

**PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
DI BIDANG KESEHATAN KERJA
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH**

Dimas Karnadi Sofian

dimsofyan@gmail.com

Universitas Airlangga

Abstract

The number of problems in the field of labor that is not completed ie one of them with the non-fulfillment of occupational health for workers by employers. As a result, labor is threatened with work-related diseases that are not experienced directly but gradually. In this regard, the government is obliged to provide protection to workers by conducting labor inspection in the field of occupational health. Thus, workers rights in occupational health can be met by employers. Occupational health is one of the important factors to create a conducive business world. In order to support it, the role of government is expected to be more leverage in conducting labor inspection in the field of occupational health. So that the government immediately issued the regulation of labor inspector in the field of occupational health in addition to providing adequate facilities in the supervision process.

Keywords : *Labor Inspection, Occupational Health, Legal Protection*

Abstrak

Banyaknya persoalan di bidang peburuhan yang tak kunjung selesai yakni salah satunya dengan tidak dipenuhinya kesehatan kerja bagi buruh oleh pengusaha. Akibatnya, buruh terancam terkena penyakit akibat kerja yang tidak dialami secara langsung tetapi secara perlahan-lahan. Mengenai hal ini, pihak pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan terhadap buruh dengan melakukan pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja. Sehingga, hak buruh di bidang kesehatan kerja dapat dipenuhi oleh pengusaha. Kesehatan kerja adalah salah satu faktor penting terciptanya dunia usaha yang kondusif. Demi menunjang hal tersebut maka peran pemerintah diharapkan akan lebih maksimal dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan bidang kesehatan kerja. Sehingga pemerintah segera menerbitkan peraturan pelaksana pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja disamping diberikannya fasilitas yang memadai dalam proses pengawasan tersebut.

Kata Kunci : Pengawasan Ketenagakerjaan, Kesehatan Kerja, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Riwayat hukum perburuhan dimulai dengan zaman perbudakan, yaitu di mana orang yang memiliki budak menyuruh budak ini melakukan pekerjaan untuk kepentingan dan di bawah pimpinan si pemilik tersebut. Pada zaman perbudakan ini, orang yang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain, yaitu para budak, tidak mempunyai hak apapun. Bahkan hak atas hidupnya juga tidak. Mereka hanya memiliki kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban menuruti segala perintah, menuruti semua petunjuk dan aturan dari pihak pemilik-budak.¹

Banyaknya kasus yang menimpa buruh sehingga buruh dirugikan salah satu di antaranya yakni di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penyebabnya tidak lain karena standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) tidak dipenuhi oleh pengusaha. Pengusaha beranggapan jika mereka memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan buruh, maka akan merugikan mereka dari segi biaya.

Di bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, tidak hanya keselamatan kerja saja yang penting, tetapi juga dipenuhinya fasilitas kesehatan kerja oleh pengusaha. Ini disebabkan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja, tidak dialami secara langsung melainkan secara perlahan-lahan. Jika kesehatan kerja bagi buruh dipenuhi, secara tidak langsung juga akan menguntungkan bagi pengusaha. Bagi pengusaha, jika dipenuhi kesehatan kerja bagi buruh, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga akan menunjang pemasukan bagi perusahaan. Keadaan akan menjadi berbeda apabila buruh tidak mendapatkan pelayanan kesehatan. Kesehatan buruh dikhawatirkan akan terganggu dan akan membawa dampak negatif tidak hanya bagi buruh melainkan bagi perusahaan nantinya.

Faktor pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja juga perlu diperhatikan. Fungsinya sebagai alat kontrol untuk dijaminnya fasilitas kesehatan kerja oleh pengusaha. Badan pengawas ketenagakerjaan yang menangani masalah kesehatan kerja harusnya dapat berperan aktif dalam melakukan pengawasan. Untuk melaksanakan tugas pengawasan tersebut, jumlah pengawas yang sesuai dengan jumlah perusahaan yang diawasi akan mempermudah dalam menerapkan peraturan yang ada.

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Cet. XII 1999, Hal 14.,

Perlindungan hukum bagi buruh di bidang kesehatan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Sebelum undang-undang tersebut ada, kesehatan kerja masih diatur secara umum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948. Kesehatan kerja dalam Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 meliputi tempat kerja dan perumahan buruh. Pada Pasal 16 ayat 1 menyebutkan tempat kerja dan perumahan buruh yang disediakan oleh majikan harus memenuhi syarat-syarat kesehatan dan kebersihan. Sedangkan ayat 3 menyebutkan tentang faktor pengawasan yakni pegawai-pegawai pengawasan perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri yang disertai urusan perburuhan berhak untuk memberi perintah-perintah tentang penjagaan kebersihan dan kesehatan dalam tempat kerja dan perumahan buruh yang disediakan oleh majikan.

Penyediaan fasilitas kesehatan kerja adalah hak bagi setiap buruh. Para buruh berhak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang sehat untuk menghindarkan dirinya dari penyakit akibat kerja. Demi menunjang tersedianya fasilitas kesehatan kerja bagi buruh sangat dibutuhkan peranan dari pemerintah dalam hal pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja.

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja dalam upaya perlindungan hukum bagi buruh.

2. Manfaat Penelitian

Dari segi teoritik penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perburuhan. Dari segi praktis, diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman bagi Pemerintah, Pengusaha dan buruh terhadap pentingnya memberikan perlindungan hukum bagi buruh di bidang kesehatan kerja.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum yang digunakan yakni penelitian *Doctrinal* dan penelitian *Theoretical*. Menurut Hutchinson, dalam buku Penelitian Hukum oleh Peter Mahmud Marzuki, *Doctrinal research: research which provides a systematic exposition of the rules governing a*

*particular legal category, analyses the relationship between rules, explain areas of difficulty and, perhaps, predicts future development.*²

Penelitian doktrinal digunakan untuk mendapatkan sebuah penjelasan yang sistematis mengenai aturan hukum yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja. Menurut Hutchinson, Metode penelitian *theoretical* yaitu suatu penelitian berusaha menggali sebuah pemahaman yang lebih sempurna mengenai dasar – dasar konseptual dari asas – asas hukum / akibat – akibat yang timbul dari demikian banyaknya aturan – aturan hukum dan prosedur – prosedur hukum yang mengatur sebuah bidang aktifitas hukum, dalam hal ini mengenai pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja.³

PEMBAHASAN

1. Pengawasan Ketenagakerjaan di Bidang Kesehatan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan

Pemerintah melalui pengawas perburuhan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1998 juncto Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan diberikan wewenang:⁴

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan;
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan adalah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Di samping sebagai upaya perlindungan buruh, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

² Yakub Adi Krisanto, *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum*, Edisi April 2008, Hal. 79.,

³ *Ibid.*,

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005, Hal. 115.,

Fungsi pengawasan ketenagakerjaan yaitu:

1. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan buruh agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.
3. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

1. Sosialisasi norma ketenagakerjaan.
Sasaran kegiatan ini agar tercapai peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggung jawab.
2. Tahapan pelaksanaan pengawasan.
 - a. Upaya pembinaan (*preventive educatie*), yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketentuan ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi dll.
 - b. Tindakan represif non yustisial, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Di samping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.
 - c. Tindakan represif yustisial, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh bila pegawai pengawasan sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian, pegawai pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur yang berlaku (KUHP).
3. Pengawasan ketenagakerjaan.

Pengembangan pengawasan ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti LKS bipartit di setiap perusahaan. Dalam hal ini peranan serikat buruh sangatlah strategis dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuana

ketenagakerjaan di semua sektor. Di samping pula tumbuhnya LSM-LSM kiranya dapat didorong untuk melakukan kontrol secara tidak langsung. Mereka dapat mengkritisi setiap peristiwa pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan yang merugikan buruh dan masyarakat. Program pelatihan juga perlu ditingkatkan dengan sasaran terciptanya pemahaman dan kesadaran hukum bagi semua pelaku hubungan industrial. Dengan kesadaran hukum berarti mereka tahu, kemudian mau dan mampu melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara benar dan konsekwen⁵

Menurut Sendjun Manulang, Pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja dilaksanakan dan dilakukan oleh:

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Pengawas ketenagakerjaan terpadu.

Untuk pemeriksaan kesehatan kerja, dilakukan oleh dokter yang ditunjuk oleh pimpinan tempat kerja/perusahaan dan yang disetujui oleh departemen tenaga kerja.

Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja ditujukan kepada:

1. Tempat kerja, yaitu:
 - 1) Kebersihan dan perawatannya.
 - 2) Kondisi lingkungan kerja.
2. Proses kerja yaitu perlu diteliti bagaimana proses kerjanya dimulai dari gudang bahan baku, persiapan pengolahan, pengepakan sampai pendistribusian.
3. Buruh, yaitu perlu diperhatikan tentang:
 - 1) Alat pelindung diri.
 - 2) Sikap kerjanya.
 - 3) Jenis kelamin.
 - 4) Usia.
 - 5) Beban kerja.
 - 6) Gizi buruh.
4. Pelayanan kesehatan.
5. Fasilitas kesehatan.⁶

b. Konsep Kesehatan Kerja Bagi Buruh

1) Pengertian Kesehatan Kerja

⁵ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2007, Bandung, Hal. 207-211.,

⁶Sendjun H. Manulang, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cet I 1990, Hal. 91.,

Menurut Iman Soepomo yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam satu hubungan kerja. Sedangkan mengenai tujuan dari kesehatan kerja yakni terletak di bidang kemasyarakatan (sosial), sementara orang menamakannya perlindungan sosial bagi buruh. Sebutan ini dipakainya untuk membedakannya dari usaha untuk memberikan kepada buruh suatu penghargaan yang cukup memenuhi keperluan hidup sehari-hari baginya beserta keluarganya⁷.

Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, kesehatan kerja diartikan sebagai bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar buruh memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.⁸

Selanjutnya, Lalu Husni menyebutkan tujuan kesehatan kerja, yaitu:⁹

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan buruh yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi buruh dari gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi lingkungan kerjanya.
3. Menyesuaikan buruh dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan buruh.
4. Meningkatkan produktivitas buruh.

Selain pengertian diatas, P.K. Suma'mur menjelaskan kesehatan kerja yakni spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar buruh memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta penyakit-penyakit umum.¹⁰

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

⁷ Iman Soepomo, *Op Cit.*, Hal. 2.,

⁸ Sendjun H. Manulang, *Op Cit.*, Hal. 89.,

⁹ Lalu Husni, *Op Cit.*, Hal. 140.,

¹⁰ Suma'mur, P.K., *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Haji Masagung, Jakarta, Cet.VI 1988, Hal.

Suma'mur dalam bukunya *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja* menjelaskan bahwa agar seorang buruh ada dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari faktor, yaitu:¹¹

1. Beban kerja.

Seorang buruh memiliki kemampuan dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin diantara mereka lebih cocok untuk beban fisik, mental atau sosial. Namun sebagai persamaan umum, mereka hanya mampu memikul beban sampai taraf tertentu. Di samping itu ada beban yang dirasa optimal bagi seseorang.

Inilah maksud penempatan seorang buruh yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan buruh tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula. Derajat tepat suatu penempatan meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya.

2. Beban Tambahan Akibat Lingkungan Kerja.

Mengenai beban tambahan akibat lingkungan kerja, menurut Suma'mur, sebagai tambahan kepada beban kerja yang langsung akibat pekerjaan sebenarnya, suatu pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang berakibat beban tambahan pada jasmani dan rohani buruh. Terdapat 5 (lima) faktor penyebab beban tambahan yang dimaksud, yaitu:

a. Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, vibrasi mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Faktor-faktor kimia, yaitu gas, uap, debu, kabut, "fume", asap, awan, cairan, dan benda padat.

c. Faktor biologi, baik dari golongan tumbuhan atau hewan.

d. Faktor fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap dan cara kerja.

Faktor mental-psikologis, yaitu suasana kerja, hubungan di antara buruh atau dengan pengusaha, pemilihan kerja dan lain-lain.

3. Kapasitas Kerja.

3) Penyakit Akibat Kerja

Apabila kesehatan kerja tidak dipenuhi oleh pengusaha, maka buruh terancam terkena penyakit akibat kerja. Dalam ruang atau di tempat kerja biasanya terdapat faktor-faktor yang menjadi sebab penyakit akibat kerja, yaitu¹²

a. Golongan fisik, seperti:

1) Suara, yang bisa menyebabkan pekak atau tuli.

2) Radiasi sinar-sinar *Ro* atau sinar-sinar radioaktif, yang menyebabkan antara lain penyakit susunan darah dan kelainan-kelainan kulit. Radiasi sinar inframerah

¹¹ *Ibid.*, Hal. 48-50.,

¹² *Ibid.*, Hal. 53-54.,

- bisa mengakibatkan katarak kepada lensa mata, sedangkan sinar ultraviolet menjadi sebab *conjunctivitis photoelectric*.
- 3) Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan *heat stroke*, *heat cramps* atau *hyperpyrexia*, sedangkan suhu-suhu yang rendah antara lain menimbulkan “frostbite”.
 - 4) Tekanan yang tinggi menyebabkan *caisson disease*.
 - 5) Penerangan lampu yang kurang baik misalnya menyebabkan kelainan indera penglihatan atau kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.
- b. Golongan *chemis*, yaitu:
- 1) Debu yang menyebabkan *pneumoconoses*, diantaranya: *silicosis*, *asbestosis* dan lain-lain.
 - 2) Uap yang diantaranya menyebabkan *metal fume fever*, *dermatitis*, atau keracunan.
 - 3) Gas, misalnya keracunan oleh CO, H₂S, dan lain-lain.
 - 4) Larutan, yang misalnya menyebabkan dermatitis.
 - 5) Awan atau kabut, misalnya racun serangga (*insecticides*), racun jamur dan lain-lain yang menimbulkan keracunan.
- c. Golongan infeksi, misalnya oleh bibit penyakit *anthrax* atau *brucella* pada buruh-buruh penyamak kulit.
- d. Golongan fisiologis, yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan kurang baik, salah cara melakukan pekerjaan dan lain-lain yang kesemuanya menimbulkan kelelahan fisik, bahkan lambat laun perubahan fisik tubuh buruh.
- e. Golongan mental-psikologis, hal ini terlihat misalnya pada hubungan kerja yang tidak baik, atau misalnya keadaan membosankan monoton.

Gangguan-gangguan pada kesehatan dan daya kerja akibat berbagai factor dalam pekerjaan bisa dihindarkan, asal saja buruh dan pimpinan perusahaan ada kemauan baik untuk mencegahnya. Cara-cara mencegah gangguan tersebut adalah: ¹³

1. Substitusi, yaitu mengganti bahan yang lebih bahaya dengan bahan yang kurang bahaya atau tidak berbahaya sama sekali, misalnya *carbon-tetrachlorida*, diganti dengan *trichlor etilen* atau *ironshot* dipergunakan sebagai pengganti pasir pada pekerjaan *sandblasting*.
2. Ventilasi umum, yaitu mengalirkan udara sebanyak mungkin menurut perhitungan ke dalam ruang kerja, agar kadar dari bahan-bahan yang berbahaya oleh pemasukan udara ini lebih rendah dari pada kadar yang membahayakan, yaitu kadar NAB (Nilai Ambang Batas). NAB adalah kadar yang padanya atau di bawah dari padanya, apabila buruh-buruh menghirupnya 8 jam sehari, atau 5 hari seminggu, tidak akan menimbulkan penyakit atau kelainan.
3. Ventilasi keluar setempat *local exhausters*, ialah alat yang biasanya menghisap udara di suatu tempat kerja tertentu, agar bahan-bahan dari tempat-tempat tertentu itu yang membahayakan dihisap dan dialirkan keluar.

¹³ *Ibid.*, Hal. 52-53.,

4. Isolasi, yaitu mengisolasi operasi atau proses dalam perusahaan yang membahayakan, misalnya isolasi *mesian*, yang sangat hiruk, agar kegaduhan yang disebabkan turun dan tidak menjadi gangguan lagi. Contoh lain ialah pencampuran bensin dengan *tetra-etil* timah hitam.
5. Pakaian pelindung, misalnya: masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi, pakaian dan lain-lain.
6. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, yaitu pemeriksaan kesehatan kepada calon buruh untuk mengetahui apakah calon tersebut serasi dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, baik fisik maupun mentalnya.
7. Pemeriksaan berkala atau ulangan, untuk evaluasi, apakah faktor-faktor penyebab itu telah menimbulkan gangguan-gangguan atau kelainan-kelainan kepada tubuh buruh atau tidak.
8. Penerangan sebelum kerja, agar bekerja dan menaati peraturan-peraturan dan agar mereka lebih berhati-hati.
9. Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada buruh secara kontinu, agar buruh-buruh tetap waspada dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Perlindungan Hukum Bagi Buruh di Bidang Kesehatan Kerja

Pengawasan ketenagakerjaan awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Dalam undang-undang ini Bagian II Pasal 2 mengatur tentang kewajiban melakukan pengawasan perburuhan oleh pegawai yang ditunjuk oleh menteri. Selain itu juga menerangkan tentang kewenangan atau hak-hak pegawai pengawas perburuhan.

Hak-hak tersebut yakni memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka, bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, juga mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam undang-undang ini mencantumkan siapa saja pihak-pihak yang berkewajiban melakukan pengawasan. Pada Bab I Tentang Istilah-Istilah Pasal 1 ayat 5 menyebutkan:

"Pegawai pengawas ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja."

Sedangkan dalam Bab IV dijelaskan mengenai pengawasan, tetapi hanya berkisar tentang tanggung jawab pengawas saja. Bunyi Pasal 5 dalam Bab IV tersebut yakni,

1. Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang-Undang ini sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan

pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-Undang ini dan membantu pelaksanaannya.

2. Wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja dalam melaksanakan Undang-Undang ini diatur dengan peraturan perundangan.

Selain diatur dalam undang-undang tersebut, pengawasan ketenagakerjaan juga diatur dalam Pasal 176-181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal itu mencakup semua bentuk pengawasan ketenagakerjaan baik itu pengawasan ketenagakerjaan di bidang norma kerja maupun di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Undang-undang tersebut menjelaskan tentang pengawasan ketenagakerjaan secara umum yang meliputi pengertian pengawasan ketenagakerjaan, pihak yang melakukan pengawasan dan kewajiban badan pengawas.

Selanjutnya, pengawasan ketenagakerjaan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan. Undang-undang ini dicantumkan pokok-pokok pikiran yang mendorong lahirnya konvensi, yakni agar sistem pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan mempunyai pengaturan yang sesuai dengan standar internasional ILO.

Pada Bab III tentang alasan Negara Indonesia mengesahkan konvensi ini, disebutkan bahwa selama ini pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Kedua undang-undang tersebut secara eksplisit belum mengatur mengenai kemandirian profesi Pengawas Ketenagakerjaan serta supervisi tingkat pusat sebagaimana dinyatakan dalam ketentuan Pasal 4 dan Pasal 6 Konvensi ILO Nomor 81. Dengan diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 81 memperkuat pengaturan pengawasan ketenagakerjaan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian ada empat peraturan yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan.

Tentang kesehatan kerja, diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mencantumkan sanksi pidana jika kesehatan kerja tidak diterapkan.

Berikut bunyi Pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 berbunyi:

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.

Pasal 87 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.

Zaeni Asyhadie menyebutkan bahwa kesehatan kerja termasuk dalam Perlindungan sosial. Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.¹⁴ Lebih lanjut bentuk perlindungan sosial yang ada mempunyai sanksi pidana karena:¹⁵

- a. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
- b. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya.

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007 Hal. 78

¹⁵ *Ibid.*, Hal. 79.

Bila didasarkan pada penjelasan diatas, sudah seharusnya ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai sanksi pidana bila tidak dipatuhi oleh pengusaha.

Tetapi dalam Pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mencantumkan keharusan diberikannya sanksi pidana apabila ketentuan pasal yang berkaitan dengan kesehatan kerja tidak dipenuhi. Artinya, perlindungan hukum bagi buruh di bidang kesehatan kerja dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih kurang.

Peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja belum ada. Sehingga timbul permasalahan yakni di wilayah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan dan teknis pengawasan ketenagakerjaan. Mengenai keberadaan peraturan pelaksana dari pelaksanaan pengawasan, sebenarnya sudah diatur dalam Pasal 178 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 178 ayat 2 menyebutkan bahwa “Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.”

Tidak adanya Keputusan Presiden yang mengatur pelaksanaan pengawasan tersebut berimbas kepada jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berpotensi tidak proporsional. Ada potensi lebih banyaknya jumlah pegawai pengawas umum daripada jumlah pengawas spesialis. Melihat hal tersebut, dari segi faktor undang-undang, pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja tidak berfungsi maksimal. Sudah seharusnya perlu diadakannya peraturan pelaksana yang mengatur masalah pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja, sehingga dapat berdampak positif dalam pelaksanaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja harus dipahami oleh pihak pemerintah sebagai upaya perlindungan hukum terhadap buruh. Mengenai konsep pengawasan ketenagakerjaan telah diatur baik secara konsep maupun secara peraturan perundang-undangan. Tentang substansi undang-undang yang ada tidak menunjang pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja karena belum adanya peraturan pelaksana yang lebih rinci. Pihak Pengusaha harus memahami dan memperhatikan kesehatan

kerja bagi buruh meskipun besarnya biaya yang dikeluarkan. Hal ini penting mengingat terdapat penyakit akibat kerja yang ditimbulkan karena tidak dipenuhinya kesehatan kerja bagi buruh.

2. Saran

Rekomendasi yang ditawarkan adalah Pemenuhan hak buruh di bidang kesehatan kerja sangatlah penting, oleh karenanya Pemerintah mempunyai kewajiban melakukan pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja agar hal tersebut dapat terwujud. Pemerintah hendaknya mengeluarkan peraturan pelaksana yang mengatur secara teknis mengenai pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesehatan kerja. Sedangkan bagi pengusaha agar memahami konsep kesehatan kerja bagi buruh dan mewujudkannya sebagai pemenuhan hak kesehatan kerja bagi buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007;
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Cet. XII 1999;
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005;
- Sendjun H. Manulang, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet I, Rineka Cipta, Jakarta, 1990;
- Suma'mur, P.K., *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, CV. Haji Masagung, Jakarta, Cet.VI 1988;
- Yakub Adi Krisanto, *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum*, Fakultas Hukum UKSW, Salatiga, Edisi April 2008;
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007;
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 juncto Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan;
- Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan;