

KAJIAN YURIDIS TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh : Harly Rumagit¹

Komisi Pembimbing:

Prof. Dr. Madjid Abdullah, SH, MH

Dr. Deasy Soeikromo, SH, MH

A. PENDAHULUAN

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), Muhaimin Iskandar menyayangkan masih tingginya jumlah angka kecelakaan kerja di Indonesia. Berdasarkan data organisasi perburuhan internasional (ILO), kerugian akibat kecelakaan kerja mencapai Rp.280 triliun per tahun. Muhaimin menjelaskan kecelakaan kerja tidak hanya dapat menyebabkan kematian, kerugian materi, moril dan pencemaran lingkungan, namun juga dapat memengaruhi produktivitas, kesejahteraan masyarakat bahkan dapat menurunkan Indeks Pembangunan Manusia dan pada akhirnya berpengaruh terhadap daya saing nasional. Angka kecelakaan kerja lima tahun terakhir cenderung naik, sepanjang tahun 2012 terjadi 103.000 kasus kecelakaan kerja, dan setiap hari ada 9 orang peserta Jamsostek yang meninggal akibat kecelakaan kerja tersebut. Tahun 2011 terdapat 99.491 kasus atau rata-rata 414 kasus kecelakaan kerja per hari, sedangkan tahun 2010 hanya 98.711 kasus kecelakaan kerja, tahun 2009 terdapat 96.314 kasus, dan tahun 2008 terdapat 94.736 kasus.²

Perlu diketahui bahwa penempatan tenaga kerja adalah usaha untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dan pemberi kerja pun dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.³ Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hal ini berarti bahwa dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah) dan objek perjanjian (pekerjaan).⁴ Namun ada kalanya penyelenggaraan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja dan pengusaha tersebut tidaklah sesuai dengan yang apa

¹ Lulusan Pada Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado Tahun 2014

² <http://www.jamsostek.co.id/content/news>, diakses tanggal 07 Juli 2013.

³ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hal. 4

⁴ Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hal. 2

yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi antara pengusaha dan pekerja terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Maka berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Kajian Yuridis Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja serta hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha menurut undang-undang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana upaya dan mekanisme pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan?

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi adalah suatu kerangka operasional dimana fakta diletakkan sedemikian rupa, sehingga maknanya dapat dilihat lebih jelas.⁵ Penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya pencarian dan bukannya sekedar mengamati dengan teliti terhadap sesuatu objek yang mudah terpegang ditangan.⁶ Dengan demikian metode penelitian adalah cara yang teratur dan terpikir secara tepat dan baik dengan menggunakan metode ilmiah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan maupun guna menguji kebenaran maupun ketidakbenaran dari suatu pengetahuan, gejala atau hipotesa.

Penulisan ini dilakukan dengan studi pustaka yaitu dengan cara membaca buku-buku dan mempelajari literatur-literatur yang selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasannya. Analisis Data dalam penulisan tesis ini menggunakan metode analisis kualitatif, dalam hal ini mengkaji secara mendalam bahan hukum yang ada kemudian digabungkan dengan bahan hukum yang lain, lalu dipadukan dengan teori-teori yang mendukung dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

D. PEMBAHASAN

1. Bentuk perjanjian kerja serta hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha menurut undang-undang ketenagakerjaan

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian

⁵ Nico Ngani, *Metodologi Penelitian Dan Penulisan Hukum*,. Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2012, hal. 79.

⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*,. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 27.

besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama. Perjanjian tersebut dapat berbentuk lisan atau tertulis dengan jangka waktu tertentu/kontrak atau dengan jangka waktu tidak tertentu. Hal ini biasa dilakukan oleh masyarakat industri pada umumnya. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam pasal 1601 (a) menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain simajikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁷ Juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu yang sekarang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan di dalam pelaksanaannya diatur dalam No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja waktu tertentu.

Perjanjian-perjanjian dalam lapangan hukum perdata akan melahirkan hukum perjanjian. Buku III KUH Perdata berjudul Perihal Perikatan. Disini, istilah “*perikatan*” mengandung pengertian yang lebih luas daripada istilah perjanjian, sebab dalam Buku III KUH Perdata diatur juga tentang persetujuan (atau perjanjian) yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan melanggar hukum dan perikatan yang timbul oleh undang-undang karena perbuatan manusia yang layak. Tetapi, sebagian besar Buku III KUH Perdata ditujukan pada perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian. Jadi, menurut Prof. R. Subekti, SH., Buku III KUH Perdata, “Berisikan Hukum Perjanjian”⁸

Hal-hal yang diatur dalam Buku II KUH Perdata, maka dapat dikatakan bahwa KUH Perdata Buku III berisi tentang Hukum Perjanjian, ditambah dengan beberapa ketentuan yang mengatur perikatan yang lahir karena undang-undang, baik karena perbuatan manusia yang sah maupun perbuatan manusia yang tidak sah. Artinya kalau buku III KUHPerdata mengatur tentang hukum perikatan, yang merupakan baguan dari hukum kekayaan yang bersama dengan hukum keluarga merupakan pokok dari hukum perdata, dimana hukum perjanjian merupakan bagian dari padanya.⁹

Sistem terbuka ini mengandung azas kebebasan berkontrak yang dapat disimpulkan dari bunyi ketentuan dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal ini merupakan pasal yang paling populer karena disinilah disandarkan asas kebebasan

⁷R. Subekti, R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT Pradnya Paramita, Cet. 39, Jakarta, 2008 hal. 391

⁸R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermedia, Jakarta, 1984, hal. 122.

⁹J. Satrio, *Wanprestasi Menurut KUHPerdata, Doktrin Dan Yurisprudensi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hal. 3.

berkontrak.¹⁰ Dengan demikian anggota-anggota masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja atau tentang apa saja, dan asal perjanjian itu dibuat secara sah (pasal 1320 KUH Perdata), maka perjanjian itu akan mengikat bagi mereka yang membuatnya sebagai undang-undang. Hal ini berarti bilamana salah satu pihak melakukan wanprestasi, maka ia melanggar undang-undang yang mereka buat.

Istilah “hukum pelengkap” ini, Dr. Soerjono Soekanto, SH., menggunakan istilah “Kaidah hukum yang fakultatif”, sebagai lawan dari kaidah hukum yang imperatif. Dr. E. Utrecht, SH., menggunakan istilah “Hukum, yang bersifat mengatur” artinya hukum itu ialah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu,¹¹ Sebagai lawan dari hukum yang memaksa. Mengenai status individu dalam masyarakat, maka menurut Aristoteles, manusia adalah makhluk sosial atau “*zoon politicon*”,¹² yang berarti manusia adalah makhluk yang hidup bermasyarakat. Manusia itu sejak dilahirkan sampai meninggal dunia, hidup di antara manusia lain dalam suatu pergaulan masyarakat. Hal ini disebabkan manusia itu cenderung mempunyai keinginan untuk selalu hidup bersama (*appetitus societatis*).¹³

Pandangan liberalis memengatakan bahwa individu lebih penting dari masyarakat. Individu diberi tempat yang tinggi dan didewa-dewikan. Sebaliknya, dalam pandangan kolektivisme, masyarakat yang penting. Sedang dalam pandangan Pancasila, maka individu dan masyarakat sama pentingnya. Antara individu dan masyarakat terhadap hubungan yang serasi, selaras dan seimbang. Sistem terbuka dalam hukum perjanjian dimana hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada anggota masyarakat untuk membuat perjanjian berisi apa saja, asal saja perjanjian itu tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan dan hukum. aturan-aturan dalam hukum perjanjian adalah kaidah hukum yang fakultatif yang memperbolehkan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian untuk menyimpang dari ketentuan yang ada dalam undang-undang.

Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian itu diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian yang mereka buat. Perjanjian-perjanjian yang mereka buat itu akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka sendiri.

¹⁰ Ahmad Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal. 78

¹¹ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 33

¹² Kusumadi Pudjosewojo, *Pengantar Tata Hukum di Indonesia*, Pembangunan, Jakarta, 1984, hal.32

¹³ Otje Salman, *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa*, Cet. Ketiga, Refika Aditama, Bandung, 2010, hal.9

Perjanjian yang dibuat secara sah tidak boleh dibatalkan oleh salah satu pihak saja. Suatu perjanjian hanya dapat dibatalkan, bilamana ada persetujuan dari kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu. Sebenarnya, lepas dari sanksi hukum yang akan dikenakan terhadap pihak yang melakukan wanprestasi, maka dari segi etika, seharusnya suatu perjanjian itu dilaksanakan dengan itikad baik. Kalau seorang berjanji kepada orang lain lalu tidak melaksanakan apa yang dijanjikan itu maka disamping ia melanggar kaidah hukum, sekaligus juga melanggar kaidah kesusilaan dan kaidah agama, karena agama manapun yang ada didunia ini mengajarkan orang untuk menepati janji yang telah diperbuatnya kepada orang yang lain. Fungsi Perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu fungsi yuridis dan fungsi ekonomis. Fungsi yuridis perjanjian adalah dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sedangkan fungsi ekonomis adalah menggerakkan (hak milik) sumber daya dari nilai penggunaan yang lebih rendah menjadi nilai yang lebih tinggi.¹⁴

Kesepakatan dalam perjanjian dapat dilakukan secara tegas maupun secara diam-diam. Bahkan dalam kehidupan sehari-hari, banyak sekali perjanjian yang terjadi melalui kesepakatan diam-diam. Kalau seorang penumpang menyetop oplet angkutan umum dengan tujuan ke suatu tempat, maka ia dengan perbuatannya itu sudah mengikat dirinya untuk membayar ongkos perjalanan ke tempat tujuannya. Demikian juga si sopir oplet itu diam-diam sepakat untuk mengantarkan orang itu ke tempat tujuannya dengan aman.

Memang adalah suatu hal yang janggal bilamana seorang penumpang oplet dari Kampus Unsrat menyetop sebuah oplet yang jelas melayani trayek Kampus Pasar 45 dan kemudian mengadakan perundingan lagi sebelum ia naik ke dalam oplet. Kata-kata sepakat mereka mengikat diri pada Pasal 52 ayat (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah asas konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian. Artinya, pada dasarnya perjanjian dan perikatan timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak tercapainya kata sepakat antara para pihak.¹⁵ Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dan tidak memerlukan bentuk yang formil (tertulis).

2. Upaya Dan Mekanisme Pengawasan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan,

¹⁴Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 168-169.

¹⁵Rocky Marbun, dkk, *Kamus Hukum Lengkap*, Visi Media Pustaka, Jakarta, 2012, hal. 22.

penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.¹⁶ Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini dapat diartikan : suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur aktivitasnya. Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini.¹⁷

Selain pembinaan dan bimbingan mengenai inventaris tempat kerja, juga memberikan pembinaan Inventarisasi data kecelakaan kerja dan Penyusunan statistik kecelakaan kerja. Jadi perusahaan tersebut diwajibkan untuk membuat data yang seakurat mungkin mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Tujuan dari pembuatan statistik kecelakaan kerja adalah untuk mengetahui jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun ke tahun, sehingga dapat di ketahui apakah tingkat kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan atau penurunan. jadi perusahaan dituntut untuk selalu transparan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mengadakan bimbingan mengenai Gizi kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memeriksa apakah para pekerja di suatu perusahaan telah mendapat gizi yang cukup atau belum. selain itu juga menghimbau para pengusaha untuk selalu memberikan makanan yang layak untuk para pekerjanya. Apabila tidak memberikan makanan, hendaknya para pengusaha tersebut wajib memberi uang pengganti makan yang layak. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah sebaiknya di setiap perusahaan disediakan Kantin perusahaan dan katering pengelola makanan bagi pekerja, sehingga dapat membantu para pekerja untuk mendapat gizi yang baik di tempat kerja.

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 keselamatan kerja.

Diperlukan upayabimbingan pencegahan kecelakaan kerja dan bimbingan kesehatan kerja secara optimal. Upaya-upaya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif, maupun represif diharapkan dapat mengurangi atau mencegah menekan angka kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga perusahaan-perusahaan dapat beroperasi semaksimal mungkin. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (pasal 176 Undang-undang No.13

¹⁶ Lalu Husni,SH.,M.Hum, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2004, hlm.138

¹⁷ Lalu Husni,SH.,M.Hum, *Op.Cit*, hlm.142

Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah unit organisasi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang No.14 Tahun 1969 dan pasal 5 ayat (a) Undang-undang No.1 Tahun 1970.

Sistem manajemen K3 berdasarkan Permenaker No.5 tahun 1996 dimana Sistem Manajemen K3 di lingkungan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.¹⁸ Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat 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.¹⁹

Pengawasan dan pemeriksaan yang berhubungan dengan kesehatan kerja yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain pemeriksaan kondisi tempat dan lingkungan lingkungan kerja, pemeriksaan Fasilitas sanitasi, telah disediakan ruang ganti yang memadai atau belum, Ruang ganti pakaian, ada tempat pembuangan sampah bekas dan pengolahannya atau belum, dimana letak sumber air produksi, apakah dalam perusahaan tersebut telah tersedia pelayanan dan sarana kesehatan kerja yang memadai atau belum, apakah perusahaan tersebut telah menerapkan ketentuan tentang pemeriksaan kesehatan badan tenaga kerja secara awal, berkala dan khusus, apa saja fasilitas P3K yang tersedia di perusahaan tersebut, bagaimana penyelenggaraan Penyelenggaraan makan dan minum terhadap pekerja apakah selalu dilaksanakan dengan baik atau belum.

Pengawas akan melakukan penindakan secara preventif apabila pada saat pengawasan dan pemeriksaan pengawas tersebut menemukan pelaksanaan norma kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja ada penyimpangan. tindakan tersebut berupa pembinaan secara lisan dan tertulis yang diketahui oleh kepala dinas. Pengawas juga akan melakukan penindakan secara represif apabila pengawas selama pemeriksaan menemukan

¹⁸ Permenaker No.PER-05/MEN/1996, tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 1 ayat (1)

¹⁹ Okleqs.wordpress.com/2008/05/03/penerapan-smk3/, diakses pada tanggal 17Oktober 2013.

penyimpangan terhadap norma kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja secara berulang tanpa ada itikad untuk memperbaikinya.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang independen dan kebijastik.

Selain dari segi usia dan pengalaman, menurut penulis hal yang membedakan antara pengawas umum dan pengawas spesialis adalah bahwa pengawas umum melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol (pemeriksaan berkala), sedangkan pengawas spesialis hanya melaksanakan control atau pemeriksaan berkala saja. Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan lengkap yang dilakukan kepada perusahaan atau tempat kerja baru yang belum pernah diperiksa, jadi baru pertama kali diperiksa, sedangkan pemeriksaan Kontrol (pemeriksaan berkala) adalah pemeriksaan ulang yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama baik secara lengkap maupun tidak. Jadi yang berhak melaksanakan pemeriksaan pertama adalah pengawas umum, sedangkan untuk pemeriksaan berkala baik pengawas umum maupun pengawas khusus berhak melaksanakannya.

Salah satu kewajiban dari pengawas baik pengawas umum maupun pengawas khusus adalah Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kegiatan pengawasan terpadu ini sudah terkonsep dengan cukup baik. Suatu kegiatan pengawasan dan pemeriksaan memang harus dimulai dengan rencana kerja.

Tanpa adanya suatu rencana yang matang tentunya akan berdampak pada saat pemeriksaan nantinya. Seperti yang telah penulis bahas di muka bahwa untuk tahapan pemeriksaan di perusahaan atau tempat kerja ini dikelompokkan menjadi obyek-obyek tertentu seperti : Jenis usaha perusahaan, data umum perusahaan, Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat, hubungan kerja, pelaksanaan pengupahan, Jamsostek dan kesejahteraan serta Keselamatan dan Kesehatan kerja. Tujuan dari pengelompokkan obyek pengawasan dan pemeriksaan ini menurut penulis adalah untuk mempermudah dalam fokus pengawasan dan pemeriksaan.

Rangkaian kegiatan ketiga dalam pemeriksaan terpadu ini adalah Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif. Menurut

penulis pada tahap inilah pegawai pengawas harus benar-benar berperan aktif dalam penindakan apabila terjadi pelanggaran-pelanggaran ketenagakerjaan. Secara preventif pengawas dapat melaksanakan pembinaan-pembinaan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Sedangkan apabila terjadi penyimpangan terhadap norma kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja secara berulang tanpa ada itikad untuk memperbaikinya. Pengawas dapat mengusulkan kepada kepala Dinas untuk diproses penyidikan dengan koordinasi dengan polisi untuk diajukan ke Pengadilan setempat melalui penuntutan. Jadi dalam tahap penindakan ini pegawai pengawas dituntut untuk bertindak secermat mungkin dan seobyektif mungkin dalam menindak pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi.

Tahap yang keempat yang merupakan tahap terakhir dari pengawasan dan pemeriksaan terpadu ini adalah Pelaporan hasil pemeriksaan ini nantinya bisa digunakan sebagai instropeksi diri baik bagi perusahaan yang bersangkutan maupun bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dengan laporan tersebut akan dapat diketahui pelanggaran apa saja yang terjadi, serta tingkat kecelakaan kerja yang terjadi sehingga diharapkan dapat mengatasi permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 173 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pembinaan tersebut dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait. dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi

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. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. 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.

E. PENUTUP

Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berbentuk lisan maupun tertulis dengan jangka waktu tertentu atau dengan jangka waktu yang tidak tertentu. Masing-masing pihak harus tunduk pada perjanjian kerja yang telah dibuat. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian

sebagai mana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yang pada unsur pertama harus ada kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan, melanggar unsur ini maka perjanjian yang telah dibuat dapat di ancam batal yaitu dapat di mintakan pembatalan. 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. Diperlukan upaya bimbingan pencegahan kecelakaan kerja dan bimbingan kesehatan kerja secara optimal.

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. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya. 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). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal. 78
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 27.
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 33

- J. Satrio, *Wanprestasi Menurut KUHPerdato, Doktrin Dan Yurisprudensi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hal. 3.
- Kusumadi Pudjosewojo, *Pengantar Tata Hukum di Indonesia*, Pembangunan, Jakarta, 1984, hal.32
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hal. 4
- Lalu Husni,SH.,M.Hum, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2004, hlm.138
- Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hal. 2
- Nico Ngani, *Metodologi Penelitian Dan Penulisan Hukum*,. Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2012, hal. 79.
- Otje Salman, *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa*, Cet. Ketiga, Refika Aditama, Bandung, 2010, hal.9
- R. Subekti, R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*,PT Pradnya Paramita, Cet. 39, Jakarta, 2008 hal. 391
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermedia, Jakarta, 1984, hal. 122.
- Rocky Marbun, dkk, *Kamus Hukum Lengkap*, Visi Media Pustaka, Jakarta, 2012, hal. 22.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 168-169.

Internet :

<http://www.jamsostek.co.id/content/news>. diakses tanggal 07 Juli 2013.

Permenaker No.PER-05/MEN/1996, tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 1 ayat (1)

Okleqs.wordpress.com/2008/05/03/penera.