

URGENSI PENERAPAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG K3 BAGI TENAGA KERJA DI INDONESIA

Andi Lala

Akademi Minyak dan Gas (AKAMIGAS) Balongan Indramayu

Email: cirebonkotakip11@gmail.com

Abstrak

Pembangunan Nasional yang semakin meningkat dengan segala resiko dan tantangan yang dihadapinya tidak lepas dari pengaruh karyawan dalam peranannya. Oleh karena itu, buruh atau karyawan dalam hal ini membutuhkan perlindungan hak dibidang kesejahteraan, pemeliharaan serta perlindungan dasar dalam kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu suatu kajian penyelidikan mengenai masalah yang di jelaskan melalui kata-kata, bahasa atau data deskriptif tentang suatu kejadian fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian memiliki maksud untuk mendalami dan mengkaji urgensi dari penerapan PP UU No 1 Tahun 1970 mengenai K3 bagi tenaga kerja di Indonesia. Secara konkrit bentuk perlindungan hak buruh dalam masalah kesejahteraan serta masalah kebutuhan dasar hidup lainnya. Bentuk perlindungan tersebut terwujud dalam jaminan kesehatan, sosial yang berbasis pada usaha bersama, bentuk kerjasama atau gotong royong serta usaha yang berbasis pada kekeluargaan. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan dasar UUD 1945. Pada intinya progam jaminan social berdampak pada keberlangsungan kepastian penerimaan penghasilan sebagai bentuk kompensasi dari keuntungannya yang hilang. Penanggulangan terhadap resiko-resiko kerja yang terjadi dapat menciptakan ketenangan dalam kerja sehingga produktivitas dalam bekerja meningkat.

Kata kunci: *Perlindungan Tenaga Kerja, UU Nomor1 tahun 1970, Jaminan Sosial.*

Pendahuluan

Pembangunan nasional yang semakin meningkat tidak terlepas dari tenaga kerja yang berperan penting didalamnya dengan berbagai hal resiko yang dihadapinya. Oleh sebab itu, pemberian perlindungan, serta pemberian kesejahteraan baik dalam bentuk sosial, ekonomi maupun kesehatan bagi tenaga kerja sebagai kebutuhan bantuk hak dasar hidup minimum bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap buruh atau karyawan pada perusahaan. Hal tersebut sebagai bentuk wujud bahwa telah memberikan sumbangsih pemikiran dan tenaganya dimana ia bekerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan produktifitas kerja nasional.

Peningkatan kualitas manusia hendaknya seimbang dengan hasil yang diperoleh. Kualitas manusia yang baik tidak akan bisa mencapai titik maksimal tanpa diimbangi dengan jaminan social hidup yang pasti. Oleh karena itu perbaikan kualitas dan pemberian hak bagi buruh atau karyawan perlu disesuaikan dengan hak serta harkat martabat sebagai manusia dan makhluk sosial. (Hakim,2003:9).

Pembangunan nasional yang dilaksanakan sebagai bentuk pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan tujuan mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, juga merata, baik secara materiil maupun secara spiritual knowledge yang asaskan pada Ideologi Pancasila serta dilandasi oleh UUD RI Tahun 1945. Hal ini tentunya searah dengan itu pembangunan ketenagakerjaan Indonesia yang ditujukan pada perbaikan kualitas hidup manusia dan sumber dayanya, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan bangsa. Hal ini sesuai dengan semangat UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang menjelaskan bahwa “setiap warga memiliki hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak bagi keberlangsungan hidup dan kemanusiaanya.

Pada umumnya di dalam masyarakat, kesepakatan dibuat secara lisan. Kalaupun diadakan secara lisan isinya sangat singkat, misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan pengusaha. Oleh karena itu, perlu adanya ketentuan yang menjelaskan kesepakatan dan aturan yang berisi masalah syarat kerja dan usaha (Supomo, 2008:1). Dalam UU No 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa tenaga kerja atau buruh, dan lainnya adalah seseorang, individu yang melakukan kerjasama kerja untuk mencapai tujuan atau menghasilkan produk tertentu. Produk tersebut bisa berupa barang atau jasa yang bersifat pada kebutuhan masyarakat maupun kebutuhan diri sendiri.

Perlindungan tenaga kerja merupakan perlindungan yang meliputi beberapa hal seperti: jaminan sosial, waktut kerja, gaji/upah minimum, hak berserikat, hak bersosial, bermasyarakat dan perlindungan keselamatan tenaga kerja (Husni, 2003:138). Dalam UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan dan keadilan dalam masalah hak serta kesempatan kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerjanya. Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 merupakan setiap individu yang sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan tujuan untuk menghasilkan produk atau jasa.

Metode Penelitian

Metodologi adalah suatu kerangka operasional dimana kejadian nyata disesuaikan dengan sistematis, sehingga makna yang terkandung terlihat lebih jelas (Ngani, 2012:79). Penelitian pada dasarnya adalah sebuah tindakan pencarian yang bukan hanya sekedar pengamatan semata dengan teliti terhadap sesuatu benda (objek) yang muda dipegang oleh tangan (Sunggono, 2012:27). Dengan demikian metode penelitian adalah strategi yang teratur dilakukan secara tepat dan sistematis melalui metode ilmiah dengan menguji pengetahuan ataupun hipotesis yang sudah diketahui sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *pustaka library* yakni suatu pendekatan penelitian dengan sumber data dari buku-buku dan mempelajari literatur-literatur yang selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasannya. Analisis Data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis data kualitatif, dalam hal ini mengkaji secara lebih mendalam bahan hukum yang ada, dan selanjutnya digabungkan dengan bahan, lalu dipadukan dengan teori-teori yang mendukung dan terakhir menarik kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisis data.

Hasil dan Pembahasan

1. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hukum Positif

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi di Indonesia pengertian hukum ketenagakerjaan mengalami perkembangan dengan berbagai aspek yang mempengaruhinya. Sampai hari ini pengertian hukum tatanegara belum mencapai kata kesepakatan atau kesatuan pendapat yang bisa mengungkapkan pengertian dari tentang hukum ketenagakerjaan. Namun, dapat diambil garis besarnya bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kesatuan peraturan pemerintah yang mengatur tentang keterkaitan penjelasan hukum antara buruh dan pemilik modal/ perusahaan ataupun pemerintah. Dari beberapa rumusan tersebut dapat disimpulkan, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan yang digunakan untuk menjelaskan pola hubungan yang

perlu dibangun antara pekerja, pengusaha, sekumpulan organisasi pekerja atau pengusaha, dan pemerintah. (Print, 2004:1).

Menurut Mr. Mok dalam Manulang bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan yang berlaku dalam sebuah pekerjaan tertentu dibawah kontrol pimpinan dengan memberikan penghidupan yang layak yang sesuai dengan pekerjaan itu (Manulang, 2007:2).

Sedangkan pengertian tenaga kerja sebagaimana dijelaskan dalam UU No 13 Tahun 2003, bahwa Buruh atau disebut didalam nya dengan istilah tenaga kerja merupakan individu yang bekerjasama dalam sebuah kegiatan kerja atau sebuah pekerjaan dengan baik dan tepat sesuai dengan aturan atau mekanisme untuk menghasilkan barang atau jasa.

b. Keselamatan Kerja

Dalam Keselamatan terdapat dua istilah yang sangat penting pertama resiko keselamatan dan kedua resiko kesehatan. Resiko keselamatan adalah berkaitan dengan segala masalah yang berhubungan dengan dunia kerja yang bisa mengakibatkan kebakaran, terpotong, luka memar, patah tulang, tersengat arus listrik, kerugian alat tubuh, pendengaran dan penglihatan. Semua hal tersebut dihubungkan dengan lingkungan fisik atau perlengkapan sebuah perusahaan serta berbagai macam hal yang menjelaskan jobdiscription. Artinya segala hal yang diharuskan untuk pemeliharaan dan pelatihan-pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja merupakan situasi kondisi yang dalam keadaan yang terlepas dari masalah mental, fisil, emosi serta hal lain yang diakibatkan oleh faktor dunia kerja (Mangkunegara, 2001:161).

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis atau jasmani serta kejiwaan buruh yang dirasakan oleh tenaga kerja didalam lingkungan pekerjaannya. Adapun kondisi ini mencakup berbagai hal gejala penyakit atau resiko kecelakaan yang diakibatkan bekerja misalnya cidera akibat kelalaian kerja, meninggal atau lain sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis diakibatkan oleh gangguan kejiwaan/psikis stress dalam pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Seperti ketidakpuasan, sikap berdiam diri (introvert), kurang diperhatikan, mudah marah, selalu menunda-nunda

pekerjaan yang ada dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap masalah-masalah yang sederhana (Rivai, 2006:26).

Kesehatan kerja merupakan spesialis disiplin ilmu medis yang bertujuan untuk memberikan jaminan kesehatan terhadap para buruh atau masyarakat baik secara fisik, mental, maupun social. Dengan usaha preventif terhadap gejala penyakit atau masalah kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Darmanto, 1999:2)

Seiring dengan semakin majunya mekanisme, industrialisasi jaminan untuk memperoleh hak atas apa yang di seharusnya didapatkan berlangsung juga atas operasional perusahaan. Terlalu capek, lelah, dan kurang perhatian akan hal-hal ini, kehilangan konsentrasi, keseimbangan dan lain-lain merupakan sebuah akibat dari terjadinya kecelakaan. Oleh karena itu harus dipahami bahwa dipandang perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tepat dan benar. Kemudian melalui peraturan yang baik, maka capaian atau tujuan dari kedua belah pihak antara buruh dan pihak perusahaan akan sama-sama mendapatkan keuntungan, tanpa merugikan salah satu pihaknya. Hal ini dapat memperkuat mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan juga meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Keselamatan dalam bekerja merupakan hal yang terkait langsung dengan mesin penggerak, alat produksi kerja, serta kegiatan dalam operasionalnya, lingkungannya, dan proses pelaksanaan kerja. Obyek dalam keselamatan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja, baik yang dilakukan di daratan, perairan, ataupun yang berada diudara.

c. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan pada hakekatnya adalah guna mencapai keadilan dalam masalah ketenaga kerjaan dan untuk melindungi/mengayomi tenaga kerja yang bekerja di tempat masing-masing lingkungan pekerjaannya terhadap sistem kekuatan yang berada pada pimpinan perusahaan. Menyusun prosedur serta ketentuan-ketentuan kerja dalam masalah hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, sehingga tidak menimbulkan kerugian atau ketimpangan di salah satu pihak. Karena pada dasarnya salah satu pihak yang memiliki kelemahan dalam posisi pekerjaan. Karena itu, pihak perusahaan tidak bisa

seenaknya dan semaunya dalam menentukan segala sesuatu terkait dengan hak dan kewajiban dari salah satu pihak yang dipandang lemah, atau dalam hal ini buruh/ karyawan.

Dari perumusan tersebut diatas disimpulkan bahwa hukum ketenaga kerjaan memiliki unsur-unsur yang terkait, hal tersebut diantaranya adalah; sekumpulan peraturan-peraturan yang tercatat maupun yang tidak tercatat yang menyatakan bahwa peraturan tersebut berkaitan dengan masalah hubungan kerja antara satu dengan yang lain (majikan/perusahaan) serta adanya komitmen jasa berupa upah yang diterima dari hasil usahanya (Toha dan Pramono, 2007).

Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan ialah jaminan memberikan keadilan keadilan sosial ekonomi bagi tenaga kerja serta petunjuk yang harus dicapai dalam upaya mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja yang sesuai dengan aspirasi dan cita-cita bangsa dengan mengarah kepada ciri khas dan kepribadian bangsa Indonesia dan unsur pokok pancasila yaitu asas gotong royong.

Upaya perlindungan tenaga kerja yakni dalam rangka menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa disertai dengan adanya tekanan sepihak dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itulah pengusaha atau pemangku kekuasaan atas tenaga kerja wajib melaksanakan ketentuan dan aturan-aturan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan menurut statusnya adalah termasuk pada masalah hukum perdata (bersifat privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena manusia kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan individu atau perseorangan antara pengusaha dan pekerja. Dalam praktiknya, kedua belah pihak tengah melakukan kerjasama dan kesepakatan kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat atau diatur didalam KUHPerdata buku III. Selain sifat hukumnya perdata juga dapat bersifat pidana, adalah:

- a) Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan.

- b) Adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Sedangkan hubungan antara buruh dan majikan pada hakekatnya adalah sebagai berikut:

- a) Secara yuridis, Tenaga Kerja adalah bebas karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak ada seorangpun boleh diperbudak, diperukur, atau diperhambat.
- b) Secara sosiologis adalah sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya, terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

Oleh karena itu, kebijakan dalam kesepakatan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak. Namun secara hukum dasarnya diasaskan pada peraturan hukum atau per-Undang-Undangan. Namun pada prinsipnya dalam perjanjian kerja untuk mencapai kesepakatan diperlukan keseimbangan dan keadilan antara kedua belah pihak yang menjalin. Dengan begitu pemerintah dalam hal ini membuat kebijakan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari ketimpangan atau bentuk ketidakadilan kerja.

2. Perlindungan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Perlindungan Upah

Upah merupakan bentuk imbalan seseorang/ perusahaan terhadap seseorang yang lain yang pada umumnya dalam bentuk materi. Upah memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena salah satu dari indikator bisnis dan perusahaan ada pada materi atau bentuk upah yang didapatkan seseorang dari perusahaannya. Bahkan bisa dikatakan, upah merupakan hal yang utama dalam perusahaan. Karena pada dasarnya seseorang bekerja pada perusahaan tujuannya adalah untuk mendapatkan kesejahteraan baik itu ekonomi, sosial maupun bentuk lainnya. Tujuan kesejahteraan tersebut tersimbol dalam bentuk upah yang didapatkan seorang buruh/ karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, dalam masalah ini pemerintah memiliki peran dalam menentukan upah minimum dari perusahaan, hal tersebut tertuang dalam peraturan UU, dan begitupun peraturan tersebut didasarkan pada UUD 1945.

Setiap tenaga kerja/ buruh memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan, keadilan, maupun keseimbangan dari hasil kerja yang layak dan sesuai dengan resiko ataupun beban kerja yang ia emban. Wujud dari keseimbangan dalam kesejahteraan adalah melalui penetapan upah minimum yang harus diberikan perusahaan terhadap pekerja/ buruh. Dalam hal ini pemerintah berperan sehingga tidak ada lagi upah yang diterima oleh buruh di bawah standar kelayakan hidup. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar perjanjian maupun kesepakatan diantara kedua belah pihak yang bekerja.

Pengupahan termasuk bagian dari hal yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam UU No 13 Tahun 2003 pasal 88 bahwa setiap pekerja atau sejenisnya memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan atau bentuk upah yang sesuai atau diatas standar kelayakan hidup. Dalam pasal 1 angka 30 lebih lanjut dijelaskan bahwa upah yang berhak didapatkan oleh buruh dalam bentuk imbalan uang ditetapkan dan diberikan sesuai dengan perjanjian kerja atau paling tidak penetapannya didasarkan pada UU. Termasuk di dalamnya tunjangan atau jaminan sosial bagi buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- a) Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya diseluruh kabupaten atau kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi;
- b) Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten atau kota.

Dalam Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 bahwa upah merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan terhadap perkerja atau karyawannya. Upah ini merupakan bentuk kerjasama atas jasa yang telah diterima oleh perusahaan. Hal tersebut dinyatakan dalam bentuk uang, dengan demikian ditetapkan dalam peraturan per-Undang-Undangan yang berlaku melalui kesepakatan antara pihak perusahaan dan karyawan

b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan yang diselenggarakan oleh pemerintah bagi buruh atau karyawan baik, bagi individunya maupun keluarganya. Bentuk perlindungan ini dijelaskan melalui peraturan per-Undang-Undangan sehingga secara konstitusi hak warga negara dalam bentuk kerja terjamin secara yuridis. Secara praktikal, jaminan ini masih terbentur oleh konsistensi dan konsekuensi perusahaan terhadap para pekerjanya. Dan pada kenyataannya pengimplementasian bentuk jaminan ini akan sulit dipraktikan jika sistem dan mekanisme perlindungan sosial masih tetap seperti sekarang. Padahal menurut data statistik dari sumber yang ada jumlah angka kerja di Indonesia sangat tinggi, yaitu sekitar 100 juta warga yang bekerja dan membutuhkan jaminan sosial. Hal tersebut masih akan terus meningkat 2% pertahunnya (Husni, 2003:152).

Dalam UU No 3 tahun 1992 pasal 1, yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk imbalan yang bersifat materil atau bentuk uang. Hal ini diberikan sebagai bentuk imbalan atau sebagai akibat dari keadaan yang dilakukan oleh seorang buruh/ karyawan pada perusahaan. Karena keadaan tersebut mengandung resiko, baik itu bentuk kesehatan, hamil, hari tua, kecelakaan, meninggal dunia, atau bentuk santunan yang menyangkut kehidupan masyarakat secara umum.

Pada dasarnya bentuk jaminan sosial ini merupakan kepastian yang diberikan perusahaan kepada buruh, yang dilandasi oleh peraturan per-Undang-Undangan. Sebagai pengganti dari seluruh penghasilan yang hilang. Adapun jaminan sosial tersebut melingkupi berbagai aspek, hal tersebut diantaranya adalah;

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat dalam

Pasal 2 yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini terdiri dari :

- a) Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - i. Jaminan kecelakaan kerja.
 - ii. Jaminan kematian.
 - iii. Jaminan hari tua.
- b) Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial mengkaper segala bentuk resiko kerja yang bisa didapatkan oleh buruh selama bekerja. Namun demikian, hal inipun akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja pada perusahaan. Artinya jaminan sosial yang didapatkan oleh buruh akan menjadi motivasi kerja bagi karyawan/ buruh pada perusahaan. Ketenangan kerja akan terbentuk ketika jaminan sosial tenaga kerja bisa terealisasi dan tentunya hal ini dapat mendukung kinerja maupun kreativitas dan sekaligus mengangkat harga diri serta martabat manusia sebagai makhluk sosial, baik dari sisi ekonomi, sosial maupun pendidikan. Kemudian, jaminan sosial ini juga sebagai bentuk dari pembangunan nasional.

Adapun manfaat dari jaminan sosial tenaga kerja adalah bersifat mengangkat harkat dan martabat manusia bagi para buruh/ karyawan pada perusahaan. Dengan keyakinan tersebut, maka ketimpangan maupun bentuk ketidakadilan dalam bekerja bisa terminimalisir. Artinya dengan jaminan sosial yang disusun dalam peraturan menjadi skema pemerintah dalam mewujudkan UUD 1945.

3. Implementasi Penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang K3 Bagi Tenaga Kerja

Undang-undang Republik Indonesia tentang Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970 menyebutkan Keselamatan Kerja adalah suatu syarat atau norma-norma kerja di segala tempat kerja dengan terus menerus wajib diciptakan dan dilakukan pembinaannya sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrilisasi dan teknologi.

Moenir, A. S mengatakan yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah:

“Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau di

tempat tersebut, baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai organisasi kerja itu”.

Daryanto menyebutkan:

”Keselamatan meliputi: mencegah atau mempersiapkan resiko kerja dalam bentuk kecelakaan. Dengan demikian hal ini menjadi bentuk pencegahan atau pengurangan terjadinya sakit akibat bekerja. Mengurangi cacat, kematian akibat bekerja, serta memelihara material, serta pemeliharaan yang kesemuanya tersebut bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup kesejahteraan umat manusia”.

Pendapat-pendapat tersebut di atas dapat diambil garis besarnya bahwa keselamatan kerja adalah hal yang perlu diperhatikan dalam bekerja. Oleh karena itu, hal tersebut harus menjadi program bagi setiap perusahaan, karena merupakan bentuk perlindungan bagi buruh maupun karyawan pada saat bekerja dan selama berada dilingkungan kerja. Mencegah, menanggulangi bahkan mengamankan resiko kecelakaan, kerusakan alat produksi mesin sehingga terjadi kerugian diantara kedua belah pihak.

Pengusaha atau pemilik perusahaan memiliki kewajiban untuk melindungi serta menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya. Misalnya terhadap pekerja baru, paling tidak perusahaan mensosialisasikan terkait dengan resiko kerja, kondisi serta bahaya yang bisa ditimbulkan dari bekerja, demikian dengan cara mengoperasionalkan atau jobdiscretionnya sebagai karyawan setempat. Dengan demikian, perusahaan wajib memfasilitasi karyawan dalam hal pengamanan tubuhnya, karena itu sebelumnya diperlukan pemeriksaan fisik maupun psikologis karyawan secara berkala. Memberikan fasilitas pelindung diri, memberikan rambu-rambu atau tanda bahaya dilingkungan kerja (Hidayat dan wahyuni, 2016:15).

Sementara bagi buruh, memiliki hak untuk melaksanakan prosedur keselamatan serta kesehatan kerja sebagaimana yang sudah diarahkan oleh pihak perusahaan. Karyawan dalam hal ini memiliki wewenang untuk menolak apabila tugasnya diluar kemampuannya, namun dengan konsekuensi yang sudah disepakati sebelumnya. Yang perlu diperhatikan adalah, penggunaan alat keamanan atau keselamatan dalam bekerja, masing-masing memiliki kewajiban untuk menjaganya. Setelah dilakukan sosialisasi mengenai pentingnya keamanan atau perlindungan

kerja maka keadaan aman dan ketercapaian tujuan perusahaan serta hak buruh akan terwujud. (Sucipto,2015:52).

Kesimpulan

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya asas penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja akan tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dengan pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional

BIBLIOGRAFI

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Anwar Prabu Mangkuegara. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Bambang Sunggono. 2012. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cecep Dani Sucipto. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen.
- Darmanto. 1999. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Darwin Prinst. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*. Bandung; Penerbit Citra Aditya Bakti.
- Halili Toha, Hari Pramono. 2007. *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Iman Supomo. 2008. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*. Jakarta: Pradya Paramitha.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- M. Benoe Satriyo Wibowo. 2002. *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nico Ngani. 2012. *Metodologi Penelitian Dan Penulisan Hukum*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Nur Hidayat dan Indah Wahyuni. *Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel Di Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Fakultas Teknik UNY. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* . Volume 23 No. 1 Mei 2016, hlm. 15
- Rivai. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Andi Lala

Sedjun H. Manulang. 2007. *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penebit Rineka Cipta.