

**URGENSI PENERAPAN
SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DI PERUSAHAAN**

Abstrak

Problem keselamatan kerja masih menjadi isu penting dewasa ini. Dalam kasus kecelakaan kerja, factor yang paling dominan adalah masih abainya perusahaan dalam penerapan system Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penerapan K3 merupakan amanat dari UU Nomor 1 Tahun 1970 dan UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Keselamatan dan Kesehatan kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin, instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaannya. Risiko yang langsung berakibat bagi pekerja umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga lelangungan pekerjaan/penghidupan pekerja dan keluarganya tidak dapat dipertahankan. Di sisi lain, terdapat risiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan set dan alat-bahan produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja. Tujuan dibuatnya aturan ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun, patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan kerja. Aturan penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan kerja pada hakekatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian,, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dan penun=ymimpanan bahan, barang produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan, sehingga potensi bahaya kecelakaan kerja dapat dieliminir.

Kata kunci : Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Hubungan kerja, Risiko kerja.

A. Pendahuluan

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Dalam amandemen kedua UUD 1945 tentang ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.²

¹ UUD 1945 Setelah Amandemen Keempat Tahun 2002, Bandung, Pustaka Setia, 2002, hal. 25.

² *Ibid*, hal.26.

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan, atau dengan kata lain, perlu dibangun rencana tenaga kerja sebagai bagian dari rencana pembangunan ekonomi. Program pembangunan ekonomi di masa lalu yang hanya berorientasi pada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan memberikan pengalaman yang berharga dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang besar, yaitu tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja.

Era baru Indonesia dicirikan dengan globalisasi, demokratisasi, dan politik desentralisasi. Globalisasi yang juga melanda bidang ketenagakerjaan berimplikasi pada dua segi, yaitu memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada tenaga kerja Indonesia, untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri dan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja Indonesia di dalam negeri terhadap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Demokratisasi di bidang ketenagakerjaan membuka kesadaran tenaga kerja dan hak-haknya termasuk hak untuk memilih jenis pekerjaan, lapangan usaha, maupun lokasi pekerjaan, sesuai dengan kemampuan dan kemauan tenaga kerja tanpa diskriminasi.³

Penerapan politik desentralisasi berimplikasi pada peningkatan peran dan tanggung jawab daerah di bidang ketenagakerjaan. Era baru dengan ciri globalisasi, demokratisasi, dan desentralisasi tersebut menghadapkan pada tantangan perlunya kembali menyusun rencana pembangunan ketenagakerjaan melalui perencanaan tenaga kerja, sehingga berbagai masalah ketenagakerjaan secara dini dapat terdektesi dan akhirnya dapat ditetapkan kebijakan serta program yang tepat untuk mengatasinya.

Sebagai subyek hukum yang sentral dalam pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah, pengusaha, serta Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat pekerja sangat menentukan sukses tidaknya hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan, sehingga peran mereka harus benar-benar berada dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial.

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal. 4.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab⁴.

Peran pemerintah dalam konteks ini diwujudkan dalam bentuk dikeluarkannya berbagai kebijakan yang berupa regulasi dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi sekaligus menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif serta membantu dalam penyelesaian perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial. Sedangkan peran pihak Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha dan peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman adalah komunikasi.

⁴Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal.18.

Untuk dapat mencapai tujuan hubungan industrial tersebut, maka faktor utamanya adalah interaksi yang positif antara Pekerja/Buruh dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan suasana saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan diantara para pihak sehingga pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama bipartit di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran, bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja.⁵

Kemitraan antara Pekerja/Buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika mereka menghendaki perusahaannya maju dan berkembang. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara Pekerja/Buruh dan pengusaha dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu masing-masing pihak harus konsisten dalam melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Hubungan kemitraan antara Pekerja/Buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan mengembalikan hubungan kerja sama antara pekerja dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan/musyawarah untuk mencapai mufakat.⁶

Jika ditinjau dari segi hukum terutama yang menyangkut ketertiban, keamanan dan ketenangan kerja dalam perusahaan (baik bagi Pekerja/Buruh maupun bagi pengusaha), adanya Serikat Pekerja/Serikat Pekerja (SP/SB) dalam perusahaan sesungguhnya sangat bermanfaat. Manfaat bagi Pekerja/Buruh antara lain dengan adanya SP/SB merupakan kemanunggalan suara

⁵ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet.I, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2005, hal.4.

⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 39.

pekerj/Pekerja dalam perusahaan, kemanunggalan usaha dan perbuatan yang tertib dan teratur agar perlindungan dan perbaikan dapat tercapai dengan optimal. Sedangkan bagi pengusaha, adanya SP/SB ini pada hakekatnya sangat menguntungkan karena dapat membantu dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja.⁷

Peran organisasi pekerja tidak hanya merefleksikan aspirasi-aspirasi pekerja, hak pekerja untuk berorganisasi, kondisi kerja dan hak-hak normatif lainnya, melainkan harus pula bertanggung jawab terhadap partisipasi aktif para pekerja dalam memenuhi kewajiban mereka dalam pekerjaan. Sedangkan bagi perusahaan, memiliki hak untuk mengembangkan usaha sehingga menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan, termasuk hak untuk mengatur modal. Selain itu, perusahaan harus pula memberikan kontribusi yang konstruktif terhadap kesejahteraan para Pekerja dan mengembangkan praktik-praktik manajemen yang baik dalam perusahaan.

Kehadiran organisasi Pekerja/Buruh dimaksudkan untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan Pekerja/Buruh, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Hal ini sangat tergantung dari kesadaran para Pekerja/Buruh untuk mengorganisasikan dirinya. Seiring dengan kebebasan Pekerja/Buruh untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat pekerja/serikat Pekerja semakin berat, yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif Pekerja/Buruh, tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh, terutama jika Pekerja/Buruh terlibat perselisihan yang mengakibatkan terjadinya PHK.⁸

B. Sejarah Perkembangan Keselamatan dan kesehatan Kerja

Perlindungan pekerja merupakan faktor utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja. 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 industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang telah

⁷ G. Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung, Armico, Cet.I, hal. 202.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2001, hal.29.

diterapkan oleh pemerintah. Kebebasan untuk berusaha dan bekerja guna mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin hanya dapat dibatasi oleh individu lain melalui mekanisme kompetisi bebas.⁹

Doktrin *Laissez Faire* individu kemudian bergeser menjadi *Laissez Faire* kolektif, yang mencapai bentuk teoritis maupun penerapannya secara sempurna di Inggris setelah Perang Dunia I. Negara yang seharusnya melakukan pembatasan-pembatasan dalam bentuk hukum guna melindungi hidup dan kepemilikan hanya difungsikan sebagai penjaga malam saja. Efek dari praktik doktrin tersebut menimbulkan perlekuan pemerasan terhadap pekerja oleh pengusaha. Kondisi tersebut diperburuk dengan ditemukannya mesin uap yang membawa perubahan pada proses mekanisasi industri. pada masa revolusi industri sekitar tahun 1750-1850. Penemuan mesin mempermudah proses produksi yang berakibat ditutupnya industri kecil dan berkembangnya industri besar di sisi lain. Jumlah pekerja pabrik meningkat dan umumnya mereka dipekerjakan di tempat kerja yang berbahaya swerta tidak sehat. Bentuk eksploitasi yang umum terjadi adalah jam kerja yang panjang, mempekerjakan anak melalui mekanisme magang, mempekerjakan wanita pada malam hari, sarana tempat tinggal pekerja yang tidak layak, pemberian upah dalam bentuk barang-barang produksi yang dihasilkan perusahaan.

Perlindungan pekerja, terlebih dalam bentuk peraturan perundang-undangan berkembang sangat lambat. Pertentangan terjadi antara serikat-serikat pekerja dan para reformis, di dalam maupun di luar parlemen, dengan para pengusaha besar dan kaum intelektual pengusung doktri *Laissez Faire*. Upaya nyata dimulai pada tahun 1818 oleh Robert Owen, pengusaha terbesar dan terkaya sektor penenunan katun serta penggagas Sosialisme Inggris, melalui kampanye tentang penghapusan eksploitas pekerja, terutama pekerja anak di Inggris. Terhadap kondisi perburuhan yang demikian, maka hukum berperan besar melalui penetapan aturan-aturan yang bertujuan melindungi pekerja terhadap resiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Upaya tersebut akhirnya meluas ke sebagian besar negara-negara di Eropa, antara lain Jerman, Perancis, Belanda dan Amerika..

Inggris merupakan negara pertama yang menerbitkan undang-undang di bidang kesehatan kerja

⁹ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2014, hal.75

pada tahun 1802. Undang-undang ini ditujukan bagi para pekerja anak magang yang dipekerjakan di pabrik dengan jam berkepanjangan. Selanjutnya Jerman dan Prancis menerapkan aturan semacam ini pada tahun 1840 serta Belanda setelah tahun 1870. Undang-undang ini mengatur tentang perlindungan terhadap kesehatan kerja (*gezondheid*) dan keselamatan kerja (*veiligheid*) dalam menjalankan pekerjaan. Kedua aturan tersebut dikembangkan sebagai suatu bidang tersendiri dalam hukum perburuhan, yang menonjolkan intervensi negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Awalnya, peraturan yang disusun hanya berupa pembatasan jam kerja bagi pekerja anak, kemudian aturan tersebut dikembangkan mencakup pula perlindungan bagi pekerja pada umumnya terhadap jam kerja yang terlalu panjang serta keadaan perburuhan dan kondisi kerja yang tidak aman. Undang-undang perlindungan kerja pertama, menandai dimulainya hukum perburuhan dengan memuat aturan-aturan yang disebut sebagai *arbeidsbeschermingsrecht*.¹⁰

Menurut H.I. Beakels sebagaimana dikutip Aloysius Uwiyono¹¹, secara keseluruhan perlindungan pekerja merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Pengaturan tersebut mencakup aspek materil yang mencakup keamanan kerja dan perawatan fisik maupun aspek immateril berupa waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis bagi pekerja anak dan remaja.

M.G. Rood berpendapat bahwa undang-undang mengenai perlindungan pekerja merupakan contoh hukum sosial yang ciri utamanya secara umum didasarkan pada teori Ketidakseimbangan Kompensasi.¹² Teori tersebut bertitik tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dengan penerima kerja secara sosial ekonomi tidak sama kedudukannya. Pihak penerima kerja umumnya sangat tergantung pada pemberi kerja, baik dari aspek ekonomi, sosiologis maupun psikologis. Maka hukum yang mengatur mengenai hubungan hukum antar keduanya bertujuan untuk memberikan kompensasi atas ketidakseimbangan yang terjadi dalam bentuk pembatasan-pembatasan. Hukum perlu memberikan hak

¹⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1974, hal. 8.

¹¹ Aloysius Uwiyono, *Op.Cit.*, hal. 78.

¹² Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan bidang Keselamatan dan Kesehatan kerja*, Jakarta, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005, hal. 27-28.

yang lebih banyak kepada pihak yang lemah (penerima kerja) daripada pihak yang kuat (pemberi kerja). Hukum bertindak tidak sama bagi para pihak oleh karena latar belakang tersebut. Teori Ketidakseimbangan Kompensasi yang dianut hukum dapat ditemukan dalam bentuk berbagai peraturan perundang-undangan. Untuk mengimbangi ketidakseimbangan kedudukan, maka diperlukan tindakan dari pihak penguasa (pembentuk undang-undang) melalui pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Hal tersebut dipandang sebagai solusi yang tepat, guna terpenuhinya prinsip keadilan sosial daripada membiarkan ketidakseimbangan berlangsung terus.

D. Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan kerja di Perusahaan

Dalam GBHN ditegaskan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta pekerja semakin meningkat dan seiring dengan itu, perlindungan pekerja harus semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia. Sehubungan dengan hal tersebut, negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat sebagai bentuk kewajiban negara dalam melaksanakan hak konstitusionalnya.

Berkaitan dengan campur tangan Negara dalam bidang kesejahteraan pekerja, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan khususnya dalam bentuk peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya. Semua peraturan perundang-undangan tersebut dimaksudkan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lemah dibandingkan dengan pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya.¹³

Globalisasi perdagangan saat ini memberikan dampak persaingan sangat ketat dalam segala aspek khususnya ketenagakerjaan yang salah satunya mempersyaratkan adanya perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk meningkatkan efektifitas

¹³ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hal. 17

perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, tidak terlepas dari upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi melalui SMK3 guna menjamin terciptanya suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang nyaman, efisien dan produktif.

Secara normatif, pengaturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Paragraf 5 Pasal 86 dan Pasal 87. Pengaturan tentang hak pekerja untuk mendapat perlindungan kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 86 yang berbunyi¹⁴ :

- (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.
- (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.

Sedangkan ketentuan tentang kewajiban perusahaan menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 87 yang berbunyi :

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Untuk melaksanakan amanat Pasal 87 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sesuai dengan tujuannya, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 PP Nomor 50 Tahun

¹⁴ UU No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Citra Umbara, Bandung, 2003, Hal. 76.

2012 bertujuan untuk meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi; mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja /serikat buruh; serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Pengaturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dalam undang-undang ini juga ditentukan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.¹⁵

Terdapat beberapa prinsip dalam pengaturan maupun pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan kerja. Iman Soepomo membagi ke dalam tiga golongan, *pertama*, perlindungan ekonomis berupa usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, *kedua*, perlindungan sosial berupa usaha-usaha yang bersifat kemasyarakatan bagi pekerja agar dapat mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat, *ketiga*, perlindungan teknis, berupa usaha untuk menghindarkan pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat, perkakas, pesawat, mesin, maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan pekerja di perusahaan.¹⁶

Keselamatan dan Kesehatan kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin, instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun

¹⁵ Hadijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004, hal. 108.

¹⁶ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hal. 165.

beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya kerap menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaannya.

Keselamatan dan Kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Selain itu, upaya ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja yang integral dengan sistem manajemen perusahaan.

Tujuan lain yang lebih umum adalah untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam konteks pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan kerja, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat. Selain itu, program ini bertujuan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, termasuk memelihara kelangsungan pekerjaan serta mengurangi kerugian-kerugian yang timbul akibat terjadinya kecelakaan kerja dan untuk mempertahankan kegiatan usaha pengusaha. level Keselamatan dan Kesehatan kerja.

Dalam penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan kerja, terdapat tiga hal penting yang perlu mendapatkan perhatian, *pertama*, seberapa serius program Keselamatan dan Kesehatan kerja hendak diimplementasikan dalam perusahaan, *kedua*, pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja bila tidak melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan kerja serta keterlibatan serikat pekerja dalam program ini, *ketiga*, kualitas program pelatihan program Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai sarana sosialisasi.¹⁷

Namun patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan kerja dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan

¹⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hal. 171.

perusahaan. Beberapa kasus yang terjadi beberapa waktu lalu menunjukkan betapa persoalan K3 sering diabaikan oleh para pemilik perusahaan. Kasus kebakaran hebat disertai ledakan keras yang menimpa pabrik kembang api di daerah Kosambi Tangerang Banten merupakan contoh minimnya perlindungan kerja terhadap para pekerja. Meskipun program jaminan kecelakaan kerja sudah terlebih dahulu dilaksanakan bersama-sama dengan program jaminan hari tua, berdasarkan pantauan di lapangan, ternyata para pengusaha, pekerja, dan pemangku kepentingan lainnya masih banyak yang belum menyadari arti penting program ini. Masih banyaknya pekerja yang belum tercakup dalam program ini diantaranya karena masih ada pengusaha selaku pemberi kerja yang belum sepenuhnya memikirkan hak-hak pekerja dengan memperhitungkan kewajiban mengikutsertakan para pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagai bagian dari hak remunerasi yang harus diterima para pekerja. Masalah mendasar lain adalah belum adanya kesadaran dan pemahaman yang memadai terhadap pentingnya manfaat program tersebut bagi kesejahteraan sosialnya.¹⁸

Penerapan sistem K3 sesungguhnya merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan ketenagakerjaan disamping perlindungan pengupahan, jaminan sosial, kebebasan berserikat, hubungan kerja, dan lainnya. Selain itu, program Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan hak dasar dari setiap pekerja, yang ruang lingkupnya telah berkembang sampai pada keselamatan dan kesehatan masyarakat secara nasional. Asas penerapan K3 di sebuah perusahaan merupakan syarat utama yang berpengaruh besar terhadap investasi, kualitas, dan kuantitas produk dan jasa, kelangsungan usaha perusahaan serta daya saing sebuah Negara.

Dengan mengimplementasikan program Keselamatan dan Kesehatan kerja, setidaknya pengusaha dapat mengantisipasi kemungkinan timbulnya penyakit akibat hubungan kerja.

¹⁸ Taufik Hidayat, *Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*, dalam Kompas, Senin, 4 Desember 2017, hal. 7.

Dampak dari munculnya penyakit ini dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas perusahaan, sehingga keuntungan perusahaan menjadi berkurang. Ini adalah bukti adanya korelasi perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja dengan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan demikian, program Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak boleh dilaksanakan secara setengah-setengah karena memiliki konsekuensi hukum yang cukup berat bagi pengusaha.

Di kabupaten Tangerang, tercatat masih ada 5000 perusahaan yang belum menerapkan sistem K3. Penerapan K3 merupakan amanat dari UU Nomor 1 Tahun 1970 dan UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.¹⁹

Sesuai dengan tujuannya, program ini merupakan suatu jaminan pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat berangkat dan kembali dari kerja, kecelakaan pada saat bekerja, serta menderita penyakit akibat kegiatan kerja. Para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak diberi pelayanan kesehatan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai dengan kebutuhan medis. Manfaat kesehatan ini diberikan melalui fasilitas-fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dan telah diberi otorisasi oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai pusat trauma.

Dengan berbagai jenis manfaat yang tersedia, para pekerja peserta program jaminan kecelakaan kerja pada saat kecelakaan kerja, seperti korban tragedy kebakaran pabrik kembang aopi di Kosambi Tangerang atau para pekerja yang yang menderita penyakit akibat kerja, seharusnya memperoleh jaminan social akibat kesulitan dalam penanganan kesehatan ataupun kemampuan finansial untuk membiayai kebutuhan dasar.

Besaran klaim atau perbandingan besaran nilai manfaat yang diajukan klaimnya oleh para pekerja dan besaran jumlah iuran yang terkumpul dari para peserta per 30 September 2017

¹⁹ Harian Radar Banten, Selasa, 28 November 2017, hal. 9.

hanya tercatat sebesar 20,96 %. Angka ini menunjukkan bahwa pemanfaatan program Jaminan Kecelakaan Kerja dalam menopang kesejahteraan pekerja tergolong belum optimal. Kondisi ini menunjukkan rendahnya indikator rasio klaim program Jaminan Kecelakaan Kerja disebabkan banyaknya kejadian kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja yang tidak dilaporkan para pekerja atau pengusaha dengan berbagai alasan.

E. Penutup

Melihat besarnya manfaat dari program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, sudah menjadi kewajiban pengusaha sebagai pihak pemberi kerja untuk mendaftarkan para pekerjanya mengikuti program ini dengan membayar iuran yang diambil dari upah pekerjanya sesuai dengan tingkat risiko pekerjaan dari setiap jenis pekerjaannya.. Pada dasarnya sifat kepesertaan program keselamatan dan kesehatan kerja wajib bagi semua pekerja, termasuk para pekerja asing yang telah bekerja di Indonesia selama enam bulan. Oleh karena itu, kegiatan sosialisasi dan edukasi mengenai hak dan kewajiban para pekerja serta pengusaha selaku pemberi kerja terkait program jaminan kecelakaan kerja perlu lebih diintensifkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.
- Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Gunawi Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, Cet.I.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004.
- Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan bidang Keselamatan dan Kesehatan kerja*, Jakarta, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1974.
- _____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1983.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2001, hal.29.

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet.I, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2005.

UUD 1945 Setelah Amandemen Keempat Tahun 2002, Bandung, Pustaka Setia, 2002.

UU No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Citra Umbara, Bandung, 2003.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 *tentang Penerapan Sistem Manajemen*

K3.

Harian Kompas, Senin, 4 Desember 2017.

Harian Radar Banten, Selasa, 28 November 2017.