat kerja". Kali . P. 2, Kol A

[568] Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja dll. Undang-undang 1974 (Permulaan No.1) Orde 1974, 1974/1439, pasal 2(a)/ Sch.1

[569] Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja (Irlandia Utara) Order 1978, SI 1978/1039 (NI 9) Diarsipkan 27-03-2009 di Wayback Machine

Undang-undang tersebut mendefinisikan tugas umum pada majikan, karyawan, kontraktor, pemasok barang dan zat untuk digunakan di tempat kerja, orang yang mengendalikan tempat kerja, dan mereka yang mengelola dan memelihara mereka, dan orang-orang pada umumnya. Undang-undang tersebut memungkinkan rezim regulasi yang luas oleh menteri-menteri pemerintah melalui *Instrumen Statuta*, yang pada tahun-tahun sejak 1974, menghasilkan sistem ketentuan khusus yang ekstensif untuk berbagai industri, disiplin ilmu, dan risiko. Ini membentuk sistem pengawasan publik melalui penciptaan Komisi Kesehatan dan Keselamatan dan Kesehatan dan Keselamatan Eksekutif, sejak bergabung, dan memberikan kekuatan penegakan yang luas, yang pada akhirnya didukung oleh sanksi pidana yang diperpanjang hingga denda tak terbatas dan penjara hingga dua tahun. Lebih lanjut, Undang-undang tersebut menyediakan antarmuka kritis dengan hukum Uni Eropa tentang kesehatan dan keselamatan tempat kerja.

Struktur Undang-undang tersebut menetapkan prinsip-prinsip umum untuk pengelolaan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, memungkinkan terciptanya persyaratan khusus melalui peraturan yang ditetapkan sebagai instrumen hukum atau melalui kode praktik. Misalnya, peraturan pengendali zat berbahaya bagi kesehatan 2002 (COSHH), peraturan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja 1999, alat pelindung diri (APD) pada peraturan kerja

1992 dan peraturan kesehatan dan keselamatan (pertolongan pertama) 1981 semua instrumen hukum yang menetapkan persyaratan rinci.

Undang-undang tersebut juga bermaksud merasionalisasikan sistem perundang-undangan yang rumit dan membingungkan yang ada (pasal 1(2)). Sejak masuknya Inggris ke Uni Eropa (UE) pada tahun 1972, banyak peraturan kesehatan dan keselamatan yang diperlukan untuk mematuhi hukum Uni Eropa dan instrumen hukum dibawah Undang-undang yang telah diberlakukan untuk menerapkan arahan UE . Secara khusus, Undang-undang tersebut merupakan sarana utama untuk mematuhi arahan 89/391/EEC tentang kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

Sebagai contoh kasus kecelakaan kerja, antara 1974 dan 2007, jumlah cedera fatal pada karyawan turun 73 persen; jumlah cedera non-fatal yang dilaporkan turun 70 persen. Antara tahun 1974 dan 2007, tingkat cedera per 100.000 karyawan turun drastis sebesar 76 persen, dan Inggris memiliki tingkat cedera fatal terendah di Uni Eropa pada tahun 2003, yang merupakan tahun terakhir yang angkanya tersedia. Rata-rata UE adalah 2,5 kematian per 100.000 pekerja; angka di Inggris adalah 1.1. Ketika dihubungkan dengan contoh tersebut diatas, maka dalam bagian 8 mensyaratkan bahwa “tidak ada orang yang dengan sengaja atau ceroboh mengganggu atau menyalahgunakan apa pun yang disediakan untuk kepentingan kesehatan, keselamatan, atau kesejahteraan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang relevan.”

Ada beberapa tujuan daripada dibuatnya Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Inggris sendiri, antara lain sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang menetapkan sebagai berikut :

a) Mengamankan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan orang-orang di tempat kerja;
b) Melindungi orang, selain orang di tempat kerja, terhadap risiko kesehatan atau keselamatan yang timbul dari atau sehubungan dengan aktivitas orang di tempat kerja;
c) Mengontrol penyimpanan dan penggunaan bahan peledak atau bahan yang sangat mudah terbakar atau berbahaya lainnya , dan secara umum mencegah perolehan, kepemilikan, dan penggunaan bahan tersebut secara tidak sah.

Dalam Pasal 2 Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Inggris menyatakan bahwa "adalah kewajiban setiap perusahaan untuk memastikan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan di tempat kerja semua karyawannya" (penekanan ditambahkan), dan khususnya bahwa kewajiban tersebut meluas ke:

a) Penyediaan dan pemeliharaan instalasi dan sistem kerja yang sejauh dapat dilakukan secara wajar, aman dan tanpa risiko terhadap kesehatan;
b) Pengaturan untuk memastikan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, keamanan dan tidak adanya risiko terhadap kesehatan sehubungan dengan penggunaan, penanganan, penyimpanan dan pengangkutan barang dan bahan;
c) Penyediaan informasi, instruksi, pelatihan dan pengawasan yang diperlukan untuk memastikan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya;
d) Sejauh dapat dilakukan secara wajar sehubungan dengan setiap tempat kerja di bawah kendali majikan, pemeliharaannya dalam kondisi yang aman dan tanpa risiko kesehatan dan penyediaan dan pemeliharaan sarana akses ke dan keluar darinya yang aman dan nyaman. tanpa risiko tersebut;
e) Penyediaan dan pemeliharaan lingkungan kerja bagi karyawannya yang sejauh dapat dilakukan secara wajar, aman, tanpa risiko terhadap

kesehatan, dan memadai dalam hal fasilitas dan pengaturan untuk kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Sementara tugas dan kewajiban karyawan terdapat di dalam pasal 7 semua karyawan memiliki tugas dan kewajiban saat bekerja untuk:

a) Menjaga secara wajar kesehatan dan keselamatan dirinya dan orang lain yang mungkin terpengaruh oleh tindakan atau kelalaiannya di tempat kerja; dan
b) Bekerja sama dengan majikan atau orang lain sejauh diperlukan untuk memungkinkan mereka melakukan tugas atau persyaratan mereka berdasarkan Undang-undang.

Artinya bahwa pemberi kerja berkewajiban untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dalam setiap aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Tetapi bahwa petunjuk ini tidak akan membatasi pilihan negara-negara anggota untuk menetapkan pengecualian atau pembatasan tanggung jawab pengusaha di mana kejadian-kejadian itu disebabkan oleh keadaan-keadaan yang tidak biasa dan tidak terduga, di luar kendali pengusaha, atau karena peristiwa-peristiwa luar biasa, yang konsekuensinya tidak dapat dihindari meskipun dilakukan dengan hati-hati.

Pelanggaran peraturan tersebut dapat mengakibatkan tuntutan pidana berdasarkan pasal 33. Selanjutnya, Eksekutif Kesehatan dan Keselamatan dapat mengeluarkan kode praktik yang terdapat dalam (pasal 16). Meskipun pelanggaran kode etik tidak dengan sendirinya merupakan tindak pidana, hal itu dapat menjadi bukti adanya pelanggaran pidana berdasarkan Undang-Undang (pasal 17). Karena litigasi individu tidak mungkin, mengingat bahwa karyawan mungkin menemukan peraturan

yang rumit, Eksekutif Kesehatan dan Keselamatan memberlakukan Undang-Undang tersebut. Namun, HSE juga dapat mendelegasikan fungsinya kepada pemerintah daerah berdasarkan pasal 18, yang memungkinkan pendekatan regulasi yang lebih terdesentralisasi dan terarah. Setiap otoritas penegak dapat menunjuk inspektur dengan dokumen tertulis yang menyatakan kekuasaan mereka. Aparat penegak hukum dapat memberi ganti rugi kepada inspektur tersebut dari tuntutan perdata apa pun jika ia telah bertindak dengan keyakinan yang jujur bahwa ia berada dalam kekuasaannya (pasal 26).[570]

Untuk persoalan pengawasan sendiri, dalam undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja Inggris di lakukan oleh seorang inspektur, sehingga inspektur tersebut sebagai pengawas memiliki kewenangan berikut:

a) Memasuki tempat mana pun yang dia yakini perlu baginya untuk masuk sehingga menegakkan Undang-undang, pada waktu yang wajar, atau dalam situasi berbahaya;
b) Membawa bersamanya seorang polisi jika ia memiliki alasan yang masuk akal untuk takut akan halangan serius dalam pelaksanaan tugasnya;
c) Melakukan pemeriksaan dan investigasi yang mungkin dalam keadaan apapun diperlukan untuk tujuan menegakkan Undang-Undang;
d) Mengarahkan bahwa tempat, atau bagian mana pun darinya, atau apa pun di dalamnya, harus dibiarkan tidak terganggu, baik secara umum atau dalam hal-hal khusus, selama diperlukan secara wajar untuk tujuan pemeriksaan atau penyelidikan apapun;
e) Melakukan pengukuran dan foto dan membuat rekaman yang dianggap perlu untuk tujuan pemeriksaan atau investigasi;
f) Mengambil sampel dari setiap barang atau zat yang ditemukan, dan atmosfer di dalam atau di sekitar lokasi.

[570] Peraturan Kesehatan dan Keselamatan (Otoritas Penegakan) 1998, 1998/494

Jika seorang inspektur berpendapat bahwa seseorang (pasal 21) saat ini melanggar Undang-undang atau telah melanggar Undang-undang dimasa lalu dalam keadaan yang memungkinkan pelanggaran akan berlanjut atau diulangi, dia dapat melayaninya dengan pemberitahuan perbaikan. Jika seorang inspektur berpendapat bahwa kegiatan sedang dilakukan, atau kemungkinan besar akan dilakukan, yang melibatkan risiko cedera pribadi yang serius, ia dapat melayaninya dengan pemberitahuan larangan (pasal 22).

Untuk sanksi hukumnya sendiri dalam Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Inggris terdapat dalam pasal 33 ayat (1) dimana ada 15 bentuk tindak pidana termasuk pelanggaran kewajiban berdasarkan undang-undang atau peraturan, pelanggaran pemberitahuan, atau menghalangi seorang inspektur. Di Inggris dan Wales penuntutan dibawah undang-undang awalnya hanya dapat dilakukan oleh seorang inspektur atau dengan izin dari direktur penuntutan umum tetapi badan lingkungan juga diberi wewenang pada tanggal 1 April 1996 (pasal 38).[571] Jika seseorang, karena suatu tindakan atau kelalaian, menyebabkan orang lain melakukan *actus reus* suatu tindak pidana berdasarkan Undang-undang, maka mereka bersalah melakukan suatu pelanggaran (pasal 36). Jika pelanggaran dilakukan oleh badan hukum dengan persetujuan atau persekongkolan, atau karena kelalaian, direktur , manajer , sekretaris atau anggota yang bertindak dalam

[571] Undang-undang Lingkungan 1995 , pasal 120(1)/ Sch 22 para 30(7) (dengan ss 7(6), 115, 117); SI 1996/186, pasal 3

kapasitas manajerial, orang itu juga bersalah atas pelanggaran (pasal 37). Dimana seseorang dihukum berdasarkan Undang-undang ini, pengadilan dapat memerintahkan bahwa dia memperbaiki keadaan atau dapat memerintahkan penyitaan item yang bersangkutan (pasal 42).[572] Tidak ada tanggung jawab perdata atas pelanggaran kewajiban menurut undang-undang sehubungan dengan bagian 2 sampai 8 dan ada tanggung jawab atas pelanggaran peraturan kesehatan dan keselamatan kecuali sejauh ada peraturan yang mengatur lain (pasal 47), sebagaimana diubah oleh *Enterprise and Regulatory Reform Act* 2013. Namun, pelanggaran yang tidak dapat ditindaklanjuti itu sendiri dapat menjadi bukti terhadap klaim kelalaian hukum umum . Secara khusus, hukuman pidana dapat diberikan sebagai bukti.[573]

3. Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Negara Malaysia

Negara Malaysia terletak ditengah-tengah Asia Tenggara, Malaysia terdiri dari Semenanjung Malaya dan merupakan bagian dari Pulau Kalimantan, Negara Bagian Saba-Sarawak, luas daratan negara ini adalah 333.338 kilometer persegi dikombinasikan dengan Semenanjung Malaya dan Pulau Kalimantan. Di wilayah yang kurang dari 90% luas wilayah Jepang, 25% penduduk Jepang tinggal. Sekitar 60% negara ditutupi dengan hutan hujan tropis. Malaysia dengan jumlah penduduk sekitar 30

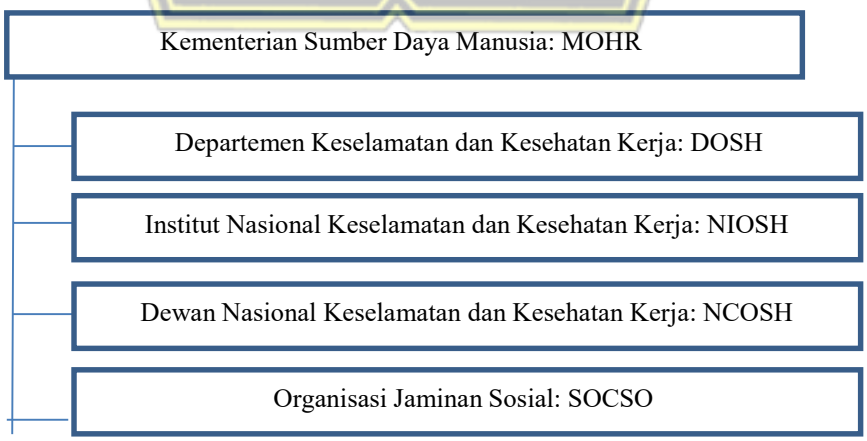
[572] Undang-Undang Reformasi Peraturan , Perusahaan , dan Peraturan Inggris Raya, 2013, bagian 69 , diakses 2 Juni 2021

[573] Undang-Undang Bukti Sipil 1968 s11

juta merupakan negara multietnis yang terdiri dari Melayu, Tionghoa, India, dan masyarakat adat yang terbagi dalam banyak suku.

Kementerian Sumber Daya Manusia (MOHR) bertanggung jawab atas Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Malaysia, dan badan publik utama mengenai K3. Di bawah Departemen SDM, Dewan Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NCOSH) memiliki otoritas tertinggi yang bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan terkait K3 dan mempromosikan budaya keselamatan dan kesehatan. Selanjutnya, Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (DOSH) adalah departemen utama yang memberlakukan semua undang-undang utama tentang K3. Organisasi Jaminan Sosial (SOCSO) adalah otoritas utama dalam memberikan kompensasi dan kesejahteraan sosial terkait dengan cedera dan kematian akibat kerja dan Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) Malaysia adalah pelatihan, penelitian, dan pendidikan utama untuk kompetensi K3.

Tabel. 5.1. Organisasi Besar K3 Negara Malaysia



(Sumber : Dokumen dari NIOSH)

Peran dan tanggung jawab terkait dengan administrasi K3 tercantum dalam tabel berikut untuk hubungannya dengan organisasi yang ditunjukkan pada gambar di atas.

Tabel. 5.2.Peran dan Tanggung Jawab K3 di Malaysia

Roles dan Tanggung Jawab	Organization
Pengaturan Kebijakan	MOHR, NCOSH
Hukum Perancangan Standar	DOSH
Pelaksanaan	DOSH
Training	NIOSH
Sertifikasi	DOSH, NIOSH, CIDB
Diseminasi Informasi	DOSH, SOCSO, NIOSH
Research dan Konsultasi	NIOSH, Pendidikan Tinggi (Umum, Pribadi)
Kompensasi	SOCSO, Departemen Kesejahteraan

(Sumber : Dokumen dari NIOSH)

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (DOSH) adalah departemen di bawah Kementerian Sumber Daya Manusia. Departemen ini bertanggung jawab untuk memastikan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan orang di tempat kerja serta melindungi orang lain dari bahaya keselamatan dan kesehatan. DOSH bertujuan untuk mensosialisasikan konsep "*Preventive Culture*"dengan lima tujuan berikut yang ditetapkan dalam master plan 2015-2020.

a) Kepemimpinan Pemerintah;
b) Penguatan Manajemen K3 di Tempat Kerja;
c) OSH Berbagi K3 dan Jaringan;
d) Pengarusutamaan Higiene Industri; dan
e) OSH Aliansi Strategis K3 Internasional.

Sementara NIOSH didirikan sebagai fasilitas penelitian yang berkaitan dengan K3 dibawah Departemen Kesehatan untuk tujuan berikut;

a) Untuk berkontribusi untuk meningkatkan K3 dengan memperkaya kurikulum dan program pelatihan bagi pekerja, pengguna, dan orang-orang yang secara langsung atau tidak langsung bertanggung jawab atas K3;
b) Untuk mendukung industri industri, komersial dan industri terkait untuk memecahkan masalah K3;
c) Untuk mendukung mereka yang bertanggung jawab atas K3 dengan menyediakan informasi terbaru di dalam dan luar negeri di bidang K3;
d) Untuk melakukan penelitian jangka pendek atau jangka panjang tentang K3 yang akan membawa manfaat bagi Negara;
e) Untuk memberikan hasil penelitian yang bermanfaat, dan menjadi pusat terkemuka di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. NIOSH didirikan atas proposal dari ILO yang telah menyadari perlunya pusat kesehatan dan keselamatan kerja di Malaysia ketika petugas ILO telah melaksanakan program pelatihan untuk setiap pejabat pemerintah di Malaysia sebelum tahun 1992.

Disamping NIOSH, di Malaysia, juga ada *National Council of Occupational Safety and Health* (NCOSH) merupakan forum tertinggi di Kementerian Kesehatan dimana diadakan diskusi tripartit mengenai isu-isu terkait arahan, kebijakan nasional dan implementasi K3 di negara tersebut. NCOSH dibentuk oleh MOHR pada tahun 1995 berdasarkan bagian Bab 8 dari Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1994 (Undang-undang 514), sebagai produk dari upaya terus-menerus Pemerintah untuk menjadikan praktik kerja yang aman dan sehat sebagai budaya Malaysia.

Misi NCOSH adalah untuk meningkatkan kesadaran orang Malaysia tentang K3 dan menciptakan budaya kerja yang sehat dan aman diantara pengusaha, karyawan dan semua pihak. NCOSH menciptakan kesadaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja melalui kegiatan

promosi diantara tim eksekutif, tenaga kerja dan masyarakat lokal. NCOSH telah aktif dalam mempromosikan kesadaran K3 melalui berbagai industri dan komunitas.

Kemudian ada lembaga SOCSO **(alias PERKESO)** didirikan berdasarkan undang-undang Jaminan Sosial Pegawai 1969 sebagai organisasi bawahan MOHR pada tahun 1971 dan memiliki cabang di semua provinsi di Malaysia. Kegiatan utama SOCSO adalah sebagai berikut;

a) Promosi dan pemantauan pendaftaran asuransi untuk pengusaha /karyawan yang tergabung dalam formulir perusahaan;
b) Perlindungan tertanggung melalui tunjangan biaya pengobatan dan pembayaran santunan dll. Berdasarkan konsep asuransi sosial ketika terjadi kecelakaan/penyakit akibat kerja, kecelakaan (baik kematian maupun cedera);
c) Menyediakan dua jenis layanan tunjangan: Skema Kecelakaan Kerja dan Skema ketidakabsahan pensiun.

SOCSO juga menyediakan kursus rehabilitasi dan lain sebagainya kepada pekerja yang diasuransikan untuk kembali ke tempat kerja, dan badan tersebut memiliki pusat rehabilitasi di Melaka. Sistem jaminan sosial yang diberikan oleh SOCSO ditujukan untuk orang Malaysia dan saat ini tenaga kerja asing tidak dapat bergabung dengan sistem jaminan sosial SOCSO sehingga tenaga kerja asing diwajibkan untuk mematuhi kompensasi tenaga kerja yang berada dibawah yurisdiksi Departemen Tenaga Kerja Departemen Kesehatan.

Keselamatan dan Kesehatan *Act* 1994 (Malaysia : *Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994*) adalah bagian dari Malaysia undang-undang yang dikukuhkan pada 25 Februari 1994

oleh Parlemen Malaysia. Prinisp utama dari Undang-undang tersebut dibentuk untuk mengamankan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan orang di tempat kerja, untuk melindungi orang lain dari risiko keselamatan atau kesehatan sehubungan dengan kegiatan orang di tempat kerja, serta untuk membentuk Dewan Nasional untuk Pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan dan untuk hal-hal yang terkait dengannya.

Malaysia telah meratifikasi Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) C-187 (Kerangka Promosi Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2006) sebagai komitmen pemerintah dalam memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja di negara tersebut dilindungi, dengan memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan oleh badan internasional tersebut. Menjadi negara ketiga di Asia setelah Jepang dan Korea Selatan yang meratifikasi Konvensi, Malaysia setuju untuk diawasi oleh ILO dalam hal-hal terkait K3, dan mengurangi jumlah kecelakaan kerja adalah fokus utama negara.

Undang-undang tersebut mendefinisikan bahwa pemberi kerja adalah orang yang menyediakan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan faktor berbahaya bagi karyawan di tempat kerja, dan karyawan adalah orang yang harus bekerja di bawah faktor-faktor berbahaya tersebut. Undang-undang tersebut mendefinisikan inisiatif untuk pengaturan mandiri untuk berbagi tanggung jawab atas K3 di tempat kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Perubahan Peraturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja berikut berdasarkan atas upaya-upaya pemerintah Malaysia.

1) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pernyataan Kebijakan Umum Keselamatan dan Kesehatan Pengusaha) (Pengecualian) 1995
2) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pengendalian Bahaya Kecelakaan Utama Industri) 1996.
3) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja) 1996.
4) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja) 1997.
5) Perintah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja) 1997.
6) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Larangan Penggunaan Zat) 1999.
7) Perintah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Larangan Penggunaan Zat) 1999
8) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Penggunaan dan Standar Pemaparan Bahan Kimia Berbahaya,regulasi kesehatan 2000.
9) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pemberitahuan Kecelakaan, Kejadian Berbahaya, Kerja Peraturan Keracunan dan Penyakit Akibat Kerja 2004.
10) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Klasifikasi, Pelabelan Lembar Data Keselamatan Bahan Berbahaya Chemicals) Peraturan 2013.
11) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Kebisingan Paparan) 2019.

Malaysia saat ini telah meratifikasi 18 konvensi. Daftar konvensi yang diratifikasi ditunjukkan di bawah ini;[574]

1. Mendasar

Konvensi	Tanggal	Status	Catatan
C029 - Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No.29)	11 November 1957	Memaksa	
C098 - Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama Konvensi, 1949 (No.98)	05 Jun 1961	Memaksa	
C100 - Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951 (No.	09 Sep 1997	Memaksa	
C105 - Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No.105)	13 Oktober 1958	Tidak Memaksa	Diumumkan pada 10 Januari tahun 1990
C138 - Konvensi Usia Minimum, 1973 (NHai. 138) Usia minimum yang ditentukan: 15 tahun	09 Sep 1997	Memaksa	

[574] (Sumber: Situs ILO : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f. RMLEXPUB: 11200: P11200_COUNTRY_ID: 102960)

C182 - Konvensi Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182)	10 November 2000	Memaksa	Catatan

2. Governance (Prioritas)

Konvensi	Tanggal	Status	Catatan
C081 - Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81)	01 Juli 1963	Memaksa	
C144 - Konsultasi Tripartit (Perburuhan Internasional Standar) Konvensi, 1976 (No.144)	14 Jun 2002	Memaksa	

3. Technical

Konvensi	Tanggal	Status	Catatan
C050 - Konvensi Perekrutan Pekerja Pribumi, 1936 (No.50)	11 November 1957	Memaksa	
C064 - Kontrak Kerja (Pekerja Pribumi)	11 November 1957	Memaksa Angkatan	
Convention, 1939 (No. 64)			
C065 - Konvensi Sanksi Penal (Pekerja Pribumi), 1939 (No.65)	11 November 1957	Memaksa	
C088 - Konvensi Layanan Ketenagakerjaan, 1948 (No.88)	06 Jun 1974	Memaksa Angkatan	
C095 - Konvensi Perlindungan Upah, 1949 (No.95)	17 November 1961	Memaksa Angkatan	
C119 - Konvensi Penjagaan Mesin, 1963 (No.119)	06 Jun 1974	Memaksa	
C123 - Konvensi Usia Minimum (Pekerjaan Bawah Tanah), 1965 (No. 123) Usia minimum ditentukan: 16 tahun	06 Jun 1974	Memaksa	
C131 - Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 (No.131)	07 Jun 2016	Tidak Memaksa	Konvensi tersebut akan mulai berlaku untuk Malaysia pada 07 Juni 2017.
MLC, 2006 - Konvensi Perburuhan Maritim, 2006 (MLC, 2006) Memaksa sesuai dengan Standar A4.5 (2) dan (10), Pemerintah telah menetapkan cabang jaminan sosial berikut: perawatan medis; tunjangan sakit dan tunjangan kecelakaan kerja.	20 Agustus 2013	Memaksa	
akhir tahun 2014 untuk MLC, 2006	18 Juli 2014	Tidak Memaksa	Ahaiting deklarasi penerimaan
akhir tahun 2016 untuk MLC, 2006	08 Juli 2016	Tidak Memaksa	
C187 - Konvensi Kerangka Promosi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187)	07 Jun 2012	Memaksa	

Sumber: Situs ILO : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f.

Untuk kasus-kasus kecelakaan kerja yang melanggar ketentuan dan tidak mematuhi perintah atas undang-undang tersebut, ada hukuman menurut peraturan undang-undang dengan dikenakan denda sekitar lima

puluh ribu ringgit atau penjara untuk jangka waktu tidak lebih dari dua tahun atau keduanya. DOSH telah mengevaluasi file hukuman yang ditentukan dalam rujukan OSHA-1994 saat ini adalah hukuman ringan. Oleh karena itu DOSH telah mengkaji untuk merevisi undang-undang dengan berpijak pada OSHA-1994, dimana dalam revisi undang-undang K3 pembahasan yang sangat urgent adalah denda akan ditingkatkan dalam undang-undang yang baru setelah melalui pembahasan.

Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1994 atau yang kemudian disebut dengan *Laws of Malaysia Act* 514 adalah regulasi untuk membuat ketentuan lebih lanjut untuk mengamankan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan orang di tempat kerja, untuk melindungi orang lain dari risiko keselamatan atau kesehatan sehubungan dengan kegiatan orang di tempat kerja, artinya bahwa penegakan hukum undang-undang K3 yang dilakukan oleh Malaysia sangat tegas.

Sebagaimana penjelasan Pasal 16 yang terdapat di dalam Undang-undang K3 Malaysia menjelaskan tentang bagaimana perusahaan dan karyawan bertugas untuk merumuskan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian diperjelas dalam Pasal 17 bahwa tugas umum pengusaha dan karyawana adalah bagaimana menjaga stabilitas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Bukan hanya itu, dalam Undang-undang ini juga menegaskan tugas seorang penghuni suatu tempat kerja kepada orang selain karyawannya agar dapat menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga jika terdapat kecelakaan kerja yang diakibatkan

dari penjelasan-penjelasan pasal menurut bagian 15, 16, 17 atau 18 tadi, maka pasal 19-nya menyatakan bahwa Seseorang yang melanggar ketentuan bagian 15, 16, 17 atau 18 akan bersalah karena suatu pelanggaran dan akan, atas vonis, dikenakan denda tidak melebihi 50.000,- (lima puluh ribu) ringgit atau penjara untuk jangka waktu tidak lebih dari dua tahun atau keduanya.

4. Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Negara Australia

Dengan luas daratan lebih dari 7,6 juta kilometer persegi, Australia adalah negara terbesar keenam di dunia namun ini adalah benua berpenghuni terkering dan hanya sekitar 6 persen tanah yang bisa ditanami. Populasinya pada akhir tahun 2011 diperkirakan 22.696.800 jiwa. Menurut Dana Moneter Internasional, PDB Australia (PPP) per kapita sebuah pada tahun 2011 adalah $40,234 (dolar internasional), yang menduduki peringkat ke-14 tertinggi pada waktu itu. Australia memiliki sistem pemerintahan parlementer ditingkat federal dan negara bagian. Ada enam negara bagian Australia Barat, Queensland, New South Wales, Victoria, Tasmania dan Australia Selatan, ditambah Northern Territory, dan Australian Capital Territory (ACT) dimana Ibukota Federal Canberra berada. Pemerintah negara bagian memiliki tanggung jawab utama untuk undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja, peraturan, penegakan dan panduan yang lebih umum. Undang-undang dan perangkat persemakmuran (federal) hanya mencakup karyawan Persemakmuran, ditambah karyawan dari beberapa perusahaan berlisensi khusus dan mereka yang berada di Industri maritim.

Pada tahun 2008 Dewan Pemerintah Australia berkomitmen untuk "harmonisasi undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja",[575] di semua yurisdiksi Persemakmuran, Negara Bagian dan Wilayah. Inisiatif ini telah menghasilkan model Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3),[576] didukung oleh model Peraturan WHS, Kode Praktik, dan Kebijakan Kepatuhan dan Penegakan Nasional. Perundang-undangan baru berdasarkan model-model ini diimplementasikan di Yurisdiksi Persemakmuran dan di dua Negara Bagian (New South Wales, Queensland) pada Januari 2012, dan akan diterapkan di Negara Bagian ketiga (Tasmania) pada Januari 2013.[577]

Model WHS *Act* nasional yang baru mencerminkan isi umum dari Undang-undang K3 Negara Bagian dan Wilayah sebelumnya, dan berkembang secara progresif dari tahun 1970-an dan seterusnya. Salah satu tema kunci dari Undang-undang K3 baru adalah peran penting 'pemegang tugas. Pemegang tugas termasuk pengusaha dan wiraswasta; perancang, pabrikan, pemasok, importir, pemasang dan pemasang pabrik (yaitu peralatan atau mesin); produsen, pemasok dan importir zat; dan karyawan ('pabrik' mengacu pada peralatan atau mesin).[578]

---

[575] Pekerjaan yang Aman Model ustralia . Model Lembaran Fakta Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *http://www.safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/*Apa yang Kami Do/Publikasi/Dokumen/553/*Model Work Health And Safety Laws Fact Sheet*.pdf.Diakses pada 13 April 2012.

[576] Pemerintah Australia (2011) Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2011 – C2011A00137.*http://www.comlaw.gov.au/* Details/ C2011A00137. Diakses pada 13 April 2012.

[577] Pekerjaan Yang Aman Australia Kemajuan Yurisdiksi Pada Model l Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *http://www.safe work australia.gov.au/Legislation/Pages/ Model WHS Legislation.aspx.* Diakses pada 13 April 2012.

[578] Robens, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Laporan Komite 1970-1972). HMSO, London. 1972

Undang-undang tersebut mengharuskan semua pemegang tugas untuk mengambil langkah-langkah positif, proaktif dan sistematis untuk memenuhi kewajiban mereka. Pemberi tugas utama adalah orang yang melakukan usaha atau usaha (PCBU) yang tugasnya berkaitan dengan lingkungan kerja, pabrik dan bangunan, sistem kerja, fasilitas kesejahteraan pekerja, informasi, pelatihan, pembinaan dan pengawasan, serta pemantauan terhadap kesehatan dan kondisi pekerja di tempat kerja.[579]

Di Australia pendidikan keselamatan dan kesehatan tempat kerja dimulai dengan mendidik anak-anak. Untuk anak-anak di Australia ada serangkaian video yang ditampilkan di TV untuk mempromosikan anak-anak mempunyai pemikiran keamanan sebelum mereka bertindak. *Work Safe* Australia memiliki "*Planet Think Safe"* sebagai sumber pendidikan online untuk anak sekolah dasar. Ini menyediakan informasi untuk membantu anak-anak berkembang sikap positif terhadap, dan keterampilan untuk aman di sekolah, rumah dan dimasyarakat. Itu adalah bagian dari pendidikan kurikulum di sekolah dasar dan memiliki kursus dan kegiatan lintas kurikuler yang telah diatur menjadi tiga tingkatan; untuk bawah, menengah dan untuk sekolah dasar atas anak-anak.

Situs web *Work Safe Smart Move* adalah keselamatan kerja yang komprehensif dan sumber pendidikan kesehatan untuk siswa sekolah SMA dan untuk pekerja muda baru yang memasuki dunia kerja pada suatu

[579] Bluff E (2012) Konteks sosial-politik: Hukum dan Peraturan K3 di Australia. Dalam: *HaSPA (Health & Safety Professionals Alliance)* Tubuh Inti Pengetahuan untuk Profesional K3 Umum. Institut Keamanan Australia, Tullamarine, Victoria. http://www.ohsbok.org.au. Diakses pada 20 April 2012.

pekerjaan penempatan, pengalaman kerja, atau sebagai sekolah trainee/magang berbasis. Fitur dari situs web *Smart Move* termasuk memiliki file program sertifikat *Smart Move* yang berisi satu modul umum dan lima belas Industri. Siswa sekolah menengah harus lulus dan mendapatkan sertifikat ini sebelum diizinkan untuk melakukannya pengalaman kerja industri. *Smart Move* program *Safety Passport* berisi delapan pelajaran online progresif yang mencakup video, kegiatan pembelajaran online, dapat dicetak lembar kerja dan bagian sumber daya itu berisi sesi informasi saat ini topik keselamatan dan kesehatan kerja. Di Australia mewajibkan bahwa semua anak-anak perlu mengetahui asas-asas keselamatan dan kesehatan sebelum mereka memasuki tempat kerja, memiliki pemahaman tentang bagaimana untuk mengidentifikasi bahaya yang berhubungan dengan pekerjaan, menilai risiko, laporkan risiko ini kepada supervisor mereka dan menolak untuk melakukan pekerjaan apa pun yang tidak mereka lakukan anggap aman untuk mereka lakukan.

Saat ini kebutuhan untuk mempromosikan standar tinggi praktik K3 profesional sedang dipromosikan oleh *Health and Safety Professionals Alliance* (HaSPA), yang didirikan pada tahun 2007 atas inisiatif *Work Safe Victoria*. HaSPA terdiri dari perwakilan badan profesional diatas dan universitas yang mengajar kursus K3, dengan perwakilan pengusaha dan serikat pekerja yang berpartisipasi sebagai pengamat. Banyak kegiatan HaSPA telah dilakukan di tingkat nasional dan akan segera digantikan oleh badan nasional yang baru. Di bawah naungannya, sebuah dokumen online

yang menjelaskan “tubuh inti pengetahuan” yang harus dibagikan oleh semua profesional K3 umum Australia dan Badan Akreditasi Pendidikan K3 Australia yang telah dibentuk. Salah satu peran yang terakhir adalah untuk mengakreditasi program gelar universitas di K3.

Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Australia memungkinkan pemberi kerja untuk mendirikan komite keselamatan dan kesehatan kerja dimana setidaknya setengah dari anggotanya aman dan perwakilan kesehatan dan sisanya manajemen yang mewakili pemberi kerja. Pada Pasal 40 dari Undang-undang ini menjelaskan tentang fungsi komite ini sebagai “untuk memfasilitasi konsultasi dan kerjasama antara seorang majikan dan karyawan pemberi kerja dalam memulai, mengembangkan, dan menerapkan langkah-langkah yang dirancang untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja”. Untuk terus mendapat informasi tentang standar yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja umumnya direkomendasikan atau berlaku di tempat kerja yang sifatnya sebanding dan meninjau, dan membuat rekomendasi untuk perusahaan, aturan dan prosedur di tempat kerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja.

Untuk merekomendasikan kepada pemberi kerja dan tenaga kerja, pemeliharaan, dan pemantauan program, tindakan dan prosedur di tempat kerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan. Untuk dipertimbangkan, dan membuat rekomendasi seperti itu kepada pemberi kerja sebagaimana yang dianggap panitia cocok menghormati, setiap

perubahan atau perubahan yang diinginkan ke atau di tempat kerja yang mungkin wajar diperkirakan akan mempengaruhi keselamatan atau kesehatan karyawan di tempat kerja.

Di Australia, untuk persoalan kesehatan dan keselamatan kerja, jika terdapat kelalaian oleh siapa pun termasuk perusahaan, manajer atau self-orang yang dipekerjakan, yang menyebabkan kematian seorang tenaga kerja atau anggota masyarakat, itu denda maksimum adalah $16 juta untuk perusahaan, 20 tahun penjara untuk individu dan tidak ada undang-undang jangka waktu pembatasan untuk mengajukan persidangan atas kematian tenaga kerja yang disebabkan kecelakaan kerja di tempat kerja kepada regulator. Denda perusahaan adalah $ 10 juta dan untuk seorang individu ada 20 tahun penjara dan denda $ 5 juta untuk kejahatan. Untuk pelanggaran sederhana, dendanya adalah $ 5 juta untuk perusahaan dan 10 tahun penjara dengan denda sebesar $ 2,5 juta untuk individu. Sebuah kejahatan adalah ketika perusahaan atau orang gagal untuk mematuhinya tugas kesehatan dan keselamatan mereka mengetahui hal itu ini kemungkinan besar akan menyebabkan kematian. Sebuah sederhana pelanggaran adalah ketika tugas kesehatan dan keselamatan tidak dipatuhi dan kegagalan menyebabkan kematian.

5. Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Negara China

China telah melampaui Jepang sebagai ekonomi terbesar kedua di dunia. Dalam dekade terakhir, pertumbuhan PDB China rata-rata sekitar 10% per tahun. Cina telah mencapai perkembangan ekonomi yang pesat,

terutama di bidang industri. Pada tahun 2011, Cina telah menjadi produsen terbesar di dunia, dengan output manufaktur melampaui AS dan Jepang. Di balik perkembangan ekonomi yang pesat ini, populasi pekerja yang besar mendorong negara ini terus membuat langkah besar di berbagai bidang salah satunya persoalan keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut angka sensus yang dirilis pada April 2011, populasi China telah melampaui 1,33 miliar1, dengan lebih dari 700 juta orang dalam populasi bekerja.

Pada tahun berikutnya, dilaporkan bahwa lebih dari 200 juta orang menderita bahaya kerja yang ada di 16 juta perusahaan. Menurut data statistik dari CDC Nasional, 27.240 kasus penyakit akibat kerja dilaporkan pada tahun 2012, lebih dari dua kali lipat dari 13.218 kasus yang dilaporkan pada tahun 2011. Dari jumlah tersebut, tenaga kerja yang mengidap penyakit kronis mencapai 94% dan 679 orang meninggal akibat kerusakan akibat kerja ini. Karena ketidaklengkapan laporan, ini mungkin merupakan puncak gunung es besar bahaya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Untuk itu China melakukan perubahan-perubahan terhadap undang-undang dan sistem peraturan kesehatan dan keselamatan kerjanya untuk mengikuti pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial yang eksplosif saat ini. Karena pada tingkat tertentu, manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan indikator positif dari perkembangan sosial ekonomi tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir, China pada tanggal 31 Agustus 2014, tepatnya dalam konferensi Komite Tetap

Kongres Rakyat Nasional ke-12, bahwa komite tetap kongres rakyat nasional menyetujui revisi Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Republik Rakyat China, yang berlaku sejak 1 Desember 2014.[580]

Kerangka hukum keselamatan dan kesehatan kerja China menggunakan dua undang-undang *pertama*, hukum keselamatan produksi dan *kedua*, hukum pencegahan penyakit akibat kerja sebagai dasarnya. Berkenaan dengan pengelolaan sistem keselamatan kerja, administrasi negara keselamatan kerja (selanjutnya disebut SAWS)[581], dimana SAWS itu merupakan organisasi pengawas, namun Undang-undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja secara tegas mewajibkan SAWS untuk bersama-sama melakukan pengawasan dan pengelolaan kesehatan kerja bersama dengan bagian administrasi kesehatan dan departemen administrasi pengamanan tenaga kerja.[582]

Undang-undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja berlaku mulai tanggal 1 Mei 2002. Terhadap instansi yang membidangi pengawasan dan penanggulangan penyakit akibat kerja, pengelolaan secara berjenjang dilakukan oleh instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan pencegahan penyakit akibat kerja. Meskipun badan

[580] Pemimpin Tiongkok dalam Penelitian Hukum Daring, Hukum Keamanan Produksi Republik Rakyat Tiongkok.http://www.lawinfochina.com/display.aspx?lib=law&id=2387&CGid

[581] Kementerian Manajemen Darurat Republik Rakyat Tiongkok.http://www.chinasafety.gov.cn/index.shtml

[582] Pemimpin Tiongkok dalam Penelitian Hukum Daring, Hukum Republik Rakyat Tiongkok tentang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Akibat Kerja (Amandemen 2011).http://www.lawinfochina.com/display.aspx?lib=law&id=2387&CGid

pengawasan keselamatan melakukan pengawasan bersama dengan badan-badan kesehatan dan tenaga kerja, kekuasaan inspeksi dan penilaian pengawasan dari kedua jenis badan tersebut harus dilakukan oleh badan pengawasan keselamatan. Karena itu, ringkasan dari dua undang-undang sebelumnya mengungkapkan bahwa badan pengawasan keselamatan adalah otoritas kompeten yang bertanggung jawab atas keselamatan produksi dan inspeksi pengawasan pengendalian penyakit akibat kerja, dan dapat dikatakan bahwa pekerjaan pengawasan dan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja China adalah terutama tanggung jawab badan pengawasan keselamatan.

Sesuai dengan praktik hukumnya, undang-undang di negara China yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja mencakup undang-undang khusus dan undang-undang terkait; undang-undang yang secara khusus menangani keselamatan kerja dapat diklasifikasikan menjadi 9 jenis:[583]

1) Kategori keselamatan umum: Hukum Keselamatan Produksi RRC;
2) Kategori keselamatan tambang batubara dan non-pertambangan batubara: Undang-Undang Republik Rakyat China tentang Keselamatan di Pertambangan, Undang-Undang Industri Batubara Republik Rakyat China;
3) Kategori keselamatan transportasi: Hukum Penerbangan Sipil Republik Rakyat China, Hukum Perkeretaapian Republik Rakyat China, Hukum Keselamatan Lalu Lintas Jalan Republik Rakyat China, Hukum Keselamatan Lalu Lintas Maritim Republik Rakyat China, Peraturan tentang Penatausahaan Keselamatan Transportasi Barang Radioaktif;
4) Kategori keamanan konstruksi bangunan: Hukum Konstruksi Republik Rakyat China;

[583] Cui, F, *Interpretasi Hukum Keselamatan Produksi Baru dan Studi Kasus*. Pers Industri Kimia, Beijing. 2016

5) Kategori keselamatan kebakaran: Hukum Pencegahan Kebakaran Republik Rakyat China;
6) Kategori keamanan produk kimia berbahaya: Peraturan tentang Administrasi Keselamatan Bahan Kimia Berbahaya;
7) Kategori keamanan penggunaan bahan peledak sipil: Peraturan tentang Administrasi Keamanan Bahan Peledak untuk Penggunaan Sipil;
8) Kategori keamanan minyak dan gas alam: Undang-undang Perlindungan Pipa Minyak dan Gas Bumi Republik Rakyat China;
9) Kategori perlindungan keselamatan tenaga kerja: Hukum Perburuhan Republik Rakyat China, Hukum Keamanan Peralatan Khusus Republik Rakyat China.

Berkenaan dengan undang-undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, selain dari Undang-undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja Republik Rakyat China, ada juga beberapa undang-undang dan peraturan tambahan, seperti Ketentuan tentang Pencegahan dan Pengendalian Bahaya Kerja di Tempat Kerja Batubara Pertambangan, Hukum Republik Rakyat China tentang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Akibat Kerja, Hukum Keselamatan Kerja Republik Rakyat China.[584]

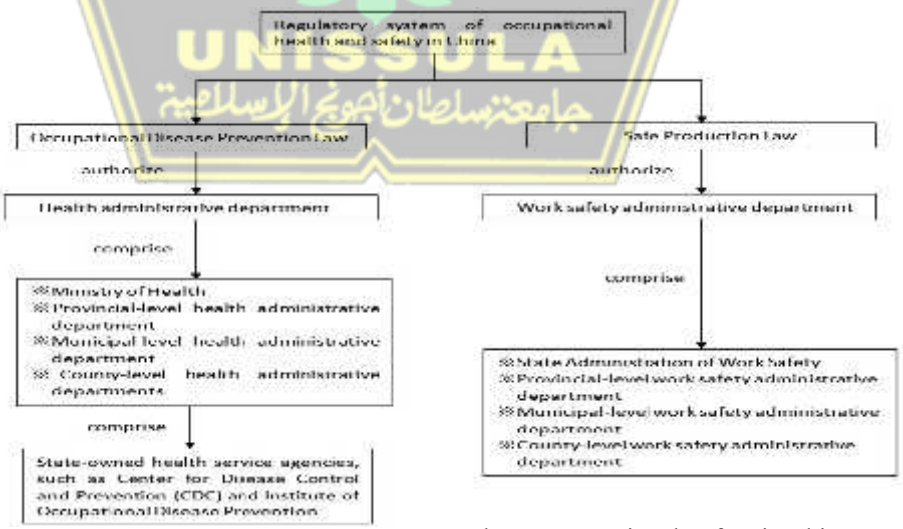
Pada dasarnya di negara China sendiri terdapat lebih dari 150 standar nasional, standar industri, dan standar lokal, dan berbagai perjanjian dan persetujuan internasional yang berlaku untuk keselamatan dan kesehatan kerja di China, seperti Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 170 (konvensi tentang keamanan produk kimia yang digunakan dalam tempat kerja), Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 155 (konvensi keselamatan dan kesehatan kerja), Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 161 (konvensi layanan kesehatan kerja). Ini membentuk sistem

[584] China *Legal Publishing House*, Mengumpulkan Hukum Keamanan Produksi Republik Rakyat Tiongkok: Termasuk Kasus-Kasus Umum. 2019

hukum keselamatan dan kesehatan kerja di China dengan memiliki kerangka kerja yang terdiri dari hukum dasar keselamatan produksi, hukum dan peraturan administratif, peraturan perundang-undangan setempat, peraturan, standar teknis, dan perjanjian internasional.[585]

Kerangka regulasi dan penegakan pemerintah memiliki dampak penting pada sistem regulasi kesehatan dan keselamatan kerja. Sebagai contoh pada tahun 2001 dan 2002, legislatif China, Kongres Rakyat Nasional menyetujui Undang-undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja dan Undang-undang Produksi yang Aman, kedua undang-undang tersebut mulai berlaku pada tahun 2002. Seperti yang terlihat pada Gambar 1, kedua undang-undang penting ini masing-masing memberi wewenang kepada departemen administrasi kesehatan dan departemen administrasi keselamatan kerja untuk memikul tugas dan tanggung jawab mereka.

Tabel.5.3. Diagram Regulasi K3 di Negara China



Sumber : Occupational Safety in China

[585] Jing, J, *Perbandingan Sistem Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Taiwan dan Cina*. Jurnal Institut Sains dan Teknologi Cina Utara, 2007, hlm. 45-49.

Sistem regulasi nasional departemen administrasi kesehatan, dari pemerintah pusat hingga pemerintah kabupaten setempat, terdiri dari departemen kesehatan tingkat Kementerian Kesehatan, provinsi, kotamadya, dan kabupaten. Selain itu, pusat pengendalian dan pencegahan penyakit (CDC) dan lembaga pencegahan penyakit akibat kerja di semua tingkatan adalah lembaga pelayanan kesehatan yang sangat penting yang berafiliasi dengan sistem regulasi ini. Badan-badan tersebut berada di bawah pengawasan departemen administrasi kesehatan, dan ruang lingkup pekerjaannya meliputi penetapan standar kesehatan kerja, pemeriksaan kesehatan kerja, diagnosis penyakit akibat kerja, pengobatan, pengawasan dan pelaporan, evaluasi bahaya pekerjaan proyek konstruksi, studi pengendalian dan pencegahan penyakit akibat kerja. Misalnya, lembaga pencegahan penyakit akibat kerja di semua tingkatan memberikan dukungan teknis dan bekerja sama dengan rumah sakit untuk pengobatan penyakit akibat kerja dan keracunan akibat kerja. CDC Nasional membentuk sistem pelaporan jaringan nasional untuk pendaftaran kasus penyakit akibat kerja. Setiap kasus yang ditemukan penyakit akibat kerja dan keracunan akibat kerja akan didaftarkan melalui sistem ini, dan data terkait kesehatan tersebut akhirnya akan dilaporkan ke bagian administrasi kesehatan.

Sistem peraturan nasional departemen administrasi keselamatan kerja terdiri dari administrasi negara keselamatan kerja, departemen administrasi keselamatan kerja tingkat provinsi, kota, dan kabupaten. Tidak seperti

departemen administrasi kesehatan yang berfokus pada pencegahan dan pengendalian penyakit akibat kerja, departemen administrasi keselamatan kerja terutama bertanggung jawab atas keselamatan jiwa dan harta benda di tempat kerja, penetapan standar keselamatan kerja, penilaian keselamatan kerja, penyelamatan pada saat kecelakaan, investigasi kecelakaan, pengaturan bahan kimia berbahaya seperti bahan mudah terbakar, bahan peledak, zat radioaktif dan zat sangat beracun.

Pada Juni 2008, ada sekitar 60.000 petugas penegak hukum di departemen administrasi keselamatan kerja nasional, ini menghasilkan hanya sekitar satu inspektur pemerintah untuk setiap 12.000 pekerja. Tim penegak hukum ini secara teratur memeriksa perusahaan industri, melakukan penilaian keselamatan kerja dan memeriksa izin produksi keselamatan dan izin kesehatan dan keselamatan kerja untuk mendesak perusahaan secara ketat mengikuti standar dan peraturan keselamatan kerja.

Penurunan jumlah kecelakaan kerja dalam beberapa tahun terakhir mungkin karena pemerintah tampaknya meningkatkan penegakan hukum dan memperkuat pengawasan dan inspeksi keselamatan, serta alasan lain mungkin adalah bahwa negara China telah memperoleh kemajuan yang jelas dari ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang industri, sistem transportasi dan bidang lainnya.

Tabel. 5.4. Perubahan Undang-undang Terkait

No.	Tahun	Badan pembuat hukum/kebijakan	Hukum/kebijakan	Departemen terkait
1.	1992	Kongres Rakyat	Hukum Serikat Pekerja	Serikat buruh

		Nasional		
2.	1994	Kongres Rakyat Nasional	Hukum Ketenagakerjaan	Departemen tenaga kerja dan administrasi jaminan sosial
3.	2001	Kongres Rakyat Nasional	Revisi Undang-Undang Serikat Pekerja Hukum	Serikat buruh
4.	2001	Kongres Rakyat Nasional	Pencegahan Penyakit Akibat Kerja Hukum	Serikat buruh
5.	2002	Kongres Rakyat Nasional	Produksi Aman	Departemen administrasi kesehatan
6.	2002	Dewan Negara	Peraturan tentang Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Zat Beracun di Tempat Kerja	Departemen administrasi keselamatan kerja
7.	2003	Kantor Komisi Negara Reformasi Sektor Publik	Pemberitahuan tentang susunan organisasi internal Tata Usaha Negara Peraturan Perizinan	Administrasi Negara Keselamatan Kerja
8.	2004	Dewan Negara	Keselamatan Kerja Keselamatan Kerja	Departemen administrasi kesehatan
9.	2005	Kementerian Kesehatan, Administrasi Negara Keselamatan Kerja	Pemberitahuan tentang pengaturan tanggung jawab pengaturan kesehatan kerja	Departemen administrasi kesehatan, departemen administrasi keselamatan kerja
10.	2010	Kantor Komisi Negara Reformasi Sektor Publik	Pemberitahuan tentang pengaturan tanggung jawab departemen pengatur kesehatan kerja	Departemen administrasi kesehatan, departemen administrasi keselamatan kerja
11.	2011	Kongres Rakyat Nasional	Revisi Undang-Undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja	Departemen administrasi kesehatan, departemen administrasi keselamatan kerja
12.	2013	Dewan Negara	Revisi Peraturan Izin Produksi Keselamatan	Departemen administrasi kesehatan, departemen administrasi keselamatan kerja
13.	2014	Kongres Rakyat Nasional	Revisi UU Produksi Aman	Departemen administrasi kesehatan, departemen administrasi keselamatan kerja

Sumber : *Occupational Safety in* China.

Selain dari penanggung jawab utama perusahaan, personel manajemen keselamatan, dan personel kerja lainnya, subjek hukuman sesuai dengan undang-undang keselamatan produksi atau hukum pencegahan penyakit akibat kerja, juga mencakup personel di departemen yang melaksanakan

bisnis publik dan anggota komite yang melakukan penilaian dan penilaian sesuai dengan undang-undang.

Dalam Ayat 1 Pasal 111 Undang-undang Keselamatan Produksi menyebutkan bahwa badan usaha produksi dan operasi usaha bertanggung jawab untuk memberikan ganti rugi: “Jika kecelakaan keselamatan produksi yang terjadi pada badan produksi dan operasi usaha mengakibatkan kematian atau luka-luka, atau kerugian harta benda pihak ketiga, mereka harus ada tanggung jawab untuk kompensasi sesuai dengan hukum”. Menurut penjelasan pasal-pasal tersebut, selama terjadi kecelakaan keselamatan produksi pada suatu badan produksi dan operasi usaha yang mengakibatkan kematian atau luka-luka, maka badan produksi dan operasi usaha tersebut wajib menanggung ganti rugi. Dengan kata lain, prasyarat bagi suatu entitas produksi dan operasi bisnis yang memikul tanggung jawab atas suatu kecelakaan adalah telah terjadi suatu kecelakaan (selain kecelakaan alam).

Selain itu, jika cedera atau kematian terjadi dalam kecelakaan keselamatan produksi, tiga jenis kompensasi dapat diperoleh sesuai dengan hukum: kompensasi asuransi cedera terkait pekerjaan, kompensasi yang diberikan sesuai dengan prinsip umum KUH Perdata, dan kematian karena kecelakaan atau kompensasi cedera per-seorang. Jenis kompensasi ini tidak bersifat inklusif satu sama lain, dan tidak boleh disesuaikan meskipun tumpang tindih; tanggung jawab majikan tidak berkurang bahkan ketika kecelakaan disebabkan oleh kelalaian pekerja. Mengingat

penggunaan sistem kompensasi jenis ini di China termasuk ketentuan hukuman dan kompensasi, entitas produksi dan operasi bisnis di semua industri jelas menyadari biaya kecelakaan yang besar, yang dapat ditambahkan hukuman administratif.

Berkenaan dengan ketentuan mengenai pertanggungjawaban pidana dalam Undang-undang Keselamatan Produksi dan Undang-Undang Pencegahan Penyakit Akibat Kerja, apabila unsur-unsur pembentuk suatu tindak pidana tidak ada, maka hanya ketentuan umum yang mengatur pertanggungjawaban pidana, dan isi pidana yang khusus harus ditangani sesuai dengan ketentuan Hukum pidana. Misalnya, Hukum Pidana Republik Rakyat China memuat ketentuan pidana tentang "kejahatan memaksa pekerjaan berisiko yang melanggar peraturan", "kejahatan kecelakaan besar keselamatan kerja", "kejahatan kecelakaan keselamatan besar dalam kegiatan massal", "kejahatan kecelakaan keselamatan kebakaran", "kejahatan memaksa pekerja untuk bekerja", "kejahatan mempekerjakan pekerja anak untuk melakukan pekerjaan berbahaya" dan "penolakan untuk membayar kompensasi kerja pekerja"; hukuman dasar terhadap bentuk kejahatan-kejahatan diatas maka minimum pengenaan sanksi pidanya adalah selama 3 tahun.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 77 Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja China

> **Pasal 77** Apabila seorang anggota staf departemen yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pengendalian keselamatan kerja melakukan salah satu tindakan berikut, ia harus diturunkan pangkatnya atau diberhentikan dari jabatannya sebagai hukuman administratif; jika

perbuatan itu merupakan tindak pidana, ia dipidana untuk dimintai pertanggungjawaban pidana menurut ketentuan dalam Hukum Pidana.

Kemudian dalam pasal berikutnya juga terdapa contoh pasal terkait tindak pidana yang terdapat di dalam Undang-undang terkait;

> **Pasal 79** ayat (1); Dalam hal pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat sebelumnya dilakukan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja karena kurangnya keselamatan kerja, maka apabila merupakan tindak pidana, maka dilakukan penyidikan pertanggungjawaban pidana sesuai dengan ketentuan dalam Hukum Pidana. Jika tidak cukup serius untuk hukuman pidana, anggota terkemuka utama dari produksi atau unit bisnis akan diberhentikan dari jabatannya, dan investor individu akan didenda tidak kurang dari 20.000 yuan tetapi tidak lebih dari 200.000 yuan.

> **Pasal 79** ayat (2); Pimpinan utama suatu unit produksi dan usaha yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat sebelumnya yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan karena kurangnya keselamatan kerja, jika merupakan tindak pidana, akan dimintai pertanggungjawaban pidana di sesuai dengan ketentuan Hukum Pidana. Jika tidak cukup serius untuk hukuman pidana, ia akan diberhentikan dari jabatannya atau didenda tidak kurang dari 20.000 yuan tetapi 200.000 yuan.

China telah mencoba melakukan penyesuaian dan reformasi yang sesuai untuk memodifikasi undang-undang, peraturan, dan sistem peraturan keselamatan dan kesehatan kerjanya. Prinsip untuk mereformasi sistem peraturan ini adalah bahwa China sekarang menghadapi semakin banyak tantangan dari pengendalian penyakit akibat kerja dan masalah keselamatan kerja serta melindungi hak-hak pekerja. Tujuan dari reformasi ini kemungkinan adalah untuk membentuk sistem regulasi terpadu terkait keselamatan dan kesehatan kerja, dan meningkatkan efisiensi regulasi. Hal ini dilakukan jutaan pabrik di China membutuhkan pengawasan yang lebih ketat, dan ratusan juta hak dan kepentingan pekerja harus dilindungi oleh

Negara. Pemerintah harus membangkitkan kemauan politik untuk secara ketat menegakkan standar dan undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja sebelumnya dan yang baru ditetapkan. Selain itu, sumber daya keuangan, manusia, dan teknis yang diperlukan harus dicurahkan untuk sistem regulasi. Mengingat ukuran dan kompleksitas tempat kerja China yang beragam, kebijakan yang efektif tidak dapat diterapkan dan dipertahankan tanpa partisipasi aktif dari "tiga pelaku utama" pengusaha, pemerintah, dan pekerja. "Tiga pelaku utama" harus terus berpartisipasi dalam sistem regulasi untuk mendorong lebih banyak kondisi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

6. Regulasi Keselamatan Kerja Negara Indonesia (Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja)

Usaha penanganan masalah keselamatan kerja di Indonesia dimulai pada tahun 1847, sejalan dengan dipakainya mesin-mesin uap untuk keperluan industri oleh Pemerintah Hindia Belanda. Penanganan keselamatan kerja pada waktu itu pada dasarnya adalah bukan untuk pengawasan terhadap pemakaian pesawat-pesawat uap tetapi untuk mencegah terjadinya kebakaran yang ditimbulkan akibat penggunaan pesawat uap. Pelaksanaan terhadap pengawasannya diserahkan kepada instansi *Dienst Van het Stoomwezen*. Dengan berdirinya *Dinas Stoomwezen*, maka untuk pertama kalinya di Indonesia pemerintah secara nyata mengadakan usaha perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan.

Tenaga kerja yang bekerja diperusahaan-perusahaan diwilayah jajahan Belanda. Maka untuk perlindungan tenaga kerja yang berasal dari tanah jajahan dianggap bukan sebagai suatu kepentingan oleh pihak pemerintah yang menjajah. Untuk membantu kepentingan pengawasan terhadap pesawat uap, diperlukan suatu unit penyelidikan bahan atau laboratorium yang merupakan bagian dari dinas *Stoomwezen*. Laboratorium tersebut diserahkan kepada Sekolah Teknik Tinggi di Bandung pada tahun 1912, untuk keperluan pendidikan. Laboratorium penyelidikan bahan tersebut kini menjadi bagian dari Departemen Perindustrian dengan nama Balai Penelitian Bahan (B4T). Pada akhir abad 19 pemakaian pesawat uap meningkat dengan pesat dan disusul dengan pemakaian mesin-mesin diesel dan listrik di pabrik-pabrik. Hal tersebut menyebabkan timbulnya sumber-sumber bahaya baru bagi para pekerja dan kecelakaan kerja bertambah sering terjadi.

Pada tahun 1905, akhirnya pemerintah mengeluarkan *Staatsblad* No. 521 yaitu peraturan tentang keselamatan kerja yang disebut dengan nama *Veiligheids Reglement* yang disingkat VR, dan kemudian diperbaharui pada tahun 1910 dengan *Staatsblad* No. 406 pengawasannya dilakukan oleh Dinas *Stoomwezen*. Sesudah perang dunia kesatu proses mekanisasi dan elektrifikasi di perusahaan industri berjalan lebih pesat. Mesin-mesin diesel dan listrik memegang peranan di pabrik-pabrik, jumlah kecelakaan meningkat sehingga pengawasan terhadap pabrik-pabrik dan bengkel-bengkel ditingkatkan. Pada tahun 1925 nama *Dienst Van het Stoomwezen*

diganti dengan nama yang lebih sesuai yaitu *Dienst Van het Veiligheidstoezight*, disingkat VT atau Pengawasan Keselamatan Kerja.

Dengan berkembangnya model dan tipe pesawat uap yang didatangkan ke Indonesia dimana tekanannya juga semakin tinggi, maka pada tahun 1930 pemerintah mengeluarkan *Stoomordinate* dan *Stoom Verordening* dengan *Staatsblad* No. 225 dan No. 339. Kemudian secara berturut-turut tugas VT ditambah sesuai dengan undang-undang yang dikeluarkan, yaitu pada;

1. Tahun 1931 : pengawasan terhadap bahan-bahan yang mengandung racun di perusahaan (pabrik cat, accu, percetakan, dll.) dengan *Loodwit Ordonantie, Staatsblad* No.509;
2. Tahun 1932 dan 1933 : pengawasan terhadap pabrik petasan dengan Undang-undang dan Peraturan Petasan (*Vuurwerk Ordonantie dan Vuurwerk Verordening Staatsblad* No.143 dan No. 10);
3. Tahun 1938 dan 1939 : pengawasan terhadap jalan rel kereta api loko dan gerbongnya yang digunakan sebagai alat pengangkutan di perusahaan pertanian, kehutanan, pertambangan dan sebagainya selain dari jalan kereta api PJKA, yaitu melalui *Industriebaan Ordonantie dan Industriebaan Verordening Staatsblad* nomor : 595 dan nomor : 29;
4. Tahun 1940 : Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pengawasan Keselamatan Kerja, para pengusaha ditarik biaya retribusi melalui *Retibutie Ordonantie* dan *Retributie Verordening, Staatsblad* nomor 424 dan nomor : 425.

Undang-undang Keselamatan Kerja, dalam Lembaran Negara Nomor 1 Tahun 1970 merupakan Undang-undang keselamatan kerja yang berlaku secara nasional diseluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan merupakan induk dari segala peraturan keselamatan kerja yang berada di bawahnya. Meskipun judulnya disebut dengan Undang-undang Keselamatan Kerja sesuai bunyi pasal 18 namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja. Setelah bangsa Indonesia mencapai

kemerdekaan, sudah barang tentu dasar filosofi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja seperti tercermin di dalam peraturan perundangan yang lama tidak sesuai lagi dengan falsafah Negera Republik Indonesia yaitu Pancasila. Pada tahun 1970 berhasil dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang merupakan penggantian VR. 1910 dengan beberapa perubahan mendasar, antara lain; bersifat lebih preventif , memperluas ruang lingkup, tidak hanya menitik beratkan pengamanan terhadap alat produksi.

Tujuan disahkannya undang-undang tersebut, pada dasarnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja, melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja itu harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan. Jadi, jelaskah bahwa usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan daripada penanggulangan. Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai "kejadian yang tidak diduga sebelumnya". Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Oleh karena itu, kewajiban berbuat secara selamat, dan mengatur perala serta perlengkapan produksi sesuai standar yang diwajibkan oleh undang-undang adalah suatu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan. H.W. Heinrich dalam bukunya *The Accident Prevent* mengungkapkan bahwa 80% kecelakaan disebabkan oleh perbuatan yang tidak aman (*unsafe act*) dan hanya 20% oleh kondisi yang

tidak aman (*unsafe condition*), dengan demikian dapat disimpulkan setiap karyawan diwajibkan untuk memelihara keselamatan dan kesehatan kerja secara maksimal melalui perilaku yang aman.

Sehingga setiap perbuatan yang berbahaya pada diri tenaga kerja biasanya disebabkan oleh;

a) Kekurangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap ;
b) Keletihan atau kebosanan ;
c) Cara kerja manusia tidak sepadan secara ergonomis ;
d) Gangguan psikologis ;
e) Pengaruh sosial-psikologis.

Penyakit akibat kerja disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain :

a) Faktor biologis ;
b) Faktor kimia termasuk debu dan uap logam ;
c) Faktor fisik terinasuk kebisingan/getaran, radiasi, penerangan, suhu dan kelembaban ;
d) Faktor psikologis karena tekanan mental/stress.

> "Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional".

Kutipan di atas adalah konsiderans Undang-undang Nomor 1Tahun 1970 yang bersumber dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan oleh sebab itu seluruh faktor penyebab kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di tempat kerja wajib ditanggulangi oleh pengusaha sebelum membawa korban jiwa. Tujuan dan sasaran daripada Undang-undang Keselamatan seperti pada pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, maka dapat diketahui antara lain :

a. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
b. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.

c. Agar proses produksi dapat berajalan secara lancar tanpa hambatan apapun. Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Maka setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.

Adapun ruang lingkup dari Undang-undang Keselamatan Kerja ini berlaku untuk setiap tempat kerja yang didalamnya terdapat tiga unsur, yaitu :

a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial;
b. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu;
c. Adanya sumber bahaya. Tempat Kerja adalah tempat dilakukannya pekerjaan bagi sesuatu usaha, dimana terdapat tenaga kerja yang bekerja, dan kemungkinan adanya bahaya kerja di tempat itu. Tempat kerja tersebut mencakup semua tempat kegiatan usaha baik yang bersifat ekonomis maupun sosial. Tempat kerja yang bersifat sosial seperti :
   a. bengkel tempat untuk pelajaran praktek ;
   b. tempat rekreasi ;
   c. rumah sakit ;
   d. tempat ibadah ;
   e. tempat berbelanja ;
   f. pusat hiburan.

Bahaya kerja adalah sumber bahaya yang ditetapkan secara terperinci dalam Bab II pasal 2 ayat (2) yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang. Perincian sumber bahaya dikaitkan dengan :

a) keadaan perlengkapan dan peralatan;
b) lingkungan kerja;
c) sifat pekerjaan;
d) cara kerja;
e) proses produksi.

Materi keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah keselamatan dan

kesehatan kerja yang bertalian dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan kepada sumber-sumber produksi sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam pasal 3 dan 4 mulai dari tahap perencanaan, perbuatan dan pemakaian terhadap barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk :

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

Untuk pengawasan sendiri, dalam undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia, ada lembaga Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah unit organisasi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 dan pasal 5 ayat (a) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi untuk :

a) Mengawasi dan memberi penerangan pelaksanaan ketentuan hukum mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
b) Memberikan penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan secara efektif dari peraturan-peraturan yang ada.
c) Melaporkan kepada yang berwenang dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja tentang kekurangan-kekurangan atau penyimpangan yang disebabkan karena hal-hal yang tidak secara tegas diatur dalam peraturan perundangan atau berfungsi sebagai pendeteksi terhadap masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja di lapangan.

Fungsi pengawasan yang harus dijalankan oleh Direktur, para Pegawai Pengawas dan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus dapat dijalankan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan tenaga pengawas yang cukup besar jumlahnya dan bermutu dalam arti mempunyai keahlian dan penguasaan teoritis dalam bidang spesialisasi yang beraneka ragam dan berpengalaman di bidangnya. Untuk mendapatkan tenaga yang demikian tidaklah mudah dan sangat sulit apabila hanya mengandalkan dari Departemen Tenaga Kerja sendiri. Fungsi pengawasan tidak memungkinkan untuk dipenuhi oleh pegawai teknis dari Departemen Tenaga Kerja sendiri, maka Menteri Tenaga Kerja dapat mengangkat tenaga-tenaga ahli dari luar Departemen Tenaga Kerja maupun swasta

sebagai ahli K3 seperti dimaksud dalam pasal 1 ayat (6) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Dengan sistem ini maka terdapat desentralisasi pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja tetapi kebijaksanaan nasional tetap berada, dan menjadi tanggung jawab Menteri Tenaga Kerja guna menjamin pelaksanaan Undang-undang Keselamatan Kerja dapat berjalan secara serasi dan merata di seluruh wilayah hukum Indonesia.

Dalam pasal 6 diatur tentang tata cara banding yang dapat ditempuh apabila terdapat pihak-pihak yang merasa dirugikan atau tidak dapat menerima putusan Direktur dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Panitia banding adalah panitia teknis yang anggotanya terdiri dari ahli-ahli dalam bidang yang diperlukan. Tata cara, susunan anggota, tugas dan lain-lain ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja. Untuk pengawasan yang dilakukan oleh petugas Departemen Tenaga Kerja dalam hal ini Pengawas Ketenagakerjaan maka pengusaha harus membayar retribusi seperti yang diatur dalam pasal 7. Agar setiap tenaga kerja mendapatkan jaminan terhadap kesehatannya yang mungkin dapat diakibatkan oleh pengaruh-pengaruh lingkungan kerja yang bertalian dengan jabatannya dan untuk tetap menjaga efisiensi dan produktivitas kerja, maka diwajibkan untuk dilakukan pemeriksaan kesehatan terhadap setiap tenaga kerja baik secara awal maupun berkala.

Dalam undang-undang ini juga dijelaskan mengenai Kewajiban Manajemen (Pengusaha), antara lain sebagai berikut;

a) Memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
b) Memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan disetujui oleh Direktur.
c) Menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja baru tentang:
    1) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.
    2) Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya.
    3) Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
    4) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
d) Hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang memahami syarat-syarat tersebut diatas.
e) Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.
f) Memenuhi dan mentaati semua syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.
g) Melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dan dipimpin oleh pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, sesuai dengan tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan yang telah ditentukan.
h) Secara tertulis memberlakukan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan sesuai dengan undang-undang keselamatan kerja dan pelaksanaannya berlaku bagi tempat kerja yang dipimpimnnya. Peraturan tersebut diletakan pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan mudah dibaca sebagai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
i) Memasang gambar mengenai keselamatan kerja dalam tempat kerja yang dipimpinannya dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat serta terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
j) Menyediakan fasilitas alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya. Dan menyediakan bagi setiap orang yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Adapun yang menjadi kewajiban dan hak daripada tenaga kerja itu sendiri, antara lain sebagai berikut;

a) Memberikan keterangan apabila diminta oleh Pegawai Pengawas/Ahli K3.
b) Memakai alat-alat pelindung diri.
c) Mentaati syarat-syarat K3 yang diwajibkan.
d) Meminta pengurus untuk melaksanakan syarat-syarat K3 yang diwajibkan.
e) Menyatakan keberatan terhadap pekerjaan dimana syarat-syarat K3 dan alat-alat pelindung diri tidak menjamin keselamatannya.

Sementara yang menjadi pokok dari pemberian sanksi dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 itu sendiri, sanksi ancaman hukuman dari pada pelanggaran Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 merupakan ancaman pidana dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,-

Sehingga dari pemaparan terkait dengan perbandingan hukum keselamatan dan kesehatan kerja dibeberapa negara diatas, dapat penulis tuangkan dalam tabel perbandingan berikut dibawah ini.

Tabel. 5.5. Perbandingan Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja

No.	Negara	Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
1.	Amerika Serikat	▪ Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Amerika Serikat) yang kemudian dikenal dengan *Occupational Act of* 1970 adalah satu regulasi Amerika Serikat (AS) yang mengatur hukum kesehatan dan keselamatan kerja baik sektor swasta maupun sektor pemerintah federal di Amerika Serikat. ▪ Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Amerika Serikat) yang kemudian dikenal dengan *Occupational Act of* 1970 sampai pada saat ini sudah mengalami beberapa kali perubahan. ▪ Di Undang-undang K3 Amerika Serikat, perusahaan diwajibkan melaporkan ke OSHA dalam waktu delapan jam jika seorang karyawan meninggal karena

		insiden terkait pekerjaan, atau tiga atau lebih karyawan dirawat di rumah sakit akibat insiden terkait pekerjaan. (Bagian Bab 8 pada Undang-undang K3 Amerika Serikat). ▪ Terkait sanksi hukumnya, OSHA meningkatkan jumlah snaksi denda pemberi kerja karena tidak mematuhi standar OSHA. Untuk pelanggaran serius, yang dapat menyebabkan kematian atau cedera fisik yang serius, sekitar $7.000 dan hukuman maksimum untuk pelanggaran yang disengaja adalah $70.000.
2.	Inggris	▪ Di undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja Negara Inggris mengenai jaminan K3 sangat diutamakan sebagaimana terdapat di dalam Pasal 1 dan 2 Undang-undang tersebut, sementara pengawasan sendiri dilakuakn oleh seorang inspektur dimana kedudukannya dapat memaksakan kepada perusahaan untuk memberikan laporan kecelakaan, di undang-undang kesehatan dan keselamatan Negara Inggris sendiri mengenai sanksi pidana terdapat dalam pasal 33 ayat 1 dengan adanya 15 bentuk sanksi pidana, dengan ketentuan paling rendah hukuman 2 tahun serta ditambah ganti rugi.
3.	Malaysia	▪ Undang-undang **Keselamatan dan Kesehatan Act 1994** (Malaysia : *Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994*) Prinisp utamanya adalah bagaimana menjamin perlindungan tenaga kerja dan orang lain atas keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di tempat kerja. serta untuk membentuk Dewan Nasional Keselamatan dan Kesehatan untuk pekerja. ▪ Undang-undang **Keselamatan dan Kesehatan Act 1994, sejak awal dibentuknya sampai saat in sudah mengalami 11 kali perubahan.** ▪ Sanksi hukumnya dalam pasal 19 ; menyatakan bahwa Seseorang yang melanggar ketentuan bagian 15, 16, 17 atau 18 akan bersalah karena suatu pelanggaran dan akan, atas vonis, dikenakan denda tidak

		melebihi 50.000,- (lima puluh ribu) ringgit atau penjara untuk jangka waktu tidak lebih dari dua tahun atau keduanya.
4.	Australia	▪ Undang-undang WHS *Act* nasional sebagai Undang-undang K3 Australia berkembang dari tahun 1970-an dan telah mengalami beberapa kali perubahan. Budaya hukum kesehatan dan keselamatan kerja di negara Australia sendiri dibangun sejak anak masuk sekolah tingkat dasar. Sehingga bagi lulusan apapaun di Australia harus mempunyai sertifikat *safety*. ▪ Untuk persoalan pengawasan sendiri dalam Undang-undang tersebut ada yang dimaksud dengan pemegang tugas,ditangan inilah segela persoalan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja harus diperhatikan secara serius. Untuk sanksi hukumnya sendiri di Undang-undang K3 Australia ada beberapa kriteria, kelalaian yang mengakibatkan kematian denda maksimum adalah $5 sampai dengan $16 juta, dan untuk sanksi pidana lainya 10 sampai dengan 20 tahun penjara.
5.	China	▪ Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan di China terdapat di dalam dua undang-undang terpisah. Sehingga manajemen hierarkis oleh pemerintah pusat dan lokal yang diadopsi oleh China sering menimbulkan redundansi organisasi dan pemisahan kekuasaan yang tidak jelas. Sehingga dalam hal pemeriksaan pengawasan atau hukuman dapat dilakukan dari beberapa lembaga yang berbeda. Lembaga SAWS dapat melakukan penggeledahan dan penyitaan atas inisiatifnya sendiri, dan membuat keputusan tentang penanganan kasus tersebut dalam waktu 15 hari. ▪ Hukum K3 di China mengamanatkan bahwa perusahaan memastikan keselamatan produksi, dan harus menyediakan dana pengendalian penyakit akibat kerja. Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di China sebagai upaya perlindungan tenaga kerja juga mengalamai

		beberapa kali perubahan. Untuk sanksi hukum sendiri sebagai bentuk tanggung jawab hukum kelalaian kecelakaan kerja masuk dalam pasal kejahatan dari Hukum Pidana China, dan hukuman yang paling berat adalah penjara dari 3 tahun hingga 7 tahun untuk kasus yang berat, sebagaimana yang terdapat di dalam Pasal 77 dan Pasal 79 Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja China.
6.	Indonesia	▪ Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 berjudul Keselamatan Kerja, walaupun dalam materi muatannya banyak pengaturan mengenai kesehatan kerja. Memperhatikan nomen klatur dalam standar internasional (ILO), Undang-undang di beberapa negara industry (AS, Inggris, Malaysia, dan China), maka sudah selayaknya judul Undang-undang ini diganti dengan Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. ▪ Kewenangan Menteri Tenaga Kerja secara nasional tidak dijelaskan secara eksplisit dalam Penjelasan Pasal 1. Kebijakan nasional K3 saat ini tidak sepenuhnya di tangan Menteri Tenaga Kerja. Dampaknya adalah kurang terkoordinirnya sistem perencanaan, penerapan, dan pelaporan K3 secara nasional.Terjadi tumpang tindih dan ego-sektoral. Ruang lingkup Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Pasal 2 ayat (1): saat ini sudah tidak utuh lagi, karena sebagian besar sudah diatur dalam Undang-undang sektoral terkait. Manajemen K3 Nasional belum diatur secara jelas dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Akibatnya, Manajemen K3 Nasional tidak terkoordinir dengan baik, sehingga tidak efektif dan efisien. Serta Tidak terdapatnya penegasan dalam pasal yang terdapat dalam Undang-undang K3 tentang membangun budaya hukum K3. Kemudian perlunya ada perubahan sanksi hukum dan denda yang terdapat Undang-undang Nomor 1 Tahun

		1970, sebagaimana dalam Pasal 15.

B. Nilai-Nilai Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan

Keselamatan kerja merupakan daya upaya atau pemikiran yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja menuju masyarakat adil dan makmur. Norma merupakan kaidah-kaidah yang memuat aturan dan berlaku serta ditaati masyarakat baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Aturan-aturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja yang ditujukan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, keselamatan kerja merupakan aktifitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berkewajiban untuk memberikan perlindungan jangan sampai karyawan mengalami suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Dalam penyelenggaraan keselamatan kerja ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. *Pertama*, adalah seberapa serius keselamatan kerja hendak diimplementasikan dalam perusahaan. *Kedua*, pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja/buruh bila tidak melaksanakan K3, serta keterlibatan (dukungan) serikat pekerja/buruh dalam program K3 ditempat kerja. *Ketiga*, adalah kualitas program pelatihan K3 sebagai sarana sosialisasi. Adapun hal lain yang tidak kalah pentingnya agar program K3 dapat

terlaksana adalah adanya suatu komite yang bertindak sebagai penilai efektifitas dan efisiensi program bahkan melaksanakan investigasi bila terjadi kecelakaan kerja untuk dan atas nama pekerja/buruh yang terkena musibah kecelakaan kerja.

Dalam peraturan yang mengatur tentang keselamatan kerja ini adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, memadamkan bahaya kebakaran, dan mengurangi bahaya-bahaya peledakan. Bukan hanya dalam undang-undang tersebut saja, pengusaha diwajibkan memberikan hak pekerja yakni melindungi keselamatan kerja bagi tenaga kerja sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Penjelasan atas undang-undang tersebut akan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, tentram dan tertib, kalau dalam perwujudannya benar-benar dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945, kerena Undang-Undang Dasar 1945 yang di dasari Pancasila merupakan hukum dasar yang telah mengendalikan perilaku setiap insan Indonesia menjadi insan-insan berbudi baik, menjauhkan diri dari nafsu dan keinginan untuk meremehkan insan lainnya dan menjauhkan diri dari nafsu memeras sesama insan lainnya.

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan keselamatan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaan sehari- hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Kedudukan tenaga kerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, tenaga kerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Sementara hakikat dan kedudukan tenaga kerja secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*).

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 ada peraturan yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah adanya jaminan tentang perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun dalam

mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, namun tetap memperhatikan perkembangan zaman serta kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Dengan diwujudkannya syarat-syarat keselamatan kerja yang sesuai ketentuan-ketentuan atau perundang-undangan yang berlaku, syarat-syarat keselamatan kerja dan peraturan kerja akan diterima dengan baik oleh pekerja dengan senang hati. Bekerja dengan senang akan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga produksi akan meningkat kuantitas dan kualitasnya, sedang bagi pekerja yang tidak dikerjakan di lapangan produksi akan selalu mewujudkan dedikasi yang tinggi sehingga segala tugas pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktunya dengan penuh tanggung jawab dan penuh keberhasilan sangat memuaskan.

Perlindungan hukum kaitannya dengan penegakan hukum dapat diartikan sebagai pemberian akses keadilan kepada para pencari keadilan. Akses keadilan dalam hal ini diartikan sebagai pemberian perlakuan yang adil atau tidak berat sebelah serta memberikan segala sesuatu sesuai hak dan porsinya. Perlindungan hukum bagi masyarakat dalam hal ini tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan serta dalam pengawasan pemerintah juga merupakan satu bentuk upaya penghargaan atas Hak Asasi Manusia yang pada dasarnya didasari oleh kebutuhan suatu kondisi yang bersih dan bertanggung jawab. Di sisi lain, pada kerangka negara hukum, pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab merupakan bagian dari syarat suatu negara untuk disebut sebagai negara hukum. Oleh sebab itu, dapat

dikatakan bahwa pada dasarnya perlindungan hukum bagi pencari keadilan sangat berhubungan erat dengan perlindungan Hak Asasi Manusia dalam suatu negara hukum seperti Indonesia.

Pemerintahan merupakan titik sentral yang dapat melakukan berbagai tindakan terkait kedudukannya. Oleh sebab itu, diperlukan bentuk nyata atas perlindungan hukum bagi rakyat sehingga rakyat dapat dilindungi dari kesewenang-wenangan maupun tindakan penyalahgunaan wewenang oleh masyarakat lain dalam hal ini baik perusahaan maupun pemerintah itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut dapat dibedakan 2 (dua) macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum yang *preventif* dan perlindungan hukum *represif*. Pada perlindungan hukum yang *preventif*, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk penetapan yang definitif. Dengan demikian perlindungan hukum yang *preventif* bertujuan untuk pencegahan, sedangkan perlindungan hukum *represif* bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya suatu permasalahan. Perlindungan hukum yang *preventif* sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang *preventif* pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada *diskresi*.

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan menurut Philipus M. Hadjon, terkait Perlindungan hukum yakni;

> ”Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan

> ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha."[586]

Dalam hal perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja bukan hanya didasarkan atas rumusan-rumusan pasal dalam UUD 1945 sebagai landasan konstitusional, akan tetapi juga merujuk pada rumusan yang terdapat di dalam Pancasila sebagai prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila karena pengakuan dan perlindungan tersebut melekat secara intrinsik pada Pancasila. Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat landasan pijak Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*.

Dalam konsepsi negara hukum, setiap individu yang ikut bersama bersepakat membentuk negara memiliki kewajiban yang sama untuk memenuhi peraturan hukum, dan di sisi lain pemerintah juga memiliki hak sampai batas-batas tertentu untuk melakukan paksaan atas kepatuhan tersebut.

[586] Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah Disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

Julius Stahl seperti yang dikutip oleh Azhary menyebutkan unsur-unsur negara hukum meliputi:

1) Mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia;
2) Untuk melindungi hak-hak asasi tersebut maka penyelenggaraan negara harus berdasarkan pada *trias politica*;
3) Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah berdasar atas undang-undang (*wetmatig bestuur*);
4) Apabila dalam tugasnya berdasarkan undang-undang pemerintah masih melanggar hak asasi (campur tangan pemerintah dalam kehidupan pribadi seseorang), maka ada pengadilan administrasi yang menyelesaikan.[587]

Sehingga manakala kita meninjau pendapat Julius Stahl seperti yang dikutip oleh Azhary diatas, bahwa pada negara Indonesia adalah merupakan negara hukum, sebuah negara yang dalam menjalankan pemerintahannya menggunakan hukum, dalam pelaksanaanya negara harus menjunjung tinggi hukum (supremasi hukum). Sebagaimana perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka dalam perubahan keempat pada tahun 2002, konsepsi negara hukum atau "*Rechtsstaat*" yang sebelumnya hanya tercantum dalam penjelasan UUD 1945, dirumuskan dengan tegas dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan, "Negara Indonesia adalah Negara Hukum." Dalam konsep negara hukum itu, diidealkan bahwa yang harus dijadikan panglima dalam dinamika kehidupan kenegaraan adalah hukum, bukan politik ataupun ekonomi. Karena itu, jargon yang biasa digunakan dalam bahasa Inggeris untuk menyebut prinsip negara hukum adalah "*The Rule of Law, Not of Man".*

Gagasan negara hukum itu dibangun dengan mengembangkan perangkat hukum itu sendiri sebagai suatu sistem yang fungsional dan

[587] Azhary, Negara Hukum Indonesia, Jakarta, UI Press, 1995,hlm. 95

berkeadilan, dikembangkan dengan menata supra struktur dan infra struktur kelembagaan politik, ekonomi dan sosial yang tertib dan teratur, serta dibina dengan membangun budaya dan kesadaran hukum yang rasional dan impersonal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk itu, sistem hukum itu perlu dibangun (*law making*) dan ditegakkan (*law enforcing*) sebagaimana mestinya, dimulai dengan konstitusi sebagai hukum yang paling tinggi kedudukannya. Untuk menjamin tegaknya konstitusi itu sebagai hukum dasar yang berkedudukan tertinggi (*the supreme law of the land*), dibentuk pula sebuah Mahkamah Konstitusi yang berfungsi sebagai '*the guardian'* dan sekaligus' *the ultimate interpreter of the constitution'*.[588]

Dalam rangka merumuskan konsepsi negara hukum dalam situasi Indonesia dewasa ini, dapat merumuskan kembali adanya tiga-belas prinsip pokok negara hukum (*Rechtsstaat*) yang berlaku dijaman sekarang. Ketiga-belas prinsip pokok tersebut merupakan pilar-pilar utama yang menyangga berdiri tegaknya satu negara modern sehingga dapat disebut sebagai negara hukum (*The Rule of Law, ataupun Rechtsstaat*) dalam arti yang sebenarnya, yaitu:

1) Supremasi Hukum (*Supremacy of Law*):
2) Persamaan dalam Hukum (*Equality before the Law*):
3) Asas Legalitas (*Due Process of Law*):
4) Pembatasan Kekuasaan:
5) Organ-Organ Campuran Yang Bersifat Independen:
6) Peradilan Bebas dan Tidak Memihak:
7) Peradilan Tata Usaha Negara:
8) Peradilan Tata Negara (*Constitutional Court*):
9) Perlindungan Hak Asasi Manusia:
10) Bersifat Demokratis (*Democratische Rechtsstaat*):

[588] www.jimly.com

11) Berfungsi sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Bernegara (*Welfare Rechtsstaat*):
12) Transparansi dan Kontrol Sosial:
13) Ber-Ketuhanan Yang Maha Esa

Penjelasan UUD RI 1945 mengatakan, bahwa negara Indonesia merupakan negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), artinya bukan negara yang berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machsstaat*), sehingga sudah jelas sekali bahwa cita-cita negara hukum Indonesia adalah *rule of the law* sebagaimana yang terkandung dalam UUD RI 1945, disini dapat kita fahami bahwa konstitusi itulah yang menegaskan bukanlah sekedar negara yang tidak berlandaskan hukum. Dengan tujuan konstitusi itu pula hukum yang diterapkan bukan hanya sekedar hukum yang memenuhi kepentingan pribadi, golongan ataupun dari pihak yang berkuasa karena jika hukum hanya untuk kepentingan tersebut maka hukum yang demikian bukan hukum yang adil seperti yang dicita-citakan oleh konsep negara hukum di Indonesia itu sendiri.

Pemahaman terhadap konsep keadilan harus diterjemahkan dalam hubungannya dengan Pancasila, kemudian baru dikaitkan dengan kepentingan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang harus merasakan keadilan itu. Dalam kaitannya dengan pengaturan hukum menurut konsep keadilan Pancasila, pengaturan tersebut dilakukan melalui pengaturan hukum yang sifatnya mengayomi bangsa, yakni melindungi manusia secara pasif (negatif) dengan mencegah tindakan sewenang-wenang, dan secara aktif (positif) dengan menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi dan memungkinkan proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar, sehingga secara adil tiap

manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaannya secara utuh.

Berkaitan dengan keadilan Pancasila, bahwa Indonesia adalah suatu bangsa yang lahir ”atas berkat Rahmat Allah Yang Maha Kuasa”, artinya bahwa keberadaan dan asal usul bangsa Indonesia adalah karena campur tangan dan kehendak Allah Yang Maha Kuasa. Sehingga bangsa Indonesia selalu bertumpu pada Ketuhanan Yang Maha Esa yang merupakan sila pertama dari Pancasila, konsekwensi menjadikan Pancasila sebagai dasar filsafat bangsa berarti bahwa dalam setiap kehidupan berbangsa dan bernegara harus menjadikan Pancasila sebagai dasar yang menjiwai setiap langkah pembangunan termasuk pembangunan sistem hukum nasional Indonesia, baik pembangunan substansi hukum, struktur hukum dan kultur hukum.[589]

Sebagaimana pendapat diatas, maka pandangan tentang konsep keadilan yang didasarkan pada sila Ketuhanan Yang Maha Esa dengan sila Kemanusiaanya yang adil dan beradab. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa menjadi dasar yang memimpin cita-cita negara, yang memberikan jiwa kepada usaha menyelenggarakan segala yang benar, adil dan baik, sedangkan sila Kemanusiaan yang adil dan beradab adalah kelanjutan perbuatan dan pratik hidup dari dasar yang memimpin tadi. Dasar Kemanusiaan yang adil dan beradab harus menyusul, berangkaian dengan dasar yang pertama. Letaknya tidak dapat dipisah sebab dia harus dipandang sebagai kelanjutan ke dalam praktek hidup dari cita-cita dan amal terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsep

[589] Sri Endah Wahyuningsih, *Urgensi Pembaharuan Hukum Pidana Materiel Indonesia Berdasarkan Nilai–Nilai Ketuhanan Yang Maha Esa,* Jurnal Pembaharuan Hukum Volume I No.1 Januari –April 2014, hlm.17-23

keadilan ini tidak saja menjadi dasar hukum dari kehidupan bangsa, tetapi sekaligus menjadi pedoman pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai dengan hukum. Keadilan sosial adalah langkah yang menentukan untuk mencapai Indonesia yang adil dan makmur.

Di samping itu pembahasan tentang keadilan, harus dikaitkan dengan kehidupan yang nyata, yang dikhususkan dalam hal ini keadilan dari segi pengertian hukum, dengan hukum positif negara kesatuan Republik Indonesia. Dimana ditambahkan bahwa mengaitkan masalah keadilan dengan arti hukum, yaitu dengan bersumber pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun1945, berarti keadilan harus terkait pada dua hal di dalam kehidupan berkelompok di Indonesia yaitu; Keadilan terkait dengan ketertiban bernegara dan keadilan terkait dengan kesejahteraan sosial.[590]

Sehingga Jelas bahwa koneksitas antara hak asasi manusia dengan hukum telah terjabarkan, bahwa pemerintah melalui perangkat peraturan perundang-undangannya, harus menjamin perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, dimana hak asasi manusia dapat pula diterjemahkan sebagai hak tertinggi, atas masingmasing individu masyarakat yang diasumsikan setara dengan kedaulatan dari individu-individu yang bersangkutan. Sasarannya agar perangkat peraturan tersebut dapat memenuhi cita keadilan sebagai manifestasi dari kedaulatan rakyat. Keadilan merupakan sesuatu yang abstrak, berada dalam dunia *sollen* tumbuh secara filsafati dalam alam hayal

[590] Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jurnal Yustisia Vol. 3 No.2 Mei - Agustus 2014

manusia, namun tidak bisa diingkari bahwa semua orang mendambakan keadilan.

Di dalam Pancasila kata adil terdapat pada sila kedua dan sila kelima. Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan negara, adil terhadap lingkungnnya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:[591]

a. Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;
b. Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara; dan
c. Keadilan komutatif, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

Masalah keadilan merupakan persoalan yang rumit yang dapat dijumpai disetiap masyarakat. Hukum memiliki dua tugas utama yakni mencapai suatu kepastian hukum dan mencapai keadilan bagi semua masyarakat. Diantara sekian banyaknya pemikiran dan konsep keadilan, salah satu konsep keadilan yang cukup relevan adalah sebagaimana yang dikonsepsikan oleh Roscoe Pound, yang selanjutnya diketahui dengan keadilan sosiologis; keadilan yang

[591] M. Agus Santoso,Op.Cit, hlm. 92.

didasarkan pada kebiasaan, budaya, pola perilaku dan hubungan antar manusia dalam masyarakat.[592]

Sebagaimana kita ketahui bahwa di negara kita masih terdapat disana sini ketidak adilan, baik ditataran pemerintahan, masyarakat dan disekitar kita, Ini terjadi baik karena kesengajaan atau tidak sengaja ini menunjukkan rendahnya kesadaran manusia akan keadilan atau berbuat adil terhadap sesama manusia atau dengan sesama makhluk hidup. Mengapa hal diatas terjadi karen konsep keadilan yang tidak diterapkan secara benar, atau bisa kita katakan keadilan hanya milik orang kaya dan penguasa.

Kesempurnaan Islam itu dapat dilihat dari prinsip-prinsip ajaran yang dikandungnya. Salah satu prinsip yang menempati posisi penting dan menjadi diskursus dari waktu kewaktu adalah keadilan (*al'adalah*). Keadilan secara sederhana diartikan sebagai sebuah upaya untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dengan demikian, Islam mengajarkan agar keadilan dapat diejawantahkan dalam setiap waktu dan kesempatan. Tegaknya keadilan akan melahirkan konsekuensi logis berupa terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang harmonis. Tidak terbatas dalam satu aspek kehidupan, keadilan sejatinya ada dalam aspek yang amat luas, sebut saja misalnya aspek religi, aspek sosial, aspek ekonomi, aspek politik, aspek budaya, aspek hukum dan sebagainya.

[592] Umar Sholehudin, 2011. *Hukum dan Keadilan Masyarakat: Perspektif Kajian Sosiologi hukum*. Setara Press.hlm.43

Sebaliknya, lunturnya prinsip keadilan berakibat pada guncangnya sebuah tatanan sosial (*social unrest*).[593]

Keadilan dalam Islam itu universal dan tidak mengenal *boundaries* (batas-batas), baik batas nasionalitas, kesukuan, etnik, bahasa, warna kulit, status (sosial, ekonomi, politik), dan bahkan batas agama. Pada orang yang berbeda keyakinan dan bahkan hewan sekalipun, keadilan harus ditegakkan. Allah SWT berfirman dalam Surah Al- An'am ayat 152 yang artinya :

> "Dan apabila kamu berkata, maka hendaklah kamu berlaku adil, kendatipun ia adalah kerabat (mu), dan penuhilah janji Allah. Yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat."

Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan, hal ini dapat dilihat dari QS.An-Nisaa ayat 58 yang artinya :

> "Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apa bila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaikbaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha mendengar dan Maha melihat."[594]

Selanjutnya dalam Al-Quran dijumpai perintah kepada orang-orang yang beriman untuk menjadi penegak keadilan yaitu dalam QS An-Nisaa ayat 135 yang artinya :

> "Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah walaupun terhadap dirimu sendiri atau ibu, Bapak dan kaum kerabatmu, jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatanya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau dengan

[593] Ahmad Syafii Maarif, Mencari Autentisitas di Tengah Kegalauan, Jakarta, PSAP,2004,hal.173

[594] Terjamah Al-Qura'an Kementerian Agama Republik Indonesia, Cetakan Tahun 2019

menjadi saksi, maka seungguhnya Allah Maha mengetahui segalanya apa yang kamu lakukan."[595]

Kemudian dalam QS As-Syuraa ayat 15 yang artinya :

"Maka karena itu serulah (mereka kepada agama itu) dan tetaplah sebagaimana diperintahkan kepadamu dan janganlah mengikuti hawa nafsu mereka dan katakanlah Aku beriman kepada semua kitab yang diturunkan Allah dan aku diperintahkan supaya berlaku adil di antara kamu. Bagi kami amal-amal kami dan bagi kamu amal-amal kamu. Tidak ada pertengkaran antara kami dan kamu Allah mengumpulkan antara kita dan kepada Nya lah kebali (kita). Begitu pentingnya berlaku adil atau menegakkan keadilan, sehingga Tuhan memperingatkan kepada orang-orang yang beriman supaya jangan karena kebencian terhadap suatu kaum sehingga mempengaruhi dalam berbuat adil."

Dalam QS Al-Maidah ayat 8 yang artinya :

"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah menjadi saksi dengan adil. Dan jangan sekali kali kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan takwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Islam menekankan prinsip keadilan bagi semua. Perihal bagaimana cara mendapatkan keadilan, itu sepenuhnya diserahkan pada umatnya. Termasuk bagaimana membangun negara yang akan menjadi sarana tercapainya keadilan, itu juga tidak diatur oleh Islam. Mau berasas Islam, sekuler, demokrasi, teokrasi, teodemokrasi, dan apapun namanya, yang penting ditekankan adalah Keadilan. Yang jelas, siapapun kita, baik sebagai individu maupun pemerintah, harus menjadi penegakan keadilan sesuai jangkauan wilayah kita. "Kalian semua adalah pemimpin, dan kalian semua akan

[595] Terjamah Al-Qura'an Kementerian Agama Republik Indonesia, Cetakan Tahun 2019

dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian/ *kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun 'an ra'iyyatih,*" pesan Nabi Muhammad SAW.[596]

Sudah seharusnya, keadilan diejawantahkan di setiap aspek kehidupan tanpa terkecuali. Keadilan bukan merupakan ajaran indah yang hanya menjadi pembahasan ilmiah dari waktu ke waktu. Lebih dari itu, keadilan merupakan spirit kehidupan. Islam memandang bahwa keadilan harus diberikan kepada siapapun dan dimanapun. Salah satu aspek kehidupan yang di dalamnya keadilan harus diterapkan adalah aspek hukum. Keadilan pada aspek hukum mewajibkan setiap manusia, tanpa adanya pembedaan, sama di depan hukum. Jika setiap orang sama di depan hukum, maka sepremasi hukum dikatakan tegak, begitu pula sebaliknya. Kesempurnaan ajaran Islam tentang keadilan dan supremasi hukum tidak hanya pada ranah normatif, lebih dari itu, keadilan itu pula diterapkan pada ranah historis.[597]

Pada praktiknya nilai keadilan yang berkenaan dengan keselamatan dan kesehatan kerja harus pula didukung dengan kebijakan yang tertuang dalam peraturan perundang-udangan yang tepat. Konsep nilai keadilan yang terdapat dalam *staat fundamental norm* atau kemudian dikenal dengan Pancasila yang diletakkan dalam Undang-undang Dasar 1945 merupakan sebuah kewajiban dari negara Indonesia untuk melaksanakan tugas-tugas negara yang diuraikan

[596] Afifa Rangkuti, *Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam,* Fakultas Syariah dan Hukum UIN-SU), TAZKIYA Jurnal Pendidikan Islam, Vol.VI, No.1, Januari-Juni 2017 ISSN 2086-4191 1

[597] Afifa Rangkuti, *Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam,* Fakultas Syariah dan Hukum UIN-SU), TAZKIYA Jurnal Pendidikan Islam, Vol.VI, No.1, Januari-Juni 2017 ISSN 2086-4191 1

dan dituangkan oleh pemerintah sendiri dalam peraturan perundang-undangan dan bagaimana dalam pelaksanaannya.

Nilai keadilan yang ideal, akan memiliki arti penting bagi hidup manusia jika dijabarkan dalam produk norma moral dan norma hukum yang mengikat manusia. Bahwa terjadinya ketimpangan dan ketidakadilan bukan disebabkan Pancasila, melainkan oleh manusia selaku penyelenggara negara dan pemerintah yang perilakunya belum sesuai dengan Pancasila. Bahkan keadilan tentunya jika dipahami sebagai sesuatu yang bersifat ideal, mestinya sifat yang ideal dalam hal ini akan menjadi bentuk yang bersifat prioritas. Arah dan bentuk dari suatu karakter prioritas tentunya akan mewujudkan tatanan yang lebih mengedepankan bentuk keselarasan dan keseimbangan dalam menjadikan hasil akhir dari makna kata adil itu sendiri.

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful and lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan fair. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Dengan demikian semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.

Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri

sendiri, tetapi juga kebahagian orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.

Hakikat daripada hukum atau peraturan perundang-undangan yang adil bagi warga negara/masyarakat bangsa Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai yang terkandung didalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, terutama nilai Pancasila yang tercantum dalam sila ke-5, yaitu ;"Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia."

Pemerintah mempunyai tanggungjawab yang sangat besar terkait dengan jaminan perlindungan keselamatan tenaga kerja di Indonesia sebgaimana yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sebagai konsep negara mensejahterakan warganya. Tenaga kerja di Indonesia saat ini membutuhkan pelaksanaan perlindungan yang benar-benar dijamin oleh konstitusi diseluruh Indonesia, legalitas formil sebagai payung hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja belum kuat, hal ini dikarenakan Undang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja sendiri masih bisa jika dilihat dari isi dan maksud pasal-pasal itu sendiri.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara memiliki peran yang sangat penting dan juga strategis dalam pembangunan ekonomi yang mempunyai

tujuan meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan semua warganya.[598] Dalam nawacita ke 5 pemerintahan Presiden Jokowi saat ini ditetapkan salah satu program prioritas adalah meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program "Indonesia Pintar", serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan program "Indonesia Kerja" dan "Indonesia Sejahtera". Peningkatan kesejahteraan masyarakat mestinya dapat ditempuh melalui peningkatan perlindungan terhadap keselamatan tenaga kerja selama di dalam wilayah pekerjaan, oleh karena itu perlu diciptakan tempat kerja yang kondusif dibidang ketenagakerjaan,salah satunya melalui perbaikan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.[599]

Terkait dengan regulasi ini, seringkali pemerintah beralasan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 ini sudah baik sehingga belum memerlukan revisi. Fakta bahwa Undang-undang Keselamatan Kerja belum dapat maksimal memberikan kepastian hukum dan keadilan, tenaga pengawas dari kementerian yang minim, makin membesarnya jumlah pekerja dan variatifnya industri harusnya menjadi desakan untuk segera mengeluarkan peraturan yang

[598] Meningkatnya kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia, penegasan atas hal tersebut terkandung dalam pembukaan UUD 1945 beserta seluruh pokok-pokok pikiran yang terkandung di dalam Batang Tubuh UUD yaitu bahwa negara hendak mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Pengejawantahan prinsip-prinsip demokrasi ekonomi di Indonesia diterjemahkan dalam pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan". Pemakaian asas kekeluargaan sebagai bentuk demokrasi ekonomi Indonesia yang tidak berdasarkan atas individualisme, tetapi untuk mencapai kemakmuran bersama dan sebagai penegasan kedaulatan ekonomi bangsa Indonesia.(Jimly Asshiddiqie, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Keempat*, (Jakarta : PSHTN FHUI, 2002), hlm. 56)

[599] Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI Tahun 2018, *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Jakarta, 12 November 2018.

lebih tegas dan kuat. Ada dua solusi peraturan yang dapat ditempuh untuk memperbaiki kondisi ini. Pertama melakukan revisi terhadap Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 atau mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang.

Alih-alih melakukan revisi Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dalam pembuatannya suatu aturan hukum dalam hal ini Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan tentunya untuk memenuhi tujuan daripada hukum itu sendiri, salah satunya yaitu tercapainya rasa keadilan. Akan tetapi ada beberapa ketentuan pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut ada yang tidak sesuai bahkan bertentangan dengan UUD 1945 sebagai konstitusi tertinggi, misalnya di dalam Pasal 86, berdasarkan uraian tersebut maka analisis terkait peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan merupakan keharusan sebagai pembangunan hukum nasional khususnya regulasi dibidang ketenagakerjaan.

Suatu peraturan perundang-undangan pada dasarnya harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Sehingga dimensi ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan dimaksud sudah sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Karena norma hukum itu berjenjang dalam suatu hierarki tata susunan, dalam pengertian bahwa suatu norma yang lebih rendah berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada

norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lagi lebih lanjut yang berupa norma dasar (*grundnorm*). Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superioriderogat legi inferior*). Dalam sistem hukum Indonesia peraturan perundang-undangan juga disusun berjenjang sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Bahwa pada frasa "keselamatan dan kesehatan kerja" dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a, dan frasa "moral dan kesusilaan"dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b, dan frasa "perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama" dalam Pasal 86 ayat (1) huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945. Menurut penulis, norma undang-undang yang terdapat atau dijabarkan dalam Pasal Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut berpotensi disharmonisasi hukum dan tidak memberi kepastian hukum sehingga berdampak terhadap hak-hak tenaga kerja dalam melakukan kelangsungan pekerjaan. Dalam pemaknaan Pasal 86 tersebut, penulis menilai frasa "demi hukum" belum tercantum dalam Pasal 86 ayat (1), (2), maupun (3) Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga hal ini memberi ruang ketidakpastian penafsiran hukum yang mana hal ini dapat dijadikan cara efektif bagi pengusaha untuk mengikat hubungan kerja setiap pekerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) meski pekerjaannya bersifat tetap, tanpa adanya jaminan atas perlindungan keselamatan dan kesehatan

kerja bahkan dapat melampaui batas maksimum kelalaian saja. Hal itu karena tidak adanya sanksi, dalam hal ini sanksi pidana maupun perdata, bagi pentaatan norma hukum dimaksud, karena sanksi itu merupakan kekuatan mengikat dari suatu norma hukum.

Sehingga bunyi Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa pemberi kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan. Dampak dari belum direkonstruksinya dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini akan menjadi alasan sering terjadinya kecelakaan kerja hal ini dikarenakan kurangnya alat pengaman dan keselamatan serta kurangnya pengecekan terhadap kinerja alat-alat produksi dan alat-alat penunjang yang dipergunakan sehari-hari. Permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan implementasi Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum maksimal.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan rasa keadilan.

Sehingga makna keadilan menuntut tiap-tiap persoalan harus ditimbang tersendiri, artinya adil bagi seseorang belum tentu adil bagi yang lainnya. Tujuan hukum adalah mengatur pergaulan hidup secara damai jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan di mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, dan setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya. Penjelasan tersebut, menurut Satjipto Rahardjo "merumuskan konsep keadilan bagaimana bisa menciptakan keadilan yang didasarkan pada nilai-nilai keseimbangan atas persamaan hak dan kewajiban." Namun harus juga diperhatikan kesesuaian mekanisme yang digunakan oleh hukum, dengan membuat dan mengeluarkan peraturan hukum dan kemudian menerapkan sanksi terhadap para anggota masyarakat berdasarkan peraturan yang telah dibuat itu, perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan yaitu substantif. Namun juga harus dikeluarkan peraturan yang mengatur tata cara dan tata tertib untuk melaksanakan peraturan substantif tersebut yaitu bersifat prosedural.

Artinya bahwa negara berkewajiban untuk mensejahterakan rakyatnya, salah satunya peningkatan nilai-nilai hidup yang layak atas kebutuhan dasar, serta yang tidak kalah penting pemerintah agar menerbitkan aturan hukum yang mendukung dalam menyelenggarakan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta melindungi yang lemah sehingga masyarakat dapat mengklaim jika kemudian negara tidak memberikan jaminan atas hak-hak tersebut diatas. Jika dikaitkan dengan praktek perlindungan atas hukum keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja saat ini, maka pemerintah

melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI harus sudah saatnya untuk melakukan trobosan yang terbaru dalam hal merevitalisasi atau merevisi undang-undang jaminan atas keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja di Indonesia, bahkan disamping relguasi berupa undang-undang belum siap juga harus menerbitkan peraturan pengganti undang-undang karena dari tahun 1970 dengan dikeluarkannya regulasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja serta peraturan pelaksananya yang begitu banyak tapi bagi perusahaan belum semuanya menerapkan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah ada dengan baik dan benar. Sehingga masih ada beberapa kecelakaan kerja yang masih terjadi berbagai kota atau wilayah di Indonesia, sehingga hal ini memberikan kesan bahwa pemerintah kita enggan untuk menerapakan bahkan melakukan perubahan regulasi serta memberika nilai keadilan terhadap tenaga kerja di Indonesia dengan peraturan yang ada saat ini.

Tabel.5.6. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja di Indonesia

NO.	SEBELUM DIREKOSTRUKSI	KELEMAHAN-KELEMAHAN	SETELAH DIREKONSTRUKSI
1.	Judul Dalam Konsideran: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang **Keselamatan Kerja**	Judul Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 sudah tidak sesuai jaman, serta pasal-pasal dalam undang-undang tersebut lebih banyak mengupas tentang kesehatan kerja.	Judul Undang-Undang diperbaiki menjadi: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang **Kesehatan dan Keselamatan Kerja.** Setiap peraturan pelaksnaan Undang-undang ini harus mencakup keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara terintegrasi, baik yang dikeluarkan Kemenaker Maupun instansi/sektor lainnya dengan mengacu definisi dan prinsip-prinsip K3 yang ada di Undang-undang ini dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang SMK3.

2.	Pasal 1 ayat (2) "pengurus" ialah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri;	Kelemahan Ayat (2) tentang makna pengurus ini secara praktis tidak jelas, apakah yang dimaksud adalah supervisor, foreman, manajer, mandor, atau direktur? Tidak ada ditulis bahwa pengurus berkewajiban melaksanakan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang istilah tersebut sementara di pasal 10, pasal 11, pasal 14 menulis banyak sekali kewajiban sebagai pengurus serta tumpang tindih kewajibannya dengan istilah pengusaha dan direktur.	Saran Pasal 1 ayat (2) : 1. Istilah pengurus sebaiknya dihapus saja jika dirasa tumpang tindih. 2. Atau diganti dengan istilah pengusaha atau direktur sebagai pimpinan perusahaan atau bidang usaha yang ditunjuk sesuai akta pendirian perusahaan atau akta pendirian bidang usaha. 3. Atau ditetapkan istilah pengurus adalah terbatas sebagai pimpinan dan anggota kegiatan yang ditunjuk secara resmi melalui surat tugas atau surat mandat, misal sebagai panitia atau petugas kegiatan dalam berbagai fungsi. Terpisah dari istilah pengusaha dan direktur.
3.	Pasal 1 ayat (5) "pegawai pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja;	Kelemahan Ayat (5) tentang makna pegawai pengawas ini hanya menulis keperluan adanya pegawai dari departemen tenaga kerja (kementerian), tidak menulis keperluan adanya pegawai dari dinas tenaga kerja (untuk masing-masing daerah atau provinsi). Apakah hal ini yang menjadi alasan dinas tenaga kerja	Saran koreksi bunyi Pasal 1 ayat (5): Dipertegas istilah "pegawai pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja dan atau dari Dinas Tenaga Kerja. Sudah ada peraturan pelaksanaan tentang pengawasan norma K3 yang menjadi bagian secara terpadu dengan

		di masing-masing daerah selalu berkelit tidak punya jumlah pegawai pengawas yang cukup? Sudah selaras dengan Peraturan Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu UU 3 Tahun 1951, UU No 21 Tahun 2003 (Ratifikasi ILO C 81 ttg Pengawasan Ketenagakerjaan pada tempat kerja Industri dan Perdagangan) dan peraturan pelaksanaan.	pengawasan norma ketenagakerjaan lainnya yang dapat dikembangkan lebih lanjut, antara lain: ▪ Peraturan Presiden RI. Nomor 21 Tahun 2010 tetntang Pengawasan Ketenagakerjaan; ▪ Permenaker No. 04 Tahun 1995 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu; ▪ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
4.	**Pasal 1 ayat (6)** "Ahli Keselamatan Kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.	Kondisi dan keadaan saat ini: BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) di bentuk pemerintah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Badan ini bekerja untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi yang melapor ke Menaker. Sertifikat "ahli keselamatan kerja" yang beredar ada 2 versi yakni	Saran koreksi bunyi **Pasal 1 ayat (6)**: "ahli keselamatan kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja melalui BNSP atau LSP untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini. **Alternatif bunyi Pasal 1 ayat (6) :** Ahli keselamatan kerja adalah tenaga

		terbitan Kemenaker dan BNSP. Perlu dituliskan bahwa sertifikat "ahli keselamatan kerja" terbitan BNSP adalah legal dan sah. Selama ini baru beberapa Ahli K3 diluar Kemenaker seperti: AK3 di Kementerian ESDM dan PUPR. Harus dikembangkan lagi AK3 di sektor-sektor lainnya seperti AK3RS (Kesehatan), AK3 Pertanian, AK3 Perhubungan, untuk menjadi pengawas K3 sesuai tupoksi dan kewenangan masing-masing instansi/sektornya dengan tetap dibawah koordinasi Kemenaker RI selaku pemengang kebijakan K3 dan Wasnaker Nasional sesuai Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951, dan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003.	teknis berkeahlian khusus dari luar departemen tenaga kerja yang telah ditunjuk oleh menteri ketenagakerjaan dan memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Melalui peraturan pelaksanaan setingkat Peraturan Pemerintah dapat dibuat payung hukum untuk mencetak tenaga pengawas K3 di instansi/sektor strategis yang diangkat oleh Menaker RI atas rekomendasi kepala instansi masing-masing. Tenaga Pengawas K3 sektoral ini dibina dan menyampaikan laporan rutin kepada Menaker dan kepada Kepala Instansi masing-masing.

5.	**Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2)** : (1) Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.	Dalam **ayat (1)** disebutkan keselamatan kerja dalam segala tempat kerja tetapi dalam **ayat (2)** tidak disebutkan butir yang menyebut **tempat kerja insidentil** yang diatur dalam berbagai peraturan khusus lainnya, misal Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum; dan Peraturan KPU No. 3 Tahun 2019 tentang Pemungutan dan Penghitungan Suara dalam Pemilihan Umum; dan tidak diterbitkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mana ada surat perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan misal sebagai supir cadangan dan ojek online atau adanya surat tugas atau surat mandat yang diterbitkan secara resmi oleh lembaga yang berwenang untuk berbagai fungsi tugas untuk acara	Saran koreksi bunyi **Pasal 2 ayat (2)**; ditambahkan dalam ayat (2) - butir (s), butir (t), dan butir (u) tentang tempat kerja sebagai berikut: (s). dilakukan aktifitas pemungutan suara dan penghitungan suara atau kegiatan resmi pemerintah yang melibatkan masyarakat umum sebagai ketua panitia, anggota panitia, petugas, pengawas, dalam berbagai fungsi tugas yang diatur dalam Undang-Undang dan Aturan resmi lainnya serta (t). dilakukan aktifitas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") dimana ada surat perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan atau orang; misal sebagai supir cadangan dan ojek online. (u). cakupan aktifitas juga termasuk kegiatan pada instansi pemerintahan, lembaga negara, perkantoran, lembaga penelitian, sekolah, universitas dan

		negara.	lembaga lainnya yang melibatkan pekerja termasuk aparat sipil negara (ASN) dalam setiap aktifitasnya khususnya yang berisiko tinggi.
6.	**Pasal 7** Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan.	Membayar retribusi ini diatur dalam aturan apa, apakah masih valid dan ada aturan berbeda di tiap daerah serta apakah ada kwitansi dan berita acara resmi yang dikeluarkan ketika pengusaha sudah membayar retribusi tersebut.	Saran untuk **Pasal 7**: Meninjau kembali bunyi Pasal 7 dengan disesuaikan peraturan perundangan yang ada atau peraturan daerah yang telah terbit oleh masing-masing daerah provinsi, kabupaten/kota.
7.	**Pasal 15** (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan. (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga)	Pasal dan ayat ini seringkali di manfaat kan oleh pelanggar Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Dimana sanksi yang di berikan berupa Hukuman Kurungan Selama lamanya 3 Bulan ATAU denda setinggi tingginya Rp. 100.000 (Seratus Ribu Rupiah). Dalam kondisi ini maka Pelanggar secara otomatis akan memilih Denda 100.000 (akibat penggunaan kata	Saran koreksi bunyi **Pasal 15**: (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan dan denda sesuai tuntutan hukum yang berlaku dalam Kitab Undang Undang Hukum Pidana (KUHP) dan Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata).

	bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah). (3) Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.	ATAU yang dapat diartikan sebagai Pilihan. piilih Kurungan Atau Denda). Selain Penambahan Nominal Denda dan Masa Kurungan, penggunaan Kata ATAU harusnya di ganti dengan kata DAN agar Pelanggar Undang-undang dapat dikenai kedua hukuman tersebut. Terkait sanksi bila merujuk ke Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang PPLH, disana sanksi ditulis lebih tegas. Contohnya pasal 98 (ayat 1). Setiap orang dengan sengaja melakukan perbuatan yang mengakibatkan dilampauinya baku mutu udara ambien, baku mutu air, baku mutu air laut, atau kerusakan lingkungan hidup, dipidana penjara paling singkat 3 tahun dan paling lama 10 tahun dan denda paling sedikit Rp. 3.000.000.000,00 dan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00. (sanksi pidana	Besar hukuman kurungan dan denda harus ditentukan oleh ahli hukum (penalti Rp 400,000,000 sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 atau setinggi tingginya Rp 3.000.000.000,00 sesuai Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang PPLH atau hukuman kurungan 1 sampai 4 tahun penjara sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dipertimbangkan). Hal ini didasarkan dengan mempertimbangkan bahwa hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sudah tidak sesuai kondisi dan jaman sekarang ini. (3) Tindak pidana tersebut adalah

		dan denda lebih besar di Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang PPLH atau kerusakan lingkungan hidup, dipidana penjara paling singkat 3 tahun dan paling lama 10 tahun dan denda paling sedikit Rp. 3.000.000.000,00 dan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00, pada saat peraturan ini ditetapkan, dan nilainya menyesuaikan dengan nilai inflasi pada saat keputusan hukum pidana/perdata kepada terpidana/terperdata ditetapkan. (sangsi pidana dan denda lebih besar di Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang PPLH. Pasal tentang sanksi sudah ada fatwa MA bahwa sanksi dalam undang-undang ini untuk denda dikalikan 1.000 (Rp. 100.00 X 1.000 = Rp. 100,000,000,-) namun masih perlu dievaluasi lagi.	tindak pidana kejahatan. Alternatif; Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana khusus.

8.	**Pasal Tambahan (Pasal 19)** Pasal (19) Mengatur mengenai pembentukan Badan K3 Nasional, kewenangan Kementerian Tenaga Kerja dibatasi hanya untuk menyusun dan menetapkan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum. Sedangkan Badan K3 Nasional lebih luas dan fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan bertugas menganalisa akar permasalahan semua kasus kecelakaan nasional.	Di Indonesia tidak ada badan K3 yang fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/ kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan bertugas menganalisa akar permasalahan semua kasus kecelakaan nasional.	**Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 19)** Pasal (19) Mengatur mengenai pembentukan Badan K3 Nasional, kewenangan Kementerian Tenaga Kerja dibatasi hanya untuk menyusun dan menetapkan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum. Sedangkan Badan K3 Nasional lebih luas dan fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/ kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan review semua kasus kecelakaan nasional

9.	**Pasal Tambahan (Pasal 20)** Pasal yang mengatur mengenai dan kompensasi kepada pengurus dan pengusaha yang sifatnya tidak hanya penghargaan namun bisa berupa insentif atau kemudahan dalam usaha. Kompensasi ini bisa berupa pengurangan pajak, keringanan terhadap pengurusan ijin. Atau hal lainnnya yang dapat memberikan benefit baik secara finansial langsung maupun tidak langsung kepada Pengurus dan Pengusaha yang telah membuktikan komitmen terhadap K3 dan memiliki kinerja baik dalam implementasi peraturan tersebut.	Tidak ada pasal akan hal kompensasi terhadap pengurus dan pengusaha yang berhasil menerapkan UU tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai upaya menghargai pencapaian penerapan K3.	**Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 20)** Pasal yang mengatur mengenai dan kompensasi kepada pengurus yang sifatnya tidak hanya penghargaan namun bisa berupa insentif atau kemudahan dalam usaha. Kompensasi ini bisa berupa pengurangan pajak, keringanan terhadap pengurusan ijin. Atau hal lainnnya yang dapat memberikan benefit baik secara finansial langsung maupun tidak langsung kepada Pengurus yang telah membuktikan komitmen terhadap K3 dan memiliki kinerja baik dalam implementasi peraturan tersebut.

10.	Pasal 86 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Tidak adanya ketentuan dan kepastian yang menjamin Perlindungan Hak Asasi Manusia tenaga kerja pada perusahaan, karena hal ini perusahaan tidak diwajibkan dalam memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Akan tetapi seakan-akan justru tenaga kerja yang meminta hak-hak terkait keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan, hal ini berpotensi terjadi disharmonisasi pengaturan hukum keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga Pasal 86 ayat (1) harus dilakukan SINKRONISASI aturan terhadap Pasal-Pasal yang terdapat di Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.	**Pasal 86 ayat (1)** “Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal perusahaan diwajibkan melakukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja demi hukum. (3) Jaminan atas Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik secara perdata maupun pidana.

C. Temuan Gagasan Pemikiran Baru

Penemuan pemikiran hukum tidak bisa dilepaskan dari lingkungan zamannya, ia sering dilihat sebagai suatu jawaban yang diberikan terhadap permasalahan hukum atau menggugat suatu pikiran hukum yang dominan pada suatu waktu. Oleh karena itu, sekalipun ia berkeinginan untuk mengutarakan suatu pikiran secara universal, tetapi alangkah baiknya apabila teori itu mempunyai latar belakang pemikiran yang mempunyai dasar teori hukum tertentu.[600] Penemuan hukum pada intinya adalah untuk mewujudkan pengembangan hukum secara ilmiah dan secara praktikal. Penemuan hukum ihwalnya[601] adalah berkenaan dengan hal mengkonkritisasi produk pembentukan suatu hukum.

Penemuan hukum merupakan proses kegiatan pengambilan keputusan yuridis konkrit yang secara langsung menimbulkan akibat hukum bagi suatu situasi individual (putusan-putusan hakim, ketetapan, pembuatan akte oleh notaris dan sebagainya). Keharusan menemukan hukum baru ketika aturannya tidak saja tak jelas, tetapi memang tidak ada, diperlukan pembentukan hukum untuk memberikan penyelesaian yang hasilnya dirumuskan dalam suatu putusan yang disebut dengan putusan hakim, yang merupakan penerapan hukum. Eksistensi penemuan hukum begitu mendapatkan perhatian yang berlebih, karena penemuan hukum dirasa mampu memberikan suatu putusan

[600] Prasetyo dan Abdul Halim, 2007, *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlm.80.

[601] Meuwissen, Diterjemahkan Bernard Arief Sidharta, 2009, *Pengembanan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Filsafat Hukum*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 11.

yang lebih dinamis dengan memadukan antara aturan yang tertulis dan aturan yang tidak tertulis.

Penemuan hukum termasuk kegiatan sehari-hari para yuris, dan terjadi pada semua bidang hukum, seperti hukum pidana, hukum perdata, hukum pemerintahan dan hukum pajak. Ia adalah aspek penting dalam ilmu hukum dan praktek hukum. Dalam menjalankan profesinya, seorang ahli hukum pada dasarnya harus membuat keputusan-keputusan hukum, berdasarkan hasil analisanya terhadap fakta-fakta yang diajukan sebagai masalah hukum dalam kaitannya dengan kaidah-kaidah hukum positif. Sementara itu, sumber hukum utama yang menjadi acuan dalam proses analisis fakta tersebut adalah peraturan perundangan-undangan. Dalam hal ini yang menjadi masalah, adalah situasi dimana peraturan Undang-undang tersebut belum jelas, belum lengkap atau tidak dapat membantu seorang ahli hukum dalam penyelesaian suatu perkara atau masalah hukum. Dalam situasi seperti ini, seorang ahli hukum tidak dapat begitu saja menolak untuk menyelesaikan perkara tersebut. Artinya, seorang ahli hukum harus bertindak atas inisiatif sendiri untuk menyelesaikan perkara yang bersangkutan. Seorang ahli hukum harus mampu berperan dalam menetapkan atau menentukan apa yang akan merupakan hukum dan apa yang bukan hukum, walaupun peraturan perundang-undangan yang ada tidak dapat membantunya.

Hukum dari waktu ke waktu mengalami perkembangan. Dan perkembangan ini berkaitan dengan sifat hukum yang selalu berada di tengah-tengah masyarakat. Dimana ada masyarakat maka disitu pula pasti akan

tercipta hukum, baik secara disengaja ataupun tidak disengaja, secara tertulis ataupun tidak tertulis. Karena masyarakat pada hakikatnya terus berubah dan berkembang dari waktu ke waktu, maka tidak menutup kemungkinan selalu ada persoalan baru yang muncul di tengahtengah masyarakat tersebut.

Dalam konteks global di beberapa negara, termasuk Indonesia, paradigma hukum masih di dominasi oleh aliran positivisme hukum. Bahwa hukum lebih dipahami dan diajarkan sebagai hal yang normatif dan identik dengan undang-undang, padahal supremasi hukum tidak sekedar menurut undang-undang, tapi lebih mempertimbangkan keadilan pada realitas publik. Artinya bahwa sebenarnya hukum juga masih mempunyai sisinya yang lain, yakni tampak pada kenyataan sosial, sebagaimana hukum itu dijalankan sehari-harinya oleh masyarakat. Maka sangat beralasan jika perubahan pada masyarakat sekitar abad ke-XIX, mulai menarik perhatian orang dari analisis hukum yang abstrak dan ideologis kepada lingkungan sosial yang membentuk hukumnya.

Publikasi metodologi penemuan hukum sudah cukup banyak, namun tentang teori penemuan hukum dapat diamati adanya perkembangan tertentu. Apabila dulu (abad XIX) perhatian terutama dicurahkan pada keahlian interpretasi dan menguraikan (menjelaskan), namun sekarang bergeser ke titik berat yang lebih banyak diletakkan pada penemuan suatu argumentasi yang dipertanggungjawabkan secara rasional. Sekarang sudah sampai pada pemahaman bahwa interpretasi undang-undang atau penerapan hukum adalah lebih sekedar hanya menerapkan suatu silogisme secara formal dan benar.

Berdasarkan rekonstruksi perlindungan hukum terhadap perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja tersebut di atas, maka rumusan makna gagasan pemikiran yang dihasilkan adalah **Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Keselamatan Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan.** Pikiran dasar dalam makna gaagasan yang dihasilkan tersebut mampu memberikan manfaat secara adil terhadap tenaga kerja di perusahaan dengan terjaminnya perlindungan tersebut diberikan kepada tenaga kerja.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah dalam bab sebelumnya, maka penulis dapat mengemukakan kesimpulan, saran dan implikasi penelitian sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Bahwa pelaksanaan regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini mengacu pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya ada beberapa pasal dalam kedua Undang-undang tersebut belum maksimal salah satunya mengenai persoalan pengawasan yang masih terjadi tumpang tindih kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah sehingga pengawasan ketenagakerjaan keselamatan bagi tenaga kerja masih kurang efektif, karena persoalan pengawasan tenaga kerja sangat penting, termasuk pengawasan norma-norma keselamatan kerja bagi semua tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia. Banyaknya perusahaan yang belum menerapkan norma kerja atau norma keselamatan kerja itu menjadi penyebab faktor meningkatnya jumlah kecelakaan kerja setiap tahun di Indonesia. Apalagi dalam Undang-undang tersebut dalam pemberian sanksi dan denda bagi perusahaan masih terbilang sangat rendah. Sementara jaminan perlindungan atas hak tenaga kerja di Indonesia sudah dituangkan dalam ketentuan konstitusi baik

dalam Pasal 27 ayat (2) maupun dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD Republik Indonesia 1945. Pada sisi lain tenaga kerja sebagai manusia, secara kodrati dapat melakukan kesalahan-kesalahan baik yang bersifat akibat dari perilaku yang tidak aman (*unsafe action*) maupun kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau kondisi peralatan kerja yang berbahaya (*unsafe condition*) dalam menjalankan tugas pekerjaannya di perusahaan, sehingga ketika terjadi kecelakaan sering yang di jadikan kambing hitam dalam hasil pengawasan dan audit adalah tenaga kerja itu sendiri. Sehingga pada ujungnya tenaga kerja tersebut di periksa dan dijadikan tersangka karena tenaga kerja tersebut dianggap telah melakukan kesalahan (kelalaian) dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Tenaga kerja sebagai orang yang dipekerjakan oleh perusahaan, berhak mendapatkan perlindungan hukum. Regulasi perlindungan hukum atas hak tenaga kerja merupakan hasil transformasi kepentingan yang dilakukan melalui proses legislasi dalam menjaga pembentuk hukum atau parlemen, sehingga hak tenaga kerja dapat dihormati, atau dilindungi oleh konstitusi sehingga dapat terwujudnya rasa keadilan bagi tenaga kerja yang ada diperusahaan di Indonesia.

2. Kelemahan Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan di Indonesia Saat Ini, adalah:

   a. Kelemahan Substansi Hukum

      Setelah penulis membaca dan melihat maka perlu dilakukannya rekontrsuksi hukum atau reformulasi peraturan perundang-undang

tentang keselamatan kerja, dengan tujuan agar terwujudnya kepastian hukum, kemanfataan hukum dan keadilan hukum, dimana dalam undang-undang yang ada sekarang, khususnya dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja belum memberikan rasa hukum yang berkeadilan terhadap tenaga kerja di Indonesia. Belum adanya aturan dasar hukum yang jelas terkait undang-undang keselamatan kerja yang di dalamnya justru dikorelasikan dengan pembahasan kesehatan kerja. Padahal Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 disahkan tujuannya adalah adanya jaminan mengatur mengenai keselamatan kerja, sehingga perlu dirumuskan kembali pengertian dan sekaligus membedakannya dengan istilah kesehatan kerja. Kemudian terdapat potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja dalam mendapatkan keselamatan kerja, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan atau aturan mengenai hak-hak jaminan keselamatan kerja bagi tenaga kerja tidak dilindungi dengan penerapan sanksi secara tidak makasimal apabila pengusaha tidak memenuhinya. Bahkan jaminan keselamatan kerja yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pun hanya sebatas pelengkap pembahasan dalam sebuah regulasi, karena sifatnya masih secara umum dan belum ada kewajiban bagi perusahaan bagi tenaga kerja. Kemudian belum ada pasal dalam undang-undang keselamatan kerja yang menerangkan jika terjadi kelalaian atas kejahatan keselamatan kerja diberikan sanksinya baik secara pidana

maupun denda. Sehingga hampir semua kasus-kasus kecelakaan kerja yang ada di Indonesia saat ini menggunakan instrumen aturan lain yaitu KUHP sebagaimana terdapat dalam pasal 359. Hal mana bahwa jaminan perlindungan keselamatan kerja tentu akan mengalami hambatan dan masalah bila dalam penanganan kecelakaan kerja hanya dianggap merupakan tindak pidana kelalaian (*culpa*) bagi semua perusahaan, hal tersebut disebabkan undang-undang atau regulasi yang ada tentang keselamatan kerja belum sepenuhnya menjamin perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja.

b. Kelemahan Struktur Hukum

Kelemahan struktur hukum pada perlindungan hukum terhadap keselamatan tenaga kerja pada perusahaan dipengaruhi oleh tiga (3) faktor peran lembaga, yaitu:

1) Peran Pemerintah Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja.

Pemerintah dibidang ketenagakerjaan khsusunya mengenai keselamatan kerja memiliki fungsi membuat kebijakan, melakukan pembinaan dan pengawasan sebagaimana yang dipaparkan dalam Undang-undang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun beberapa faktor kendala yang dihadapi dalam melakukan pengawasan oleh Pemerintahan dalam hal ini Dirjen Binawasker Kementerian Ketenagakerjaan:

a. Faktor Sumber Daya Manusia

Kendala Pemerintah yang pertama yaitu jumlah pengawas yang berada di Kementerian Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan mengakui dalam hal pengawasan ketenagakerjaan kerap dihadapkan tantangan klasik, yakni jumlah pengawas ketenagakerjaan yang belum ideal jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang menjadi obyek pengawasan. Sebagaimana data yang di dapatkan dari penelitian di Kemnaker, bahwa jumlah perusahaan berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan mencapai 252.880 dengan total tenaga kerja sebesar 13.138.048 orang. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Permen Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016, seorang pengawas ketenagakerjaan wajib memeriksa paling sedikit lima perusahaan setiap bulan atau 60 perusahaan dalam satu tahun. Dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan saat ini yang hanya sekitar 1.574 orang, pengawas hanya mampu mengawasi 103.680 perusahaan atau 40,9 persen dari jumlah perusahaan. Sehingga untuk melakukan penegakan hukum tidak berjalan sebagai mestinya.

b. Faktor kurangnya anggaran dana

Kendala yang kedua adalah masalah dana penunjang untuk melakukan pengawasan tidak mencukupi. Dari anggaran yang tersedia kemungkinan hanya 50% saja yang bisa terpenuhi untuk menunjang setiap pengawas ke perusahaan-perusahaan yang berada di seluruh wilayah negara Indonesia. Pengawasan yang seharusnya terawasi secara menyeluruh kepada setiap perusahaan menjadi tidak terawasi dengan baik dan tidak semua perusahaan dapat di awasi oleh pemerintah, sehingga sering terjadi adanya pelanggaran-pelanggaran hukum terhadap para pekerja/buruh.

2) Peran Perusahaan dan Tenaga Kerja Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja.

Dengan adanya jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi keselamatan pekerja. Artinya ketika memang faktor penghambat pelaksanaan hukum keselamatan kerja disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak dalam mengikuti petunjuk *safety first* yang sudah ditetapkan perusahaan, maka tentu dalam hal ini dimintakan peran dari perusahaan untuk menimbulkan kesadaran bagi tenaga kerjanya akan pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya dan keluarganya. Karena yang menjadi salah satu indikator

penghambat pelaksanaan dan penerapan hukum keselamatan kerja adalah kesadaran hukum, hampir semua tenaga kerja ketika mengalami kecelakaan kerja adalah karena tidak mengikuti *safety prosedur* atau SOP sebagai regulasi diperusahaan. Dimana kesadaran hukum ini adalah merupakan budaya hukum dimana budaya hukum ini di Indonesia belum diterapkan secara maksimal.

3) Peran Serikat Pekerja Dalam Penegakan Hukum Keselamatan Kerja.

Secara umum hadirnya serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dan memperjuangkan hak-hak normatif anggotanya dalam hal ini tenaga kerja. Setidaknya ada dua hal yang membuat hak normatif pekerja belum mampu diperjuangkan oleh serikat pekerja antara lain; *Pertama*, Serikat pekerja hanya berfokus untuk memperjuangkan anggota saja sehingga banyak yang tidak tergabung dalam serikat pekerja tidak bisa memperjuangkan hak-hak normatifnya secara maksimal. *Kedua*, Kurangnya pengetahuan anggota serikat pekerja tentang dua hak normatif sehingga dalam pelaksanaanya kurang mendapat perhatian dari serikat pekerja. Walaupun didalam struktur pimpinan unit kerja (PUK) di perusahaan terdapat divisi yang membidangi keselamatan kesehatan kerja namun PUK lebih mengharapkan kepada departemen K3 perusahaan untuk menerapkan ketentuan K3. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja diberikan kesempatan yang

seluas-luasnya untuk meminta perlindungan salah satunya hal keselamatan kerja kepada serikat pekerja yang berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, salah satunya jika kemungkinan tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja di perusahaan.

c. Kelemahan Budaya Hukum

Salah satu permasalahan bangsa saat ini adalah masih rendahnya budaya hukum warga negara sebagai tenaga kerja. Gambaran lemahnya perlakuan terhadap pencegahan kecelakaan kerja dan penanganan kasus kecelakaan kerja di Indonesia, juga ditunjukkan oleh banyaknya pelaku usaha yang tidak menerapkan manajemen keselamatan kerja, tidak membangun budaya kerja yang efektif, dan melakukan pembiaran terhadap pekerja yang tidak menerapakan budaya keselamatan kerja, bahkan setelah terjadi kecelakaan kerja justru pelaku usaha lepas dari jeratan hukum. Dalam konteks budaya hukum maka fakta-fakta tersebut mengundang ketidakpuasan dan keraguan masyarakat terhadap kinerja hukum yang berlaku bagi semua masyarakat di wilayah hukum Indonesia.

Kelemahan budaya hukum pada perlindungan hukum terhadap keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan dipengaruhi oleh dua (2) faktor, yaitu:

- Pertama, kurangnya pemahaman dan penguatan wawasan budaya hukum bagi tenaga kerja terhadap kesedaran dalam penerapan norma keselamatan kerja, yang pada ujungnya dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja yang dapat membuat cedera dan bahkan sampai merenggut korban jiwa;
- Kedua, adanya pandangan bahwa tenaga kerja dan perusahaan belum maksimal dalam memahami nilai dan sikap dalam budaya hukum khususnya keselamatan kerja salah satunya melalui program pendidikan, pelatihan, atau sosialisasi, pertama maupun lanjutan yang mengajarkan tentang pentingnya keselamatan kerja bagi tenaga kerja.

3. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia Berbasis Nilai Keadilan

   Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia Berbasis Nilai Keadilan perlu dijadikan prioritas dan dilaksanakan dalam peraturan perundang-undangan yang lebih konkret untuk hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak jaminan keselamatan atau perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, termasuk didalamnya pertanggungjawaban dan pengawasan pemerintah dan perusahaan terhadap tenaga kerja, yaitu Pasal 1, Pasal 2, Pasal 7 dan Pasal 15 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, sampai saat ini baru mengatur sebatas pada keselamatan kerja yang sifatnya sempit karena undang-undang tersebut lebih banyak mengupas

kesehatan kerja, serta belum mengatur tentang budaya hukum keselamatan kerja sehingga menurut penulis perlu dilakukan rekonstruksi hukum yang berkeadilan. Kemudian dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya menunggu, karena dalam pasal tersebut tidak secara tegas mewajibkan kepada perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada tenaga kerja.

Amerika Serikat merupakan salah satu negara yang sangat konsen dalam penerapan Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Occupational Act*) dan ini dapat dijadikan pembelajaran dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada penyelenggaraan keselamatan kerja,dimana Undang-undang tersebut berlakukan baik untuk sektor intansi pemerintah maupun untuk sektor swasta seperti perusahaan, sehingga melalui lembaga OSHA proses pengawasan dilakukan sangat serius, bukan hanya itu Amerika Serikat secara jelas telah menjamin perlindungan hukum dalam bentuk pertanggungjawaban hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dimana perusahaan diberikan ganti kerugian yang sangat besar sebagai dendanya. Begitu pula dengan Negara Australia yang sangat konsen dalam menerapkan Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (WHS Act-1970), dimana negara Australia memberikan pendidikan budaya hukum K3 bagi semua warga negaranya sejak dini, serta memberikan pengawasan yang sangat serius terhadap pemberlakuan undang-undang tersebut dan serta memberikan sanksi pidana yang sangat berat serta denda yang sangat besar

sebagai ganti rugi manakala perusahaan mengakibatkan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerjanya.

Rekonstruksi regulasi perlindungan hukum keselamatan bagi tenaga kerja pada perusahaan di Indonesia saat ini dapat dilakukan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja melalui; Judul Undang-undang, Pasal 1 ayat (1), ayat (5), dan ayat (6), Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) huruf (s), (t), dan (u) sebagai tambahan, Pasal 7, dan Pasal 15, serta ada tambahan Pasal 19 dan Pasal 20, dan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga berbunyi:

"Judul Undang-Undang diperbaiki menjadi: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang **Kesehatan dan Keselamatan Kerja".**

Pasal 1 ayat (2)

(1). Istilah pengurus sebaiknya dihapus saja jika dirasa tumpang tindih.

(2). Atau diganti dengan istilah pengusaha atau direktur sebagai pimpinan perusahaan atau bidang usaha yang ditunjuk sesuai akta pendirian perusahaan atau akta pendirian bidang usaha.

(3). Atau ditetapkan istilah pengurus adalah terbatas sebagai pimpinan dan anggota kegiatan yang ditunjuk secara resmi melalui surat tugas atau surat mandat, misal sebagai panitia atau petugas kegiatan dalam berbagai fungsi. Terpisah dari istilah pengusaha dan direktur.

Pasal 1 ayat (5)

"Pegawai Pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja dan atau dari Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 1 ayat (6)

"Ahli Keselamatan Kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja melalui BNSP atau LSP untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.

Alternatif bunyi Pasal 1 ayat (6)

Ahli Keselamatan Kerja adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar departemen tenaga kerja yang telah ditunjuk oleh menteri ketenagakerjaan dan memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2)

(s). dilakukan aktifitas pemungutan suara dan penghitungan suara atau kegiatan resmi pemerintah yang melibatkan masyarakat umum sebagai ketua panitia, anggota panitia, petugas, pengawas, dalam berbagai fungsi tugas yang diatur dalam Undang-Undang dan Aturan resmi lainnya.

(t). dilakukan aktifitas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) dimana ada surat perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan atau orang; misal sebagai supir cadangan dan ojek online.

(u). cakupan aktifitas juga termasuk kegiatan pada instansi pemerintahan, lembaga negara, perkantoran, lembaga penelitian, sekolah, universitas dan lembaga lainnya yang melibatkan pekerja termasuk aparat sipil negara (ASN) dalam setiap aktifitasnya khususnya yang berisiko tinggi.

Pasal 7

Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan yang disesuaikan peraturan perundangan yang ada atau peraturan daerah yang telah terbitkan oleh masing-masing daerah Provinsi, Kabupaten/Kota.

Pasal 15

(2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan dan denda sesuai tuntutan hukum yang berlaku dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata). Besar hukuman kurungan dan denda sebagaimana peraturan perundangan-undangan tersebut pada ayat (1) dapat dikenakan sanksi pidana atas kejahatan atau atas pidana khusus berupa penjara minimal 1 (satu) tahun maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) dan maksimal Rp.3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah).

(3) Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana kejahatan.

Alternatif;

Tindak pidana tersebut adalah tindak pidana khusus.

Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 19)

Mengatur mengenai pembentukan Badan K3 Nasional, kewenangan Kementerian Tenaga Kerja dibatasi hanya untuk menyusun dan menetapkan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum. Sedangkan Badan K3 Nasional lebih luas dan fokus terkait program pencegahan kecelakaan nasional, pembinaan K3 pada setiap aspek pekerjaan/ kegiatan/industri, implementasi program K3 Nasional Investigasi kecelakaan yang sifatnya katastropi, dan review semua kasus kecelakaan nasional.

Saran ada Pasal Tambahan (Pasal 20)

Mengatur mengenai dan kompensasi kepada pengurus yang sifatnya tidak hanya penghargaan namun bisa berupa insentif atau kemudahan dalam usaha. Kompensasi ini bisa berupa pengurangan pajak, keringanan terhadap pengurusan ijin. Atau hal lainnnya yang dapat memberikan benefit baik secara finansial langsung maupun tidak langsung kepada Pengurus yang telah membuktikan komitmen terhadap K3 dan memiliki kinerja baik dalam implementasi peraturan tersebut.

Pasal 86 ayat

(1) Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan atas:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
b. Moral dan kesusilaan;
c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal perusahaan diwajibkan melakukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja demi hukum.

(3) Jaminan atas Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik secara perdata maupun pidana.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan telah ditemukannya Gagasan Keilmuan Baru tentang Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan di Indonesia yang Berkeadilan. Pikiran dasar dalam makna gagasan yang dihasilkan tersebut mampu memberikan manfaat secara adil terhadap tenaga kerja pada khsusunya dan bagi perusahaan, pemerintah pada umumnya dalam pelaksanaan hukum keselamatan kerja, sehingga tercapai nilai dasar keadilan dalam hukum.

B. Saran

1) Menteri Ketenagakerjaan sebagai perwakilan dari Pemerintah agar dapat memberikan usulan bahwa perlu dilaksanakannya rekonstruksi/reformulasi peraturan perundang-undangan terkait bidang keselamatan kerja saat ini, baik dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan dalam Undang-undang Cipta Kerja yang baru, maupun dalam peraturan perundang-undangan yang khusus dibidang keselamatan kerja yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 sebagai undang-undang induk dibidang keselamatan bagi tenaga kerja di Indonesia, agar lebih berorientasi pada perlindungan tenaga kerja, secara khusus perlu adanya perubahan dan penambahan pasal terkait

hak-hak jaminan keselamatan kerja bagi tenaga kerja, sehingga dengan merubah konstruksi hukum/peraturan perundangan-undangan tersebut dapat tercapai keselamatan kerja yang berbasis nilai keadilan.

2) Berdasarkan pada pemikiran serta ide dasar tersebut itu pula, maka ada satu kebijakan sebagai satu formulasi dalam perlindungan tenaga kerja dalam bidang keselamatan kerja salah satunya melalui mediasi serta ganti rugi sebagai kebijakan dalam rangka pembaharuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penetapan kebijakan dikatakan baik jika mempunyai sistem manajemen yang terintegrasi dengan sistem manajemen lainnya yang ada di perusahaan. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan khsusunya mengenai keselamatan kerja yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

C. Implikasi Kajian Disertasi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka terdapat implikasi sesuai dengan yang diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi perkembangan dan kemajuan penyelenggaraan hukum keselamatan kerja di Indonesia pada umumnya, dan khususnya bagi semua perusahaan yang ada di wilayah Indonesia atas rekonstruksi Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dan Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan implikasi kajian disertasi yang peneliti maksudkan adalah sebagai berikut;

1) Implikasi Secara Teoritis
    a. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi pelaksanaan kegiatan pengkajian yang teraktualisasi dari kegiatan pengajaran, diskusi dan seminar yang dilaksanakan di dunia akademis maupun praktis khususnya berkaitan Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan di Indonesia yang Berbasis Nilai Keadilan.
    b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dan dapat membantu pembelajaran di setiap pemikiran tentang Regulasi Perlindungan Hukum Keselamatan Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan di Indonesia yang Berbasis Nilai Keadilan.
2) Implikasi Secara Praktis
    a. Bagi pemerintah, pemerintah harus merevisi dan bisa juga membuat Undang-undang baru Undang-undang yang terkait agar sistem yang mengatur tentang keselamatan kerja didalam perusahaan dapat lebih diperhatikan sehingga perusahaan di Indonesia yang tidak melaksanakan standar keselamatan kerja mendapat sanksi yang lebih tegas. Pemerintah dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan diharapkan melakukan upaya yang efektif dalam melindungi hak-hak dari para pekerja terkhususnya. Kementrian Ketenagakerjaan juga harus menjalankan fungsi pengawasan terhadap perusahaan baik Badan

Usaha Milik Negara (BUMN) ataupun perusahaan swasta mengenai peraturan tenaga kerja, agar pihak pekerja tidak selalu merasa dirugikan terhadap kebijakan-kebijakan dari perusahaan dalam menuntut hak-hak yang seharusnya didapatkan.

b. Bagi pihak perusahaan, bahwa prinsip non diskriminasi dalam dunia kerja harus segera dihapuskan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya setiap pekerja mempunyai hak yang sama dalam hal keselamatan kerja, baik itu pekerja yang ada di lapangan ataupun didalam ruangan harus mempunyai alat kerja yang dapat menjamin akan keselamatannya.Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

c. Bagi tenaga kerja agar dapat mengikuti dan melaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) salah satunya menerapak budaya keselamatan kerja yang benar, dan juga meminta kepada perusahaan agar dilakukan pembinaan dan pelatihan untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan tentang regulasi keselamatan kerja sehingga jaminan hak-hak dasar pekerja atas keselamatan kerja dari perusahaan terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku;

AAG.Peters dalam Ronny Hanitijo Soemitro,1985, *Study Hukum Dalam Masyarakat,* Alumni Bandung

Abduh, Rizky & Bobby. 2010. *Pengelolaan Faktor Non-Personil untuk Pencegahan Kecelakaan Kerja Konstruksi*, Jurnal Konferensi Nasional Teknik Sipil 4

Abdul Ghofur Anshari, 2006, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press)

Abdul Hakim, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: PT.Citra Aditya

Abdul Kadir Muhammad. 2000. *Hukum Perdata Indonesia.* Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

_____. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung, Cetakan-II.

Abdul Rachmad Budiono. 2012. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Achmad Ali. 2011. *Menguak Tabir Hukum.* Ghalia Indonesia. Bogor

Achmad Munib, dkk., 2004, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Semarang: UPT UNNES Press

Ade Maman Suherman, 2004, *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarat

Adrian Sutedi.2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika

Agus Santoso. 2012. *Moral, Dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Cet. 1. Jakarta. Prenada Media Group

Agus Yudha Hernoko, 2008, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas alam Kontrak Komersial*, (Yogyakarta: Laksbang Mediatama)

Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT.Sofmedia

Ahmad Miru.2008. *Hukum Perjanjian & Perancangan Perjanjian.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Lihat juga Soedharyo Soimin.2008. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,* Cetakan Ke-8. Jakarta : Sinar Grafika

Ahmad Syafii Maarif, 2004, *Mencari Autentisitas di Tengah Kegalauan*, Jakarta, PSAP

Ali Abdurahman dkk. 2001. *Perlindundungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Persfektif Ham dan Hukum*. Bandung : UNPAD

Ali Mudhofir. 1996. *Kamus Teori dan Aliran dalam Filsafat dan Teologi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press

Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Edisi Keempat. Jakarta: PT. Balai Pustaka

AM. Sugeng Budiono, 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan K3*, Semarang: BP UNDIP

Anak Agung Gede Oka Parwata,dkk.2016. *Buku Ajar Memahami Hukum dan Kebudayaan*. Cetakan pertama. Penerbit Pustaka Ekspresi. Bali.

Anis Mashdurotun. 2016. *Mengembangkan fungsi Sosial Hak Cipta Indonesia*: UNS Press

Arief Sidharta. 2007. *Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Filsafat Hukum*. Refika Aditama. Bandung. Meuwissen

Asri Wijayanti.2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta :Sinar Grafika

Asri Wijayanti.2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Penerbit Sinar Grafika.Jakarta

Ata Ujan, Andre, 1999, *Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta: Kanisus

Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, Jakarta, UI Press, 1995

B.N. Marbun. 1996. *Kamus Politik*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Bahder Johan Nasution. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju

Bahder Johan Nasution. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja.* Bandung: Mandar Maju

Bambang Endroyono,1989, *Keselamatan Kerja Untuk Teknik Bangunan*, Semarang: IKIP Semarang Press

Basir Barthos. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro.* Jakarta: Bumi Aksara

Bayu Dwi Anggono.2020. *Pokok-Pokok Pemikiran Penataan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*. Jakarta. Konpres.

Bismar Siregar. 1995. *Hukum Hakim dan Keadilan Tuhan*. Jakarta. Gema Insani Press

Budi Hardiman. 2007. *Filsafat Fragmentaris*. Yogyakarta: Kanisius

Budiman N.P.D Sinaga, *Hukum Perjanjian & Penyeleseian Sengketa dari Perspektif Sekretaris*

Budiono dan Abdul Rakhman. 1997. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Budiono dan Abdul Rakhman. 1997. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Pustaka Baru Press. Cetakan I.

Burhanuddin Salam. 1996. *Filsafat Pancasilaisme*. Rineka Cipta. Jakarta

Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Prespektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung

CST Kansil. 1980. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata HukumIndonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

_____. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Danggur Konradus, 2006, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Litbang Danggur&Patners

Danggur Konradus. 2012. *Keselamatan, Kesehatan Kerja (Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif)*. Jakarta. Penerbit Bangka Adinatha Mulia. Cetakan Kedua

Daniel S Lev, *Peradilan dan Kultur Hukum Indonesia*, dalam Prisma No. 6 Tahun II, Desember 1973, dalam Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis,* Semarang, 2005

Darji Darmnodiharjo dan Shidarta. 2006. *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

_____. 1995. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum; Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

_____. 1996. *Penjabaran Nilai-Nilai Pancasila dalam Sistem Hukum Indonesia*. Jakarta: FT Raja Grafindo.

Darwan Prints.2000.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Deliar Noer. 1997. *Pemikiran Politik Di Negeri Barat,* Cet.II Edisi Revisi. Bandung: Pustaka Mizan

Dellyana, Shant,1998, *Konsep Penegakan Hukum,* Liberty, Yogyakarta

Djoko prakoso, I ketut murtika. 1987. *Hukum Asuransi Indonesia*. PT.Bina Aksara. Jakarta

Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Dominikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum, Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum*, Surabaya, laksbang, Yustisia.

E. Sumaryono, 1995, *Etika Profesi Hukum*, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono I), (Yogyakarta: Kanisius)

_____, 2002, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*,(Selanjutnya disebut E. Sumaryono II), (Yogyakarta: Kanisius)

Efran Helmi Juni. 2012. *Filsafat Hukum*. Cet. 1.Bandung. Pustaka Setia

Eko Wahyudi. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan.* Cetakan Pertama. Sinar Grafika.Jakarta

EM, Kaswardi. 1993. *Pendidikan Nilai Memasuki Tahun 2000.* Jakarta: PT Gramedia

Emil Salim, 2002, Green Company, Jakarta: PT. Astra Internasional Tbk

F.X. Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja.* Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika

Friedman, L. M. 1975. The Legal System : A Social Science Perspektive, New York : Russel Sage Fondation

Friedman, L. M.2009.Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial. Bandung: Nusa Media

Gempur Santoso,2004, *Manajemen K3*,Jakarta: Prestasi Pustaka

Gempur Santoso,2004,*Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Prestasi Pustaka

George Ritzer, 2004.*Sosiologi Pengetahuan Berparadigma Ganda*, terj. Alimandan, cet.5, Jakarta: Rajawali Press

Gunawan Widjaja. 2014. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian,* Cetakan Ke-6. Jakarta : Rajawali Persada

Gustav Radbruch. 1950. *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin.* Cambridge. Massachusetts: Harvard University Press.

Djauhari, 2008. *Politik Hukum Negara Kesejahteraan Indonesia*. Semarang: Unissula Press.

Salim, 2014, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Desertasi dan Tesis*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta

H.S. Syarif. 1996. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan- Peraturannya*. Jakarta: Sinar Grafika

Hadijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Bandung

Hans Kelsen. 2011. *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien. Bandung: Nusa Media

Hardijan Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia

_____. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia

Hari Chand. 1994. *Modern Jurisprudence.*Kuala Lumpur: International Law Book Review

Hasbullah Thabrany. 2015. *Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta : Rajawali Pers

Hedar Laudjeng dan Rikardo Simarmata. 2000. *Pendekatan Madzhab Hukum Non-Positivistik dalam Bidang Hukum Sumber Daya Alam dalam Wacana,* Edisi 6 Tahun II. Jakarta: HuMa

Hidayat, Dedy N. 2003. *Paradigma dan Metodologi Penelitian Sosial Empirik Klasik*. Jakarta: Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Indonesia

I Made Udiana. 2018. *Industrialisasi Dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*. Udayana University Press. Denpasar

_____. 2016. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Cetakan Kedua. Udayana University Press. Denpasar

ILO, 1989, *Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Prestindo

Imam Soepomo. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta: Penerbit Djambatan

J.H. Rapar, 993. *Filsafat Politik Aristoteles*. Jakarta : Rajawali Press.

_____. 1991. *Filsafat Politik Plato*. Jakarta : Rajawali Press.

James P. Chaplin. 1997. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Jehani, Libertus. 2006. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visi Media

Jhon Gilissen dan Frits Gorle.2005. *Sejarah Hukum Suatu Pengantar*. Bandung: Refika Aditama

John Rawls. 1971. *A Theory of Justice.* Harvard University Press. Cambridge. Massachusetts

Juanda Pangaribuan, dkk., 2020, *Naskah Akademik Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Ri Tentang Perlindungan Pekerja Rumahan*, Penerbit, Trade Union Rights Centre, Jakarta.

Juli Soemirat,2000, *Epidemiologi Lingkungan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Kahar Masyhur, 1985. *Membina Moral dan Akhlak*. Kalam Mulia. Jakarta

Kania Rahma Nureda, dkk. 2021.*Omnibus Law Ruu Cipta Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Diterbitkan oleh Komnas HAM RI. Jakarta.

Kansil dan Christine. 2002. *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*. Pradnya Paramita. Jakarta. Buku Kesatu

Karl R. Popper. 2002. *Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya,* (*The Open Society and Its Enemy*), diterjemahkan oleh: Uzair Fauzan, Cet.I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2014. *Hukum Tenaga Kerja*. Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga

L.J. Van Apeldorn.1982.*Pengantar Ilmu Hukum*. Pradnya Paramita. Jakarta

_____. 1996. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cet.26.Jakarta: Pradnya Paramita

Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Cet. Ke-8.

_____.2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada

Lawrence M. Friedman. 1975. *The Legal System; A Social Scince Prespective*. New York: Russel Sage Foundation

Lawrence M.Friedman & Stewart Macaulay, *Law and behavioral Science,* The Bobbs-Memill Company Inc, New York, 1977

Lubis, M. S. 2000. *Politik dan Hukum di Era Reformasi*. Bandung: Mandar Maju.

M. Agus Santoso. 2014. *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum.* Jakarta: Kencana

M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mitra Wacan Media

MA Tulus, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Pradnya Paramita. Jakarta

Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Posdakarya

Mansur Isna. 2001. *Diskursus Pendidikan Islam.* Yogyakarta: Global Pustaka Utama

Manulang Sendjun H. 1999. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta

Marilyn M. Friedman, 1998, *Family Nursing. Theory & Practice*. 3/E. Debora Ina R.L. 1992, Terjemahan, EGC, Jakarta

Melania Kiswandari. 2014. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Meuwissen, Diterjemahkan Bernard Arief Sidharta, 2009, *Pengembanan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Filsafat Hukum*, Refika Aditama, Bandung

Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta. 2000. *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum.* Bandung: Alumni

Mochtar Kusumaatmadja.2006.*Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Bandung: Alumni

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga

Muchsin. 2008. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta

Muhammad Syafari Firdaus and others, *Pembangunan Berbasis HAM* : Sebuah Panduan (II, Komnas HAM RI 2013).

Muktie, A. Fadjar. 2005. *Tipe Negara Hukum*. Malang: Bayumedia Publishing

Mulyana, Deddy. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Munir Fuady, 2011, *Dinamika Teori Hukum*, Ciawi, Bogor, Ghalia Indonesia.

_____, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: Kencana

Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder.* Jakarta : Raja Grafindo Persada

Neuman, William Lawrence. 2003. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson Education

Notoatmodjo, S. 1993. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Andi Offset. Yogyakarta

Notohamidjojo. 1970. *Makna Negara Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Kristen

Nurul Huda.2008.*Ekonomi Makro Islam*.Jakarta: Kencana

Pas, Christopher dan Lowes, Bryan. Collins Kamus Lengkap Ekonomi, terj. Tumpal Rumapea dan Posman Halolo Jakarta: Pustaka Erlangga

Patton, M. Q. 1990, *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Edisi: Second, Newbury Park, CA: Sage

Patton, Michael Quinn. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods. 3rdEdition. Thousand Oaks*. Sage Publications. Inc. California

Philipus M Hardjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu

Prasetyo dan Abdul Halim, 2007, *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Prawirosentono Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.*Jogjakarta*:* BPFE

Pusat Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. 2005. Jakarta: Balai Pustaka.

R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia

Racmad Trijono, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu Perundang-undangan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Papas Sinar Sinanti

Romly Atmasasmita. 2012. *Teori Hukum Integratif; Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif.* Yogyakarta: Genta Publishing

Rony Hanitijo Soemitro. 1983. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Rudi Suardi. 2007. *Sistem Manejemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.* Jakarta: Penerbit PPM

Rudi, Suardi. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM Manajemen

Ruky Ahmad. 2002. *Sistem Manejemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Salim HS. 2004. *Hukum Kontrak Teori dan Tekhnik Penyusunan Kontrak.* Jakarta: Sinar Grafika

Satjipto Rahardjo, 1980, *Hukum dan Masyarakat,* Angkasa Bandung

_____, *Pemanfaatan Ilmu Sosial Bagi Pembangunan Ilmu Hukum,* Alumni, Bandung, 1977

_____. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti

_____. 2003. *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta. Kompas

_____. 2009. *Hukum Progresif, Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Yogyakarta: GentaPublishing

_____.2003. *Budaya Hukum Indonesia dalam Sisi-sisi lain dari Hukum di Indonesia*. Karolus Kopong Medan dan Frans J. Rengka (Ed). Jakarta : Penerbit Kompas;Lihat Juga Friedman, L. M. 1975. The Legal System : A Social Science Perspektive, New York : Russel Sage Fondation

_____, 2003, *Membedah Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta

Schuler, Rondall S & Susan E. Jackson.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abadi ke 21*. Jakarta: Erlangga

Sendjun H Manululang. 2000.*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*.Jakarta: PT Rineka Citra

Sendjun.H.Manulang. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaandi Indonesia.* Jakarta: PT.Rineka Cipta

Sentanoe Kertonegoro. 1996. *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*. Jakarta : Mutiara

Sentosa Sembiring. 2014. *Hukum Asuransi*. Bandung : Nuansa Aulia

Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta

Siswanto Sastrohadiwiryo,2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara

Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustisia.Yogyakarta

Soejono Soekanto,1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Soekarno. 1995. *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bandung. Alumni

Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta:PT Rineka Cipta

Soepomo dalam Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia Bandung

Soerjono Soekanto dan Soleman B. Taneko.1983. *Hukum Adat Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rajawali.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. 2003. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Pengantar Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Soerjono Soekanto, 1976, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia

Soerjono Soekanto. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta: UI Press.

Soule, George. 1994. *Pemikiran Para Pakar Ekonomi Terkemuka*, terj. T. Gilarso Yogyakarta: Kanisius

Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian,* Cetakan Ke-4. Jakarta: Citra Aditya Bhakti

Sucipto, Cecep Dani.2014.*Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta. Gosyen Publishing

Suharto, Edi. 2006. *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*. Cet. III. Bandung: Alfabeta

Suhrawardi K. Lunis. 2000. *Etika Profesi Hukum.*Cetakan Kedua. Sinar Grafika. Jakarta

Suma'mur, 1996,*Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*,Jakarta: Gunung Agung

_____. 1987. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.* Jakarta: CV Haji Masagung

_____. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hyperkes).* Jakarta: CV.Sagung Seto, Cet.4

Sumarprihatiningrum. 2006. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.* Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia. Jakarta

Sunjung H. Manulang. 1990. *Pokok–Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta

Susilawati,S.2008. *Kebijakan Implementasi Penyuluhan Dalam Rangka Tahun Peningkatan Budaya Hukum Nasional.*Jakarta: BPHN.

Suwandi, Sarwiji. 2008. *Semantik Pengantar Kajian Makna*. Yogyakarta: Media Perkasa

Syahmin.2006. *Hukum Perjanjian Internasional.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Syahmin.2006.*Hukum Perjanjian Internasional.*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Syamsul Maarif. 2007. *Revitalisasi Pendidikan Islam.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Syamsuri. 2007. *Pendidikan Agama Islam.* Jakarta: Erlangga

Syukri Sahab, 1997, *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia

Tarwaka, K. 2014. *Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press, Surakarta

Terjamah Al-Qura'an Kementerian Agama Republik Indonesia, Cetakan Tahun 2019

Terjamah Al-Qura'an Kementerian Agama Republik Indonesia, Cetakan Tahun 2019

Thohir Luth. 2001. *Antara Perut dan Etos Kerja, dalam Perspektif Islam*.Jakarta: Gema Insani

Tim Prima Pena, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Gita Media Pers

Tono, Muhammad. 2004. *Aspek K3 Dalam Manajemen Perusahaan*. UI Press

Triwibowo Darmawan dan Bahagijo, Sugeng. 2006. *Mimpi Negara Kesahteraan*. Jakarta: Pustaka LP3ES

Uhud, Anasyiatul, dkk. 2008. *Buku Pedoman Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Universitas Airlangga

Una Kartawisastra. 1980. *Strategi Klarifikasi Nilai.* Jakarta: P3G Depdikbud

W. Friedmann. 1993. *Teori dan Filsafat Hukum* (*Legal Theory*), Susunan I, diterjemahkan oleh Mohamad Arifin, Cet.II. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

W.J.S. Purwadaminta. 1999. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Jakarta; Balai Pustaka

Wiwoho Soedjono. 2008. *Hukum Perjanjian Kerja.* Jakarta: Rajawali Pers

Yatimin Abdullah. 2006. *Pengantar Studi Etika.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Zaeni Asyhadie. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jamninan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers

Zaeni Asyhadie. 2013. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia.* Depok. Rajawali Pers

Zainal Asikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Zainal Asikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

B. Sumber Peraturan Perundang-undangan;

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Bukti Sipil 1968 s11

Undang-undang Lingkungan 1995 , pasal 120(1)/ Sch 22 para 30(7) (dengan ss 7(6), 115, 117); SI 1996/186

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Reformasi Peraturan , Perusahaan , dan Peraturan Inggris Raya, 2013, bagian 69 , diakses 2 Juni 2021

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Kesehatan dan Keselamatan (Otoritas Penegakan) 1998, 1998/494

Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

PerMenaKer No. Per-05/MEN/2018 Tentang K3 di Lingkungan Kerja

C. Sumber Jurnal Ilmiah;

Afifa Rangkuti, *Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam,* Fakultas Syariah dan Hukum UIN-SU), TAZKIYA Jurnal Pendidikan Islam, Vol.VI, No.1, Januari-Juni 2017 ISSN 2086-4191 1

Aminuddin Kasim dan M. Yasin Nahar, *Pendekatan Socio-Yuridis Terhadap Kasus Kecelakaan Kerja, Setelah Dua Puluh Tahun Undang-Undang No.1 Tahun 1970,* (Studi pada Beberapa Perusahaaa Industri Rotan dan Kayu di Kabupaten Daerah Tingkat II Dooggala)-Hasil Penelitian pada April 1991

Amin Purnawan, *Upaya Merekonstruksi Sistem Hukum Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Dalam Paper disampaikan dalam Focus Group Discussion dengan Tema "Penegasan Pancasila sebagai Dasar dan Ideologi Negara dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." Diselenggarakan oleh Badan Pengkajian MPR RI bekerjasama dengan Universitas Diponegoro, Semarang, 24 Mei 2017. Lihat juga B.N. Marbun. 1996. *Kamus Politik*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Ariza Fuadi, *(*Prodi Ekonomi Syari'ah UNDIP Semarang)*, Negara Kesejahteraan (Welfare State) Dalam Pandangan Islam Dan Kapitalisme*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia,Vol.V, No. 1 Juni 2015/1436 H , Lihat juga Esping-Andersen, G.*Three World of Welfare Capitalism, Oxford*: Oxford University Press. 1990

Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie | Volume 3 Nomor 2, Desember 2016, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern,* Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jurnal Yustisia Vol. 3 No.2 Mei-Agustus 2014

Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jurnal Yustisia Vol. 3 No.2 Mei - Agustus 2014

Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon,* Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011

Barzah Latupono. *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon.* Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011

China Legal Publishing House (2019) Mengumpulkan Hukum Keamanan Produksi Republik Rakyat Tiongkok: Termasuk Kasus-Kasus Umum.

Cui, F. (2016) Interpretasi Hukum Keselamatan Produksi Baru dan Studi Kasus. Pers Industri Kimia, Beijing.

Damanhuri Fattah, *Teori Keadilan Menurut John Rawls,*Jurnal TAPIs Vol.9 No.2 Juli-Desember 2013

Damanhuri Fattah. *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIs Vol. 9 No.2 Juli Desember 2013, diakses https://core.ac.uk/download/pdf/267855963.pdf, 7 Oktober 2020

Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa)* Tersedia Di: Jurnal mahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pdf

Dyah Permata Budi Asri. *Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional Di Daerah Istimewa Yogyakarta BerdasarkanUndang-UndangNomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta,* Journal of Intellectual Property Vol. 1 No. 1 Tahun 2018

Eggy Aufal Marom, dkk. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk),* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 60 No. 1 Juli 2018

Eman Suparman, *Pendistribusian Keadilan Oleh Pengadilan Serta Budaya Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa*, Jurnal Hukum dan Peradilan, Volume 1, Nomor 3 Nopember 2012, ISSN : 2303 – 3274, hlm. 399. Lihat juga, J.J. H. Bruggink, Refleksi Tentang Hukum; terjemahan Arief Sidharta. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, h. 140. Sementara itu John Henry Merryman mengungkapkan pengertian "A legal system, is an operating set of legal institution, procedures, and rules." Lihat, dalam The Civil Law Tradition. Stanford University Press, Stanford, California, 1969

Elphiana E.G, dkk. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih,* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017

Emmy Latifah, *Eksistensi Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Sistem Hukum Perdagangan Internasional*, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum,Vol. 2 Nomor 1 Tahun 2015 ISSN 2442-9325

Endro Wibowo, *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang),* Jurnal Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016

Fajry Akbar, "*Menakar Omnibus Law sebagai Alat untuk Mensejahterakan Masyarakat," dipaparkan pada acara* "Workshop Pengkajian dan Penelitian Komnas HAM" tanggal 12 Maret 2020.

Firman Edigan, dll. Hubungan Antara Perilaku Keselamatan Kerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Di Sei. Basau. Jurnal Saintis Volume 19 Nomor 2, 2019

Fithriatus Shalihah. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM,* Jurnal UIR Law Review Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017, 150

Gerry Silaban. 2008. *Hak dan atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Medan: USU Press.

Groser, John (23 Maret 1974). "Komisi baru untuk mengawasi kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan semua orang di tempat kerja". Kali . P. 2, Kol A.

Gunarto, *Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Bagi Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan*, Jurnal Dinamika Hukum, 2010,Vol. 10,No.3, hlm. 270-281. Lihat juga Mubyarto, 1988, Sistem dan Moral Ekonomi Pancasila, Jakarta : LP3ES.

Ibnu Suka, Gunarto, Umar Ma'ruf, *Peran dan Tanggung Jawab Polri Sebagai Penegak Hukum Dalam Melaksanaan Restorative Justice Untuk Keadilan dan Kemanfaatan Masyarakat,* Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 13. No. 1 Maret 2018

Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba. *Penguatan Budaya Hukum Masyarakat Untuk Menghasilkan Kewarganegaraan Transformatif*. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Civics Volume 14 Nomor 2, Oktober 2017

Iskandar Christian Salasa. *Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.* Jurnal Lex Administratum, Vol. II/No.1/Jan – Mar/2014

Jatmika, Bayu Jati. *Asas Hukum Sebagai Pengobat Hukum: Implikasi Penerapan Omnibus Law*. Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. No. 1 (9) 2020.

Jawardi. 2016. Strategi pengembangan budaya hukum. Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 16(1), 77–93.

Jing, J. (2007) Perbandingan Sistem Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Taiwan dan Cina. Jurnal Institut Sains dan Teknologi Cina Utara, 4, 45-49.

Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja (Irlandia Utara) Order 1978, SI 1978/1039 (NI 9) Diarsipkan 27-03-2009 di Wayback Machine

Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja dll. Undang-undang 1974 (Permulaan No.1) Orde 1974, 1974/1439, pasal 2(a)/ Sch.1

Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang,* Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 7 Nomor 2, Desember 2015

Leliya dan Citra Setianingsih (Dosen Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon), *Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Batu Alam Cv. Barokah Natural Industri*, Jurnal MAHKAMAH, Volume 4, 2 Desember 2019- F ISSN 2355-0546-E ISSN I 25026593

Luthvi Febryka Nola, *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI),* Jurnal Negara Hukum: Vol. 7, No. 1, Juni 2016

Madelleina Anindita Eriesta Elen, Perlindungan Hukum Keselamatan Kerja Terhadap Musikus Berdasarkan Standar Keamanan Panggung,Vol. 3 No. 2, *Jurnal Jurist-Diction*, 2020

Maemunah, dalam Penelitian Disertasi, Rekontruksi Hukum Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Berbasis Nilai Keadilan Pancasila (Studi Kasus Pengadaan Satuan Bhakti Pekerja Sosial sebagai Pendamping Program Kesejahetraan Sosial Anak) Lihat Juga dalam H. Djauhari, SH.,M.Hum, Politik Negara Kesejahteraan Indonesia, Unissula Press Semarang, 2008

Makmur, S. 2015. Budaya hukum dalam masyarakat multikultural. SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syari, 2(2)

Luthvi Febryka Nola. *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*.Jurnal Negara Hukum: Vol. 7, No. 1, Juni 2016

M. Syamsudin. *Budaya Hukum Ilmuwan tentang Hak Cipta: Suatu Penelitian Hukum Empiris.* JURNAL HUKUM. NO.19 VOL. 9. FEBRUARI 2002: hlm.145-163.Lihat Juga pada kutipan Sesse, M. S. 2013. Budaya Hukum dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional. *Jurnal Hukum Diktum*, *11*(2).

Mayasari, Ima. *Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia*. Jurnal Rechtsvinding. No 1 (9) 2020.

Mohammad Fandrian Adhistianto, *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan).* Fakultas Hukum Universitas Pamulang. Volume 3, Issue 1, Agustus 2020, 1-10 P A L R E V | J O U R N A L O F L A W ISSN : 2622-8408 – E-ISSN 2622-8416

Monika Suhayati. Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Jurnal Bidang Hukum Info Singkat Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Vol.X,No.09/I/Puslit/Mei/2018. Lihat juga Nababan, Budi S. P. (2014). "Perlunya Perda tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Tengah Liberalisasi Tenaga Kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015", Jurnal Rechts Vinding BPHN, Vol. 3 No. 2, Agustus 2014, hal. 297-309.

Muhammad Sudirman Sesse. *Budaya Hukum Dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare. Jurnal Hukum Diktum, Volume 11, Nomor 2, Juli 2013

Muhammad Wildan (Mahasiswa Magister (S-2) Ilmu Hukum UNISSULA Semarang), *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol. 12. No. 4 Desember 2017

Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 3, Nomor 1, September 2018 P-ISSN: 2528-7273 E-ISSN: 2540-9034

Nurkhalis, *Konstruksi Teori Paradigma Thomas S. Kuhn.* Dosen Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry, Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Islam Futura Volume XI, No. 2, Februari 2012

Oman Sukmana, *Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan* (*Welfare State*), Jurnal Sospol, Vol 2 No.1. Juli-Desember 2016

Otti Ilham Khair. *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Sekolah Tinggi llmu Pemerintahan Abdi Negara, Jurnal Widya Pranata Hukum. Vol. 3, No. 2, September 2021

Pan Mohamad Faiz. 2009. *Teori Keadilan John Rawls*, dalam Jurnal Konstitusi, Vol.6.No.1

Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah Disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

Ria Casmi Arrsa, *Bargaining Politik Calon Kepala Daerah Independen*, Hibah Penelitian Mahasiswa (HPM) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, tidak dipublikasikan, 2007

Rini Fathonah, Mashuril Anwar. *Undang-Undang Cipta Kerja: Berbaju Pancasila, Bernapas Kolonial.* Fakultas Hukum Universitas Lampung. *Jurnal* Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 5, No. 2 (2021)-ISSN: 2338 4638 Volume 5 Nomor 2 (2021)

Robens, 1972, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Laporan Komite 1970-1972). HMSO, London.

Romli Atmasasmita, *Tiga Paradigma Hukum Dalam Pembangunan Nasional*, Jurnal Hukum Prioris, Vol.3 No.1 Tahun 2012

Rosalind Angel Fanggi, *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perkebunan Kopi Di Kabupaten Jember,* Jurnal Panorama Hukum, Vol. 1 No. 2 Desember 2016 - ISSN : 2527-6654

Satjipto Rahardjo. *Hukum Progresif, Hukum Yang Membebaskan*, Jurnal Hukum Progresif, PDIH Semarang, Vol. I No.1, April 2005

Satjipto Rahardjo.2006. *Hukum Progresif, Kesinambungan, Merobohkan, dan Membangun*, Jurnal Hukum Progresif Volume: 2 Nomor 1/April 2006;

Sayuti, (Dosen HTN/HAN Fakultas Syariah IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi), *Arah Kebijakan Pembentukan Hukum Kedepan (Pendekatan Teori Hukum Pembangunan, Teori Hukum Progresif, Dan Teori Hukum Integratif),* dalam Jurnal AL-RISALAH JISH, Vol. 13 No. 2, Desember 2013

Sesse, M. S. 2013. *Budaya Hukum dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional*. *Jurnal Hukum Diktum*, *11*(2), 171–179.

Sesse, Muh. Sudirman. 2013. "Budaya Hukum dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional." *Jurnal Hukum Diktum* 11(2): 171–79.dalam tulisan Friedman, L. M. 1975. The Legal System : A Social Science Perspektive, New York : Russel Sage Fondation;

Sesse, Muh. Sudirman. 2013. *Budaya Hukum Dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Hukum Nasional*. *Jurnal Hukum Diktum* 11(2): 171–79. Lihat Juga dalam Tulisan Satjipto Rahardjo.2006. *Hukum Progresif, Kesinambungan, Merobohkan, dan Membangun*, Jurnal Hukum Progresif Volume: 2 Nomor 1/April 2006;

Soehatman Ramli. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta. Dian Rakyat. Hlm.29. Lihat juga pada Ramlon Naning. 1983. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Sri Endah Wahyuningsih, Rismanto, *Kebijakan Penegakan Hukum Pidana Terhadap Penanggulangan Money Laundering Dalam Rangka Pembaharuan Hukum Pidana di Indonesia*, Jurnal Pembaharuan Hukum Volume II No. 1 Januari - April 2015.

Sri Endah Wahyuningsih, *Urgensi Pembaharuan Hukum Pidana Materiel Indonesia Berdasarkan Nilai–Nilai Ketuhanan Yang Maha Esa,* Jurnal Pembaharuan Hukum Volume I No.1 Januari-April 2014.

Suardin dan Sutarno D.J. Manfaat K2K3 *Dalam Miningkatkan Produktivitas, Makalah Pada Konvensi Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, tanggal 12-14 Januari 1995 di Jakarta.

Sulistiowati. *Ketidakseimbangan Hak Dan Kewajiban Antara Investor Asing Dengan Pekerja Indonesia Dalam Pengaturan Penanaman Modal Dan Ketenagakerjaan*. Mimbar Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 27. Retrieved from https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/15893/10502 (2015).

Surajiyo, *Keadilan Dalam Sistem Hukum Pancasila,* Jurnal IKRAITH-humanira, Vol 2 No. 3 Bulan November 2018, hlm 23, diakses 7 Oktober 2020.

Ujang Charda S. 2015. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Subang, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 32, No. 1, Februari 2015

Wicipto Setiadi. *Pembangunan Hukum Dalam Rangka Peningkatan Supremasi Hukum* (Development of Law in Order to Enhancement Supremacy of Law), Jurnal Rechts Vinding Media Pembinaan Hukum Nasional Volume 1 Nomor 1, April 2012 Henny Nuraeny, *Pengiriman Tenaga Kerja Migran Sebagai Salah Satu Bentuk Perbudakan Modern Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang (Migrant Workers, a New Modern-Day Form of Slavery,is a Part of Human Trafficking Crime),* Jurnal Hukum dan Peradilan, Volume 4, Nomor 3 November 2015

Wina Puspitasari. *Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan.* Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum,Vol 1-No.1 Tahun 2014.

Yusuf Qardhawi. 2014. *Dalam Problematika Rekonstruksi Ushul Fiqih,* Al-Fiqh Al-Islâmî bayn Al-Ashâlah wa At-Tajdîd, Tasikmalaya.

Kementerian Ketenagakerjaan, Modul Pelatihan dan Pendidikan Ahli K3 Muda, Jakarta, 2019

D. Sumber Artikel & Internet;

Abdurrahman Wahid, Konsep-Konsep Keadilan, www.isnet.org/~djoko/Islam/Paramadina/00index, diakses pada tanggal 6 Agustus 2017.

(Sumber: situs ILO), (Sumber:http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f? p = TIDAKRMLEXPUB: 11200:TIDAK :: P11200_COUNTRY_ID: 102960)

Adi, Undang-undang Keselamatan Kerja Sudah Tidak Cocok di Indonesia, dalam Berita Hukum Online, Publish pada tanggal 13 Januari 2016

Al. Wisnubroto, *Dasar-Dasar Hukum Progresif, dalam http://www.hukumprogresif. com*,14 Juni 2015, 16.56.

Andi Hamzah dan Simanjuntak. *Soal Perlindungan Hukum*.Merdeka.com. 24 April 2016. https://www.merdeka.com/pendidikan/ini pendapat andi hamzah dan simanjuntak soal perlindungan hukum.*html* yang diunduh pada Rabu. 26 Februari 2020. Pukul 21.25 WIB

Ansori, L. 2018. Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif. *Jurnal Yuridis*, *4*(2), 148-163. https://doi.org/10.35586/.v4i2.244

Aristoteles. Nicomachean Ethics, translated by W.D. Ross, http://bocc.ubi.pt/ pag/Aristoteles-nicomachaen.html. Diakses pada tanggal 20 September 2017.

Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon,* Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011

Bluff E (2012) Konteks sosial-politik: Hukum dan peraturan K3 di Australia. Dalam: HaSPA (Health & Safety Professionals Alliance) Tubuh Inti Pengetahuan untuk Profesional K3 Umum. Institut Keamanan Australia, Tullamarine, Victoria. http://www.ohsbok.org.au. Diakses pada 20 April 2012.

Dan yang maksud dengan konseptual adalah satuan ahli yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama. Lihta, cara pedia.com. pengertian definisi konsep menurut para ahl. Atau dapat di artikan sebagai generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat di pakai untuk menggambarkan fenomena yang sama. Lihat,www.scribd.com/doc/62389776/14/Definisi-Konseptual.

Departemen Agama RI.2013.*Alquran Dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkenleema

Departemen Pendidikan Nasional.2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta.Gramedia Pustaka Utama ,Cetakan Empat

Departemen Tenaga Kerja dan Transamigrasi R.I,Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia

Departemen Tenaga Kerja, *Pembinaan Operasional P2K3 Modul Dasar-Dasar Keselamtan dan Kesehatan Kerja*, 1998/1999, BAB I.

Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakaerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2017. *Modul Pembinaan Calon Ahli K3 Umum*

Dikutip oleh Coing H. Epochen der Rechtsgeschichte in Deutschland, Munchen, Beck, 1976

Dipna Videlia Putsanra,(6 Oktober 2020, *Beda Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan 13/2003*. tirto.id. Tirto.id, Diakses tanggal 27 Agustus 2021.

Edi Suharto. 2006. *Negara Kesejahteraan dan Reinventing, Depsos*. Makalah disampaikan di Seminar bertajuk "Mengkaji Ulang relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi Otonomi di Indonesia" dilaksanakan di Wisma MM UGM, Yogyakarta

Fahmi Munsah, ST, MBA. Bagaimana Perspektif K3 dalam Islam. Artikel CEO Synergy Solusi Group, Terbit : 30 Mei 2017

Faiq Hidayat, 11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja, https://news.detik.com/ berita/d-4837745/, diakses tanggal 22 Desember 2020, pukul 14.45 WITA.

Harian Gaji.com. *Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.dipublis pada tanggal 7 April 2021

http:// www.cdc.gov/niosh/

http://gudangmakalah.blogspot.com. Di akses tanggal 9 Juli 2012.

http://gudangmakalah.blogspot.com. Di akses tanggal 9 Juli 2012.

http://kbbi.web.id/adil. Mengacu pada KBBI Daring (Dalam Jaringan) Edisi III HakCipta Pengembangandan Pembinaan Bahasa Kemendikbud, September 2020

http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html. diunduh pada Selasa 15 Januari pada Jam 01.00 Wib.

http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html. diunduh pada Selasa 15 Januari pada Jam 01.00 Wib.

http://www.bartleby.com/61/83/PO398300.html, diakses tanggal 6 November 2002

http://www.osha.gov/

Hubungan Industrial merupakan istilah pengganti dari Hubungan Perburuhan yang merupakan terjemahan dari Labour relation, mengingat kompleksitas permasalahan perburuhan yang melampaui hubungan buruh-majikan, maka melalui LKS Tripartit Nasional No. 9 Tahun 1985 istilah Hubungan Perburuhan diganti menjadi Hubungan Industrial. Lih. Eko Wahyudi, dkk. Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta; Sinar Grafika, 2016)

Insan Akademis. *Teori Welfare State* Menurut J.M Keynes "pemikiran dan peran J.M keynes dalam Teori kesejahteraan Negara senin 3 Oktober 2011 http://insanakademis.blogspot. co.id/2011/10/teori-welfare-state-menurut-jm-keynes.html

Jehani, Libertus. 2006. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visi Media

Jimly Asshiddiqie, Negara Hukum Indonesia: Paradigma Penyelenggaraan Negara Dan Pembangunan Nasional Berwawasan Hukum, Makalah disampaikan pada Pertemuan Nasional Ormas-Ormas Kristen di Jakarta, 10 November 2005, diakses dari http://www.jimly.com, diakses pada tanggal 10 Februari 2011, 2005

Kamus Besar Bahasa Indoesia (KBBI) Online, https://kbbi.web.id/perlindungan, diakses pada tanggal 12 Januari 2020

Kamus Besar Bahasa Indoesia (KBBI) Online, *https://kbbi.web.id/perlindungan,* diakses pada tanggal 12 Januari 2020

Kementerian Manajemen Darurat Republik Rakyat Tiongkok.http://www.chinasafety.gov.cn/index.shtml

Liputan 6.com, *Kasus Kecelakaan Kerja Sepanjang 2019*. Diakses 12 Januari 2020

Local Initiative for OSH Network,*Kasus kecelakaan Kerja di 2018*, Diakses 20 April 2019

M. Ade Maulidin (Isafety Reporter). *Kecelakaan Kerja Dipastikan Naik Tahun Lalu, dengan Budaya K3 yang baik, maka Angka Kecelakaan Kerja Bisa Ditekan.* Media Isafety Magazine.com. Tanggal 15 Februari 2021

M. Ade Maulidin (Isafety Reporter). *Kementerian Ketenagakerjaan Akan Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Kementerian Ketenagakerjaan akan menyebarluaskan pengetahuan K3 melalui materi-materi pendidikan*. Media Isafety Magazine.com. Tanggal 15 Februari 2021

Madia Rosalina, 2015. Artikel "Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli", http://www.jelajahinternet.com, diakses tanggal 10 November 2016

Nuri Saleh, 2013. "Pengertian Definisi All Rights Reserved",http://www.pengertiandefinisi.com, diakses tanggal 10 November 2016.

Nurjaeni, Kosep Keadilan Dalam Al-Qur'an, www.duriyat.or.id/artikel/keadilan.htm, diakses pada tanggal 6 Agustus 2017.

Pada 7 Mei 2018, Jaminan Sosial Indonesia, http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-kecelakaan-kerja_22, diunduh Senin, Pukul 19.00.

Pekerjaan yang Aman Au stralia Kemajuan yurisdiksi pada model l Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja . http : / / www. safeworkaust ral ia.gov.au/Legislat ion/Pages/ ModelWHSLegislation.aspx. Diakses pada 13 April 2012.

Pekerjaan yang Aman Model ustralia . Model Lembaran Fakta Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja . http: // www. safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/ Apa yang Kami D o / P ublikasi / Dokumen / 5 5 3 / Mode lWo r kHea lt hAndSa fet yLawsFac t Sheet . pdf . Diakses pada 13 April 2012.

Pemerintah Australia (2011) Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2011 – C2011A00137. http://www.comlaw.gov.au/ Details/ C2011A00137. Diakses pada 13 April 2012.

Pemimpin Tiongkok dalam Penelitian Hukum Daring, Hukum Keamanan Produksi Republik Rakyat Tiongkok.http://www.lawinfochina.com/display.aspx?lib=law&id=2387&CGid

Pemimpin Tiongkok dalam Penelitian Hukum Daring, Hukum Republik Rakyat Tiongkok tentang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Akibat Kerja (Amandemen2011).http://www.lawinfochina.com/display.aspx?lib=law&id=2387&CGid

Pendapat Andi Hamzah dan Simanjuntak. *Soal Perlindungan Hukum*.Merdeka.com. 24 April 2016. https://www.merdeka.com/pendidikan/ini pendapat andi hamzah dan simanjuntak soal perlindungan hukum.*html* yang diunduh pada Rabu. 26 Februari 2020. Pukul 21.25 WIB

Rofiq Hidayat, "*Kekhawatiran Maria Farida Terkait Omnibus Law*" (Hukum Online, 2020) <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5de4f9c9216d0/kekhawatiran-maria-farida-terkait-omnibus-law> diakses 10 Februari 2020.

Satjipto Rahardjo. *52 Tahun Negara hokum Indonesia, Negara Hukum dan Deregulasi Moral*. Harian Kompas, 13 Agustus 1997.

Sayyidatiihayaa Afra G. Raseukiy. Sistem Hukum Nasional Sebagai Pengingat Bahwa Hukum Bukan Alat Penguasa. Posted at 18:10h in pleads by Biro Media dan Informasi PLEADS 0 Comments 0Likes [post-carousel id="19983″][post-carousel id="19983″], dipublikasikan pada tanggal 30 Agustus 2019

Sedangkan kata'Adala dalam kamus Rodhe University diartikan sebagai "rectitude, good morals.An Arabic legal term denoting certain qualities, possession of which is required for public and juridical functions and offices. The possessor of 'adala is called 'adl. A witness in proceeding before a qadl must be an 'adl. In time groups of recognized, irreproachable witnesses, called shahid or 'adl, came to form a brach of legal profession and acted as notaries or scriveners".http://orb.rhodes.edu/ Medieval_Terms.html, diakses tanggal 6 November 2002

Siprianus Edi Hardum, *Kemenaker Enggan Ajukan Inisiatif Revisi UU Keselamatan Kerja*, Berita Satu (Media Holding), di Publish pada Jum'at, tanggal 8 Januari 2016

Sulaiman, *Angka Kecelakaan Kerja Di Indonesia Masih Tinggi* (Lampost.Co.Id; 2013) Diakses Tanggal 9 Maret 2018 Jam 13:20

Wibowo, Teori Keadilan John Rawls, website http://www.file://localhost/D:/Filsafat Manusia, diakses tanggal 5 Oktober 2020

www.depkes.go.id/index.php diakses 5 April 2009

www.jimly.com

www.pengertianahli.com/2013/05/pengertian-pancasila-sebagai-dasar.html?m=1#, diakses 7 Oktober 2020

www.wikimu.com/news/DisplayNews, tentang Undang-undang Dasar (UUD) 1945 diakses pada tanggal 20 Maret 2010.

www.wikimu.com/news/DisplayNews. diakses pada tanggal 20 Maret 2009

www.wikimu.com/news/DisplayNews. diakses pada tanggal 20 Maret 2009

Yudo, Apa itu Omnibus?,https://pelitaku.sabda.org/node/872, diakses pada tanggal 20 Desember 2020

E. Keterangan Wawancara

Pak Idham, Dirjen Pengawsan Binawas K3 Kemenaker RI di Jakarta, Wawancara tanggal 28 Maret 2021.

Agus Purwanto, Wawancara, Bagian Divisi HSE PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd, pada tanggal 25 Maret 2021.

Hasil wawancara dan Observasi dengan Bapak Muji Handaya, Dirjen Pengawasanan Ketenagakerjaan pada tanggal 16 Juni 2021

Hasil wawancara dan Observasi dengan Ibu Nana, Seksi Pengawasan K3 Dirjen Pengawasanan Ketenagakerjaan pada tanggal 16 Juni 2021

Pak Setiawan, Wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Binawas K3 Kemenaker RI di Jakarta, tanggal 28 Maret 2021.

Prasetyo, Wawancara, Bagian Divisi Human Capital PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd, pada tanggal 27 Maret 2021.

Prasetyo, Wawancara, Bagian Divisi Human Capital PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd, pada tanggal 27 Maret 2021.

Shendy, Wawancara, Staff Bagian Divisi HSE PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd, pada tanggal 28 Maret 2021.

Wawan Sugiarto, Wawancara, Bagian Divisi Kepegawaian PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd, pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawan Sugiarto, Wawancara, Bagian Divisi Kepegawaian PT. Hyundai Engineering and Construction Co. Ltd, pada tanggal 25 Maret 2021.

Wawancara dengan Bapak Dirjen Binawasker Kemenaker RI, pada tanggal 29 April 2021

Wawancara dengan Bapak Masjuli dan Amiroel Pribadi pada tanggal 30 Januari 2021

Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli ahli *World Safety Organization* (WSO) Indonesia, pada tanggal 14 Juni 2021

Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli ahli *World Safety Organization* (WSO) Indonesia, pada tanggal 14 Juni 2021

Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli pada tanggal 29 Januari 2021

Wawancara dengan Bapak Soehatman Ramli pada tanggal 29 Januari 2021

Wawancara dengan Direktur Bidang Ketenagakerjaan Operasional Program BPJS Ketenagakerjaan Yasaruddin, pada tanggal 14 Juni 2021

Wawancara dengan Direktur Bina Pengujian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 14 Juni 2021

Wawancara dengan Direktur Bina Pengujian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 14 Juni 2021

Wawancara dengan Staff Bina Pengujian dan perekayasa K3 Kementerian Ketenagakerjaan, pada tanggal 14 Juni 2021

Wawancara dengan Staff Penguji K3 Ahli Madya Kementerian Ketenagakerjaan, pada tanggal 14 Juni 2021

wawancara pada tanggal 20 Januari 2021 dengan Bapak Amiroel Pribadi selaku Ahli K3 di lembaga WSO Indonesia.