

**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PENGAWASAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN
DI KABUPATEN SEMARANG**

Skripsi

Diajukan Guna Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi

Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Fakultas Syari'ah dan Hukum



Disusun Oleh:

Ahmad Hilmi

NIM: 1502056071

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.
Mangkang Kulon RT. 02 RW. 04 Kecamatan Tugu
Kota Semarang Kode Pos 50155

Hal : PERSETUJUAN PEMBIMBING
Lamp : Naskah Skripsi
a.n. Sdr. Ahmad Hilmi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Ahmad Hilmi
NIM : 1502056071
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul : "ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN
PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI
KABUPATEN SEMARANG"

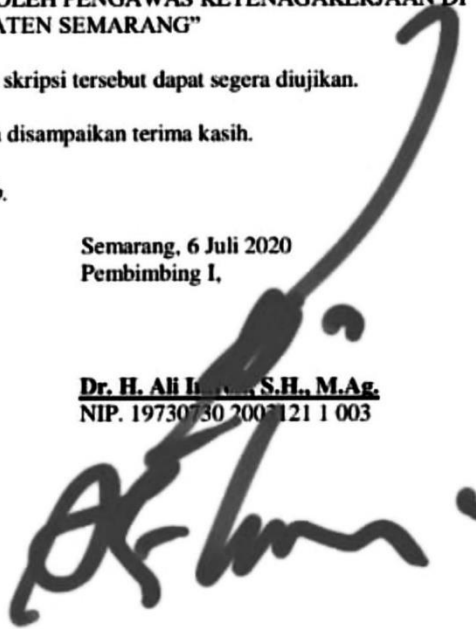
Saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera diujikan.

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 6 Juli 2020
Pembimbing I,

Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.
NIP. 19730730 2007121 1 003



Dr. H. Ja'far Baehaqi, S.Ag, M.H.
Sumbersari RT. 04 RW. 05 Kecamatan Ngampel
Kabupaten Kendal Kode Pos 51357

Hal : PERSETUJUAN PEMBIMBING
Lamp : Naskah Skripsi
a.n. Sdr. Ahmad Hilmi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Ahmad Hilmi
NIM : 1502056071
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul : "ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN
PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI
KABUPATEN SEMARANG"

Saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera diujikan.

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 3 Juli 2020
Pembimbing II,



Dr. H. Ja'far Baehaqi, M.H
NIP. 19730821 200003 1002

PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Prof.Dr. Hamka Km. 2 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax 024-7601291 Semarang 50185

**BERITA ACARA
(PENGESAHAN DAN YUDISIUM SKRIPSI)**

Pada hari ini, Selasa tanggal Empat Belas bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh telah dilaksanakan sidang munaqasah skripsi mahasiswa:

Nama : Ahmad Hilmi
NIM : 1502056071
Jurusan/ Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Semarang
Pembimbing I : Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.
Pembimbing II : Dr. H. Ja'far Baehaqi, S.Ag., M.H.

Dengan susunan Dewan Penguji sebagai berikut:

1. Novita Dewi M., S.H., M.H. (Penguji 1)
2. Dr. H. Ja'far Baehaqi, S.Ag., M.H. (Penguji 2)
3. Hj. Briliyan Erna Wati, S.H.,M.Hum. (Penguji 3)
4. Maria Anna Muryani, S.H., M.H. (Penguji 4)

Yang bersangkutan dinyatakan LULUS/~~TIDAK LULUS~~* dengan nilai: 3,89 (B+).

Berita acara ini digunakan sebagai pengantisementara dokumen PENGESAHAN SKRIPSI dan YUDISIUM SKRIPSI, dan dapat diterima sebagai kelengkapan persyaratan pendaftaran wisuda.



Ketua Prodi Ilmu Hukum,

BRILIYAN ERNA WATI

*coret yang tidak perlu

DEKLARASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Hilmi

NIM : 1502056071

Jurusan : Ilmu Hukum

Program Studi : Strata I

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PENGAWASAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN
DI KABUPATEN SEMARANG**

Secara Keseluruhan adalah hasil penelitian karya sendiri, kecuali pada bagian tertentu yang dicantumkan rujukan sumbernya.

Semarang, 6 Juli 2020



Ahmad Hilmi

NIM. 1502056071

MOTTO

من ستر جهله فانكشف جهله لجهله

Barang siapa yang menyembunyikan kebodohnya, maka akan terbuka kebodohnya karena kebodohnya.

(KH. Adib Rofiuddin Izza)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah menganugerahkan kami limpahan rahmat dan taufik-Nya, dan dihaturkan pula shalawat dan salam kepada Sang Baginda Agung, nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini kami persembahkan kepada kedua orang tua tercinta kami, Abah Anisul Fuad dan Umi Julaesih yang telah memberikan kami kekuatan moril untuk anak kecilnya hingga saat ini.

Dan skripsi ini juga dipersembahkan untuk adik-adik kami: Tiara qathrunnada, Nuhbatul Mahbub, Muhammad Nailuttamam dan Uwais Ulinnuha. Semoga kalian selalu dalam naungan rohmat Allah. Dan juga kepada seluruh keluarga kami, poro masyayikh kami, guru kami, handai taulan kami dan terkhusus untuk 'Ammi Ahmad nafi', matursuwun mang. Semoga Allah menempatkanmu di haribaan cinta-Nya.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	–	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	Ea
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha (dengan titik di atas)
ء	Hamzah	–'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di Tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
يَ	<i>Fathah</i> dan Ya	Ai	A dan I
وَ	<i>Fathah</i> dan Wau	Au	A dan U

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ... يَ	<i>Fathah</i> dan Alif atau Ya	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>Kasrah</i> dan Ya	ī	i dan garis di atas
وُ	<i>Ḍammah</i> dan Wau	ū	u dan garis di atas

Ta marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Jika huruf ع bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (اِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (ī).

Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (alif lam ma‘arifah) . Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di Tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

***Lafz Al-Jalālah* (الله)**

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafz Al-Jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam menjamin keselamatan baik fisik maupun psikis orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja. Pengaturan K3 diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, aturan lain juga dapat ditemui di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan dari Menteri Ketenagakerjaan lainnya. Pengawasan terhadap Norma K3 dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan umum dan pengawas spesialis. Kabupaten Semarang memiliki angka tertinggi dalam kasus ketenagakerjaan pada tahun 2019 dengan jumlah 1.374 kasus kecelakaan. Pengawasan pelaksanaan K3 harusnya menjadi garda terdepan untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja di Kabupaten Semarang, tetapi fakta di lapangan belum mencapai apa yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja.

Berdasarkan hal di atas, maka penulis perlu meneliti lebih jauh mengenai bagaimana Undang-Undang diterapkan dalam pelaksanaan pengawasan K3, yang mana judul penelitian ini adalah Analisis Yuridis Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang. Rumusan masalah yang dibahas adalah: Bagaimana pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Semarang? Bagaimana analisis yuridis pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Semarang?

Penelitian ini adalah penelitian yuridis-normatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah (Disnakertrans) Jawa Tengah. Pengumpulan data yang dilakukan penulis dilakukan dengan cara studi dokumen dan wawancara. Teknis yang digunakan yaitu analisis kualitatif untuk aspek-aspek normatif melalui metode yang bersifat deskriptif analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan K3 di Kabupaten Semarang memiliki beberapa catatan. *Pertama*, rasio pegawai pengawas ketenagakerjaan yang masih kurang dibandingkan perusahaannya, padahal dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Perdagangan), pada pokok-pokok konvensi nomor 9 mengharuskan pengawas ituimbang dengan perusahaan. *Kedua*, belum maksimalnya sistem pelaporan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang, hal ini sebagaimana yang ada pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. *Ketiga*, perlu adanya pembinaan intensif pada semua pihak, terkhusus pada para pekerja. *Keempat*, perlu adanya kajian ulang mengenai definisi kecelakaan kerja yang ada pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial.

Kata Kunci: Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kecelakaan Kerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT karena dengan berkat karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawah teriring salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabat dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah UIN Walisongo Semarang. Judul skripsi yang penulis susun yaitu Analisis Yuridis Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, tidak ada kata yang pantas penulis ungkapkan kecuali ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. Muhammad Arja Imroni, S.Ag, M.Ag selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.
3. Hj. Briliyan Ernawati S.H, M.Hum selaku Kepala Jurusan Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang
4. Dr. H. Ali Imron, S.H, M.Ag, dan Dr. H. Ja'far Baehaqi, S.Ag., M.H selaku dosen pembimbing I dan II, yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan, masukan dan segala perhatiannya dalam membimbing penulis.

5. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.
6. Kedua orang tua penulis tercinta, Abah Anisul Fuad dan Umi Julaesih yang selalu mendoakan, mencurahkan cintanya kepada penulis.
7. Seluruh adik-adik tercinta Tiara, Mahbub, Neil dan Nuha, serta seluruh keluarga penulis yang selalu memberikan kebahagiaan dan dukungan semangat.
8. Seluruh Masyayikh, poro kiai, asatidz, dan guru-guru sejak penulis kecil. Khususnya kepada Masyayikh Ponpes Kaliwadas Cirebon, Pondok Buntet Pesantren Cirebon dan Ponpes Al-Inaaroh Batang yang telah mengajari banyak hal dengan ikhlas kepada penulis.
9. Seluruh narasumber di DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Tengah dan Satwasker Wilayah Semarang, Ibu Budi Prabawaning Dyah, Bapak Agus Supiyanto, Bapak Hadi Prabowo, Bapak Agus Spto dan Bapak N. Anwar yang telah memberikan waktunya untuk berbagi ilmu kepada penulis.
10. Teman-teman AIC squad Gus Kafabih, Gus Noktah, Gus Naja, Dzawil, Lathif, Hadi, Auva, Wahyu, Kharis, Rohmat, Rohman, Sihab dan Mang Apik. Terimakasih sudah berteman sejak awal di Semarang.
11. Teman-Teman Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang, khususnya kepada Ilmu Hukum B 2015.
12. Keluarga besar kontrakan mualim bejo yang telah memberikan kebahagiaan dan warna bagi penulis.
13. Keluarga besar Forum Mahasiswa Santri Buntet Pesantren Cirebon di Semarang.

14. Keluarga besar PMII Rayon Syariah Komisariat UIN Walisongo Semarang.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan karya tulis ini, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan, motivasi, kritikan positif agar kedepannya menjadi lebih baik lagi dan memberikan manfaat yang luas bagi semua.

Semarang, 6 Juli 2020

Penulis,

Ahmad Hilmi

1502056071

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
DEKLARASI.....	ii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Telaah Pustaka	9
F. Metode Penelitian	12
G. Sistematika Penulisan	19
BAB II KONSEP PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	21
A. Konsep Umum Pengawasan Ketenagakerjaan.....	21
1. Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan.....	21
2. Tujuan Pengawasan Ketenagakerjaan.....	24
3. Asas dan Prinsip Pengawasan ketenagakerjaan	26
4. Jenis-Jenis Pengawasan Ketenagakerjaan.....	29
5. Pengaturan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Perundang- Undangan	32
6. Lembaga/Badan yang Mengawasi Ketenagakerjaan	39
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	42
1. Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja	42
2. Sejarah Keselamatan dan kesehatan kerja.....	45
3. Ruang Lingkup Keselamatan dan kesehatan kerja dalam Perundang-Undangan di Indonesia.....	48
4. Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja	69
C. Relevansi Pengawasan Ketenagakerjaan dengan Keselamatan dan kesehatan kerja	72

BAB III PELAKSANAAN PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SEMARANG	74
A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah	74
1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah	74
2. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah.....	76
3. Landasan Hukum Operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.....	78
4. Struktur Organisasi dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.....	79
5. Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah	86
B. Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang	88
1. Operasional Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Semarang.....	88
2. Tipe Pengawasan yang Digunakan Dalam Pengawasan K3	94
3. Pengawasan Norma K3 Sebagai Pencegahan Kecelakaan di Kabupaten Semarang.....	96
4. Faktor-Faktor Penghambat Pengawasan K3 di Kabupaten Semarang.....	99
BAB IV ANALISIS YURIDIS PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI KABUPATEN SEMARANG	101
A. Rasio Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan Perusahaan yang Diawasi di Kabupaten Semarang	103
B. Laporan Kerja Pengawas Ketenagakerjaan dan Rekap Laporan Pengawasan di DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Tengah	106
C. Kepatuhan Para Pihak Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Semarang	109
D. Kecelakaan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	114
BAB V PENUTUP.....	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran-Saran.....	121
C. Penutup	121
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN-LAMPIRAN	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak atas sebuah pekerjaan yang bisa membawa warganya pada kehidupan yang layak dan telah dijamin oleh negara, sebagaimana yang telah tertuang dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia yang berbunyi “*tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

Indonesia merupakan negara yang memiliki populasi terbesar ke-4 di dunia dengan jumlah 268 juta penduduk. Kondisi seperti ini menjadikan Indonesia sebagai penyumbang tenaga kerja yang besar pada banyak bidang usaha baik makro maupun mikro. Menurut data yang didapat dari BPS (Badan Pusat Statistik), jumlah pekerja di Indonesia pada bulan Februari 2018 sebanyak 127,07 juta orang¹. Data tersebut menunjukkan bahwa 47,4% penduduk indonesia menggantungkan hidup mereka pada keberlangsungan perusahaan.

Para pekerja memiliki kewajiban dan hak pada suatu perusahaan, kewajiban mereka sebagai pekerja adalah melakukan pekerjaan secara profesional dan mentaati peraturan yang ada di tempat mereka kerja. Mereka juga berhak atas beberapa hal ketika mereka kerja, selain upah yang menjadi hak utama para pekerja, mereka juga berhak untuk mendapatkan perlindungan ketika di lingkungan kerja maupun di luar kerja. Oleh karena itu, pemerintah juga mengatur

¹Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018*, No. 42/05/th.XXI, 07 mei 2018, hal 1

dalam pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3)², karena jika tanpa adanya perlindungan yang diatur dalam perundang-undangan maka para pekerja tidak memiliki jaminan atas diri mereka selama memiliki ikatan dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Suma'mur, keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana usaha kerja yang aman dan tenteram bagi karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan³. Perlindungan kerja dalam bentuk K3 sudah seharusnya diberikan secara maksimal kepada pekerja untuk meminimalisir kekhawatiran atas terjadinya hal-hal buruk dalam lingkungan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal⁴, dengan cara pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Hal ini pada dasarnya bukan hanya memberikan kenyamanan bagi para pekerja, tetapi juga memberikan solusi bagi para pengusaha sebagai langkah untuk meminimalisir resiko kerugian yang terjadi diakibatkan oleh ketidaklayakan sarana penunjang kerja.

Kerugian yang diakibatkan ketidakpatuhan pada norma k3 bisa berakibat sangat fatal. Contoh kasus yang disebabkan oleh kurangnya perhatian pada keselamatan kerja adalah kejadian kebakaran pabrik korek api gas PT. Kiat

²H. Zaeni Asyhadi, S.H., M.Hum. & Rahmawati Kusuma, S.H, M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prena Media Group, 2019), hal 119

³Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta, Gunung Agung, 1981), hal 2

⁴Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *HUKUM KETENAGAKERJAAN*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) Cet. 1, hal 36

Unggul di Sumatera Utara yang terjadi pada bulan Juni 2019 dan memakan 30 korban jiwa. Hal paling mendasar yang menyebabkan kejadian ini menelan banyak korban jiwa adalah tidak adanya pintu atau jalur untuk menyelamatkan diri ketika keadaan darurat, sehingga seluruh korban terkurung kobaran api dan terbakar hingga meninggal dunia⁵. Kelalain pemilik usaha yang tidak mengindahkan peraturan ini berakibat begitu menakutkan dalam lingkungan kerja. Padahal dalam Pasal 3 ayat (1) butir d Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa diantara syarat-syarat keselamatan kerja yaitu “*memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya*”.

Pada dasarnya hukum memanglah diciptakan untuk menjamin kesejahteraan bagi suatu bangsa. Semua hukum yang diberlakukan di suatu bangsa idealnya mampu mensejahterakan segenap elemen bangsa tersebut secara lahiriyah maupun batiniyah.⁶ Oleh karena itu, pemberlakuan keselamatan dan kesehatan kerja sudah menjadi kewajiban juga bagi pemerintah dan perusahaan sebagai sarana untuk menyejahterakan pekerja dan memberikan keamanan dan jaminan keselamatan secara lahiriyah kepada mereka.

Penanggung jawab K3 di tempat kerja pada dasarnya dibebankan kepada pengusaha atau pimpinan atau pengurus kerja⁷. Sebagaimana yang ada dalam pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁵<https://www.bisnis.tempo.co/amp/1217169/kemenaker-korban-kebakaran-pabrik-korek-api-terkurung-karena>

diakses pada: 21 Januari 2020

⁶Ali Imron, *Pelembagaan Hukum Perdata Islam di Indonesia Melalui Screening Board Pancasila*, Jurnal Wahana Akademika, Vol. 1 No. 2 Oktober 2014, hal 228

⁷ Eko Wahyudi, *Loc. Cit.*

Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa “*Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan*”. Dalam pasal ini sudah menekankan bahwa pelaksanaan K3 merupakan salah satu prosedur wajib yang harus diperhatikan oleh pengusaha.

Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang mencakup struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, prosedur, proses, tanggung jawab dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif⁸.

Dalam realitanya, banyak pengusaha yang kurang memperhatikan permasalahan K3, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya pemahaman pengusaha tersebut, atau bisa juga diakibatkan karena para pengusaha abai dalam pelaksanaannya. Timboel Siregar selaku Koordinator BPJS Watch mengatakan “Hal lain yang membuat pengusaha enggan memperbaiki kondisi kerjanya yaitu karena adanya program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), sehingga ketika terjadi kecelakaan atau bahkan kematian saat kerja maka biaya perawatan tidak lagi ditanggung oleh perusahaan, tetapi perawatan dan santunan menjadi tanggungan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSK)”⁹.

⁸ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Suluh Media, 2018, hal 71

⁹<https://www.beritasatu.com/ekonomi/581648/menaker-harus-benahi-bobroknya-pengawas-ketenagakerjaan>

Diakses pada: 21 Januari 2020

Pengawasan dalam penerapan K3 pada setiap perusahaan sangatlah penting guna menjaga para pekerja dari kecelakaan atau kehilangan nyawa. Dalam pasal 14 ayat (1) Peraturan Presiden RI Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan “*pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen*”. Pengawas K3 yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus yang dalam tugasnya dilakukan oleh pejabat atau petugas yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja¹⁰.

Secara fungsional, tugas pokok pengawas K3 diantaranya melaksanakan pengawasan, pemeriksaan, dan pengujian pada penggunaan mesin, kelistrikan, mekanik, sarana untuk evakuasi saat terjadi kebakaran ataupun kejadian besar lain yang berbahaya. Tugas lainnya yang menjadi pengawas K3 adalah memberikan penyuluhan atau pembinaan kepada panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja. Pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan dengan baik agar terciptanya keselarasan antara pekerja dan pengusaha¹¹.

Menurut lembar fakta yang dikeluarkan oleh *International Labour Organisation* (ILO), pada akhir tahun 2016, Indonesia memiliki 21.591.508 perusahaan. Dari jumlah tersebut, lebih dari 90% merupakan usaha kecil (0-100), 9% perusahaan skala menengah dan hanya 1% yang dianggap sebagai perusahaan besar¹². Jumlah perusahaan sebanyak itu memerlukan jumlah pengawas yang banyak juga, di tahun yang sama Indonesia hanya memiliki pengawas ketenagakerjaan yang hanya berjumlah 1.923 pengawas. Dalam pekerjaanya,

¹⁰ Eko Wahyudi Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, Op. Cit., hal 37

¹¹ G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra S.H., Ir. A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1986), hal 128

¹² International Labour Organisation, *Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Kantor Ilo Jakarta), hal 1

seorang pengawas dalam sebulan memiliki kewajiban untuk mengawasi 5 perusahaan. Dari data tersebut, kita bisa mengetahui bahwa perbandingan pengawas dan perusahaan di Indonesia begitu timpang, jika dirasioakan antara pengawas dan perusahaan yang ada di Indonesia yaitu 1:11.228.¹³ hal ini juga menjadi masalah jika kita melihat pada BAB IV angka 9 Penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) yang berbunyi: “jumlah dan spesialisasi pengawas ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif”.

Data di atas menunjukkan betapa pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di bidang K3 masih jauh dari ideal. Akibatnya, pengawasan, pembinaan, dan penyuluhan yang menjadi upaya peningkatan kualitas kerja dan penerapan K3 dalam perusahaan berjalan kurang efektif. Dapat dilihat pula dari angka kecelakaan kerja yang semakin meningkat.

Salah satu daerah yang memiliki tingkat kecelakaan kerja paling tinggi di Jawa Tengah adalah Kabupaten Semarang. Dikutip dari *kompas.com*, menurut Kepala Bidang BPJSK Cabang Ungaran, Reza Sahria, mengatakan “selama periode Januari-November 2019 terjadi 1.374 kasus kecelakaan kerja dengan jumlah klaim Rp 5,1 miliar”¹⁴. Hal ini bukan terjadi tanpa sebab, pengawasan K3 yang masih kurang sangat berpengaruh dalam kesadaran para pengusaha maupun

¹³ Ibid., hal 2

¹⁴<https://regional.kompas.com/read/2019/11/13/17295191/sepanjang-2019-1374-kasus-kecelakaan-kerja-terjadi-di-ungaran>
diakses pada: 22 Januari 2020

pekerja atas penerapan norma K3 yang berlaku untuk mengurangi kecelakaan kerja.

Tujuan awal pengawasan K3 sudah jelas untuk menjamin keselamatan pekerja dari kecelakaan kerja, sebagaimana yang telah tertulis dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja “*Pelaksanaan syarat-syarat K3 lingkungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 bertujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dalam rangka mencegah kecelakaan kerja dan akibat kerja*”.

Angka kecelakaan kerja yang tinggi di Kabupaten Semarang merupakan bukti bahwa kurangnya kesadaran atas penerapan norma K3. Peningkatan kepatuhan atas K3 sudah sepatutnya dilakukan secara serius oleh pengawas K3 agar kasus kecelakaan tidak terus meningkat sepanjang tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengawasan K3 dengan judul “**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SEMARANG**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut?

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Semarang?

2. Bagaimana Analisis Yuridis Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui proses pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
2. Menganalisa penerapan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Semarang oleh pengawas ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang bisa diambil, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menambah khazanah ilmu pengetahuan baru di bidang ilmu hukum dan dapat menjadi bahan rujukan atau perbandingan bagi peneliti lain di bidang Ilmu Hukum, khususnya mengenai pengawasan ketenagakerjaan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan pemahaman serta pengetahuan tentang bagaimana proses pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan.

3. Manfaat akademik

Penelitian ini dimaksudkan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum, (S.H.) pada Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

E. Telaah Pustaka

Untuk menunjukkan orisinalitas penelitian dan menunjukkan bahwa tidak adanya duplikasi dalam penelitian ini, maka perlu pengkajian dan telaah pada karya-karya tulis ilmiah lain yang telah diteliti dalam permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan memang sudah sering untuk dijadikan objek penelitian, baik itu mengenai regulasi, perlindungan, jaminan dan lain sebagainya. Oleh karena itu penulis akan menunjukkan beberapa karya ilmiah yang telah diteliti dengan objek berbeda guna menghindari plagiasi dalam penelitian ini.

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Ika Adi Permana¹⁵ dengan judul penelitian “Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Praktek *Outsourcing* di Kota Surakarta (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang proses pengawasan ketenagakerjaan pada norma kerja dan K3 yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap praktik *outsourcing* di Surakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengawasan terhadap praktek *outsourcing* di Kota Surakarta sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi pengawasan masih dirasa kurang optimal karena ditemukan beberapa hambatan dalam pelaksanaannya.

¹⁵ Ika Adi Permana, *Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Praktek Outsourcing di Kota Surakarta (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta)*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2007.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Arum Septianingrum¹⁶. Penelitian ini berjudul “Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang”. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan wilayah Semarang, kemudian hal-hal apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya kerja sama yang serius antara para pengawas ketenagakerjaan, masyarakat dan juga pengusaha. Pengawas perlu juga memberikan pengawasan langsung kepada perusahaan dengan cara pembinaan mengenai regulasi tenaga kerja asing, pemeriksaan lapangan, atau pengawasan administratif berupa pemeriksaan perizinan tenaga kerja asing dan izin memperkerjakan tenaga kerja asing.

Ketiga, Skripsi yang ditulis oleh Halia Asriyani¹⁷ yang berjudul “Kewenangan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar Terhadap Sistem Alih Daya di Kota Makasar”. Penelitian ini membahas tentang sejauh mana pengaruh pengawasan ketenagakerjaan terhadap sistem alih daya (*Outsourcing*) di Kota makasar. Menurut penelitian ini diambil hasil kesimpulan yang menyatakan pengawasan dalam sistem alih daya di Kota Makasar masih dirasa kurang karena kurang adanya kesadaran

¹⁶ Arum Septianingrum, *Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang, 2017.

¹⁷ Halia Asriyani, *Kewenangan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar Terhadap Sistem Alih Daya di Kota Makasar*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makasar, 2014

dari para pelaku usaha dan juga kurangnya pembinaan dan pengawasan yang dilakukan para pegawai pengawas di Kota Makasar

Keempat, Artikel yang ditulis oleh Lettyzia Juliaudrey Tampubolon¹⁸ dengan judul “Efektifitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3”. Penelitian ini menitik beratkan pada implementasi pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan di Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan kurang perhatiannya para pelaku usaha dalam penerapan norma K3, kurangnya pengawasan dan pembinaan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, sehingga pemerintah sudah sepatutnya perlu melakukan intervensi untuk memperbaiki sistem pengawasan di Kabupaten Sidoarjo.

Kelima, Artikel yang ditulis oleh Erni Darmayanti¹⁹ dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada perusahaan”. Jurnal ini lebih membahas pada bagaimana undang-undang dan peraturan mengatur perlindungan terhadap pelaksanaan norma K3 di perusahaan, bukan menitik beratkan pada proses pengawasan dari dinas ketenagakerjaan atas norma K3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kinerja pelaksana K3 setiap perusahaan telah mematuhi syarat-syarat K3 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja, adapun

¹⁸ Lettyzia Juliaudrey Tampubolon, *Efektifitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik: Vol 3, No. 3, Desember 2015

¹⁹ Erni Darmayanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada perusahaan*, Jurnal Cendikia Hukum: Vol. 3, No. 2, Maret 2018, hal 283

perusahaan yang belum maksimal dalam kepatuhan K3 disebabkan oleh kurang fahamnya mereka atas bagaimana peraturan K3 diatur dalam Peraturan perundang-undangan.

Beberapa karya tulis di atas memiliki objek dan sudut pandang yang berbeda baik secara fokus maupun lokus kajiannya. Penelitian pertama dan ke-tiga fokus penelitiannya yaitu pengawasan ketenagakerjaan pada permasalahan *outsourcing*, penelitian ke-dua jika dilihat lokus-nya memiliki kesamaan yaitu di Semarang, sedangkan fokus penelitiannya berbeda yaitu pada pengawasan tenaga kerja asing. Meskipun terdapat pembahasan yang sama dalam pengawasan K3, tetapi objek kajian penelitian di atas berbeda. Penelitian ke-empat objek kajiannya adalah efektifitas peran pengawas ketenagakerjaan pada penerapan budaya K3 di setiap perusahaan dan lokus pada penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian ke-lima fokusnya adalah kepada perlindungan pelaksanaan K3 pada perusahaan-perusahaan, tidak pada pada pengawasannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah berdasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari beberapa gejala hukum tertentu, dengan cara menganalisisnya²⁰. Penelitian hukum yang ingin dilakukan penulis adalah penelitian hukum Yuridis Normatif. Menurut Abdul Kadir Muhammad, pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama, menelaah

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2007) Cet. 3, hal 5

hal-hal yang bersifat teoritis yang mengenai asas-asas hukum, konsepsi hukum, doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum serta pandangan hukum dengan menggunakan data sekunder yang diantaranya berupa asas-asas, kaidah, norma dan aturan-aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.²¹

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang mana penelitian ini mendeskripsikan permasalahan pengawasan K3 oleh pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan atau perilaku orang-orang yang diamati.

2. Pendekatan Hukum

Pendekatan dalam penelitian hukum normatif terdapat beberapa pendekatan antara lain, pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, pendekatan analitis, pendekatan perbandingan, pendekatan sejarah, pendekatan filsafat, pendekatan kasus.²²

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), yaitu pendekatan yang umumnya digunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang pada penormannya masih ditemukan kekurangan atau malah menimbulkan praktek penyimpangan dalam tatanan teknis atau dalam pelaksanaannya di lapangan.

²¹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Adya Bakti, 2004), hal 87

²² Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal 184

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian umumnya dibedakan menjadi dua jenis, data yang didapat secara langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Data yang diperoleh langsung dari masyarakat disebut data primer, sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka dinamakan data sekunder.²³ Penelitian “Analisis Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang” menggunakan bahan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dalam penelitian ini, di mana dalam memperoleh data ini penulis menggali, mengusahakan dan mencari sendiri data yang sebelumnya tidak ada. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Jawa Tengah, Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (SATWASKER) Wilayah Semarang dan beberapa narasumber yang mendukung tersusunnya penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara mengkaji dan mempelajari bahan-bahan kepustakaan yang berupa bahan-bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier. Data sekunder yang digunakan sebagai berikut:

²³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015) hal 12

- 1) Bahan Hukum Primer, Seluruh aturan hukum yang dibentuk atau dibuat secara resmi oleh lembaga negara dan/atau lembaga atau badan pemerintahan yang dalam penegakannya diupayakan berdasarkan daya paksa yang dilakukan resmi oleh aparat negara. Penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum primer antara lain:
 - a) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;
 - b) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - d) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan);
 - e) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 - f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu
 - g) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

- h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 tentang Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - i) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - j) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti²⁴. Adapun bahan hukum sekunder antara lain berupa buku-buku teks, jurnal hukum, laporan penelitian hukum, notulen pada seminar hukum, memori yang memuat opini hukum, bulletin atau berita yang memuat tentang pendapat, perdebatan atau sangkalan hukum, dan lain sebagainya.
- 3) Bahan hukum tersier, bahan hukum yang termuat dalam kamus-kamus hukum, ensikloped, berbagai terbitan yang memuat indeks hukum dan sebagainya. Bahan hukum ini digunakan untuk menerjemahkan istilah-istilah hukum guna mempermudah penelitian ini.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan penulis akan dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang dalam kewenangan pengawasannya termasuk juga Kabupaten Semarang. Pertimbangan penulis mengambil *lokus* di sini karena masih tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di Kabupaten Semarang

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011) , hal 143

5. Teknik Pengumpulan Data

Penulis melakukan pengumpulan data dengan dua cara, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian, yang berlangsung secara lisan di mana dua orang atau lebih bertemu dan bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan²⁵. Penulis melakukan pengumpulan data melalui wawancara dengan narasumber yang sudah ditentukan yaitu pegawai pengawas di Satuan Pengawas Ketenaga Kerjaan Wilayah Semarang, guna memperoleh data primer dalam penelitian ini, wawancara ini dilakukan secara bebas dengan menggunakan alat seperti media perekam dan daftar pertanyaan-pertanyaan untuk narasumber meliputi permasalahan yang sedang diteliti.

b. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan dan mempelajari data-data berupa arsip-arsip, jurnal, foto dan data lain yang berkaitan dengan permasalahan pengawasan K3 di Kabupaten Semarang.

6. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan berupa data primer dari kegiatan wawancara, maupun data sekunder yang berasal dari buku-buku, jurnal, laporan penelitian dan sebagainya kemudian dipilih secara baik oleh penulis

²⁵ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal 81

agar data yang digunakan benar-benar valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data yang diperoleh dilakukan dengan cara analisis kualitatif yaitu analisis kualitatif yang dipergunakan untuk aspek-aspek normatif (yuridis) melalui metode yang bersifat deskriptif analisis, yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkan satu sama lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan umum. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui serta diperoleh kesimpulan induktif, yaitu cara berpikir dalam mengambil kesimpulan secara umum yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus.²⁶ Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:²⁷

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Secara teknis, pada kegiatan reduksi data yang telah dilakukan dalam penelitian ini meliputi: perekapan hasil wawancara kemudian pengamatan hasil pengumpulan dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian.

²⁶ Op. Cit., Soerjono Soekanto, hal 112

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal 224

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Menyajikan data yaitu penyusunan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart atau sejenisnya. Dalam penelitian ini, secara teknis data-data akan disajikan dalam bentuk teks naratif, tabel, foto, bagan.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Langkah ketiga dalam analisis data secara penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Secara teknis proses penarikan kesimpulan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara mendiskusikan data-data hasil temuan di lapangan dengan teori-teori yang dimasukkan dalam bab tinjauan pustaka.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami isi dari skripsi ini, berikut sistematika penulisannya:

BAB I : Pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Menguraikan tinjauan umum tentang pengawasan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, fungsi pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja, prosedur pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja dan peran pengawas ketenagakerjaan dalam pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB III : Menjelaskan tentang pelaksanaan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Semarang yang mencakup gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mengenai sejarah, profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, struktur organisasi dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kemudian dijelaskan mengenai bagaimana pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di kabupaten semarang yang mencakup operasional, tipe-tipe pengawasan, peran pengawas dalam mengurangi kecelakaan kerja, kepatuhan perusahaan dan faktor-faktor yang menghambat dalam proses pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.

BAB IV : Menguraikan inti dari pembahasan penelitian ini, yaitu analisis yuridis pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja oleh pengawas ketenagakerjaan di kabupaten semarang.

BAB V : Bagian penutup yang meliputi kesimpulan dari uraian yang telah disampaikan, saran-saran penulis dan penutup.

BAB II

KONSEP PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Konsep Umum Pengawasan Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah “pengawasan” diambil dari kata awas yang memiliki arti memperhatikan baik-baik, melihat sesuatu dengan seksama, tidak ada lagi kegiatan atau pekerjaan yang dilaporkan kecuali berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dari apa yang diawasi. Definisi lain dari pengawasan juga diberikan oleh para ahli dan para sarjana. Guna memberikan pemahaman yang lebih pada istilah ini, di bawah ini merupakan beberapa pendapat ahli tentang pengawasan, di antaranya:

1. Menurut Prayudi¹ “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang di jalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperhatikan”.
2. Menurut Harold Koonz,² yang dikutip oleh John Salindeho², mengatakan bahwa pengawasan adalah : “Pengukuran dan pembetulan terhadap kegiatan para bawahan untuk menjamin bahwa apa yang terlaksana itu cocok dengan rencana. Jadi pengawasan itu mengukur pelaksanaan dibandingkan dengan citacita dan rencana, memperlihatkan dimana ada penyimpangan yang negatif dan dengan menggerakkan

¹Prayudi, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981) hal 80

²John Salindeho, *Tata Laksanaan dalam Manajemen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1998) hal 39

tindakan-tindakan untuk memperbaiki penyimpangan-penyimpangan, membantu menjamin tercapainya rencana-rencana.”

3. Menurut M. Manullang³, mengatakan bahwa : “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan proses kegiatan yang dilaksanakan secara terus menerus guna mengetahui pencapaian apa yang telah didapatkan, dan sebagai sarana untuk evaluasi apakah pelaksanaan suatu kegiatan tersebut sudah sesuai yang seharusnya atau tidak. Pengawasan juga dapat difungsikan sebagai penilai atau pembanding atas apa yang idealnya tercapai di lapangan dengan kenyataan yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kegagalan atau halangan yang dapat merencanakan target capaian ideal suatu kegiatan.

Pengawasan merupakan salah satu instrumen vital dalam keberlangsungan sistem manajemen, beberapa fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dilakukan pengawasan yang baik pada setiap tugas dan fungsinya. Begitu pula pada bidang ketenagakerjaan, keberadaan pengawasan merupakan hal yang tak bisa ditawar, karena dalam berlangsungnya hubungan ketenagakerjaan melibatkan banyak elemen lain yang memungkinkan terjadinya perselisihan, ketidakpatuhan, kelalaian dan hal-hal lain.

³M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995) hal 18

Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) Pasal 1 angka (32) bahwa *“Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”*. Pengertian lain juga dijelaskan oleh ILO (*International Labour Organization*) yang mengartikan pengawasan ketenagakerjaan adalah *“Fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan, edukasi dan jika diperlukan menggunakan juga penegakan hukum”*.⁴

Menarik dari pengertian di atas, dapat kita lihat bahwa Pengawasan ketenagakerjaan memiliki dua pendekatan dalam pelaksanaannya, yaitu preventif edukatif dan represif justisia. Kedua pendekatan tersebut digunakan tergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat, yang dalam hal ini adalah para pengusaha, pekerja dan subjek hukum lainnya (serikat pekerja, organisasi buruh, ikatan pengusaha dan lain-lain) terhadap ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Tindakan preventif edukatif dilakukan ketika masyarakat dimungkinkan masih memiliki kesadaran untuk mematuhi hukum, dan tindakan represif justisia dilakukan jika tindakan represif edukatif

⁴ International Labour Organization, *Pengawasan Ketenagakerjaan Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pekerja*, (Lab/Admin Organisasi Perburuhan Internasional) hal 9

dianggap sudah tidak efektif lagi, dengan maksud masyarakat mau mematuhi hukum lagi walaupun dengan unsur paksaan.⁵

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan guna menjamin semua peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terkait. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas kompeten yang tergabung dalam unit tersendiri dalam jajaran pemerintahan. Dengan demikian, para pegawai pengawas dapat melaksanakan tugasnya dan mengambil keputusan secara independen, tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.⁶

2. Tujuan Pengawasan Ketenagakerjaan

Para pengusaha dan pekerja adalah manusia-manusia yang memiliki ketidaksempurnaan, sehingga dalam praktek masih sering terjadi perselisihan-perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja, masih banyaknya pengusaha dan pekerja yang mengabaikan dan/atau melalaikan kewajibannya sebagai “pengusaha yang baik” atau “buruh yang baik”⁷, sehingga operasional perusahaan menjadi tersendat-sendat yang mengakibatkan dampak negatif bagi masyarakat banyak.

Tujuan utama dari setiap sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan menurunnya jumlah pelanggaran dalam pengaturan

⁵ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung: Citra Adya Bakti, 2009), hal 209

⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Risiko yang Baru tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003) hal 46

⁷ Lihat pasal 1602-y dan pasal 1603-d KUH-Perdata mengenai ketentuan pengusaha dan pekerja/buruh yang baik.

ketenagakerjaan, sehingga hubungan industrial dapat berjalan dengan baik.⁸ Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 3 angka (2) dijelaskan bahwa tujuan pengawasan ketenagakerjaan yaitu:

- a. Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b. Memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

ILO, selaku organisasi perburuhan internasional yang sudah diakui secara legal, berpendapat bahwa tujuan utama pengawasan ketenagakerjaan selain menjamin kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya kondisi kerja yang baik, pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki tujuan penting lain di antaranya:⁹

- a. Memastikan pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi mengenai bagaimana mematuhi persyaratan hukum ketenagakerjaan;
- b. Memastikan perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan

⁸ Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*, (de jure, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 7 Nomor 2, Desember 2015) hsl 104

⁹ International Labour Organization, *Op.Cit.*, hal 16

pekerja dalam risiko-risiko terkait dengan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja;

- c. Memberikan informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum, dengan mempertimbangkan risiko-risiko baru yang terkait dengan masalah-masalah sosial, fisik dan psikologis.

3. Asas dan Prinsip Pengawasan ketenagakerjaan

Semua kegiatan, aturan atau lainnya yang bersifat *continue* (berlanjut) harus memiliki asas (hukum dasar)¹⁰ yang jelas dan kuat agar kelak visi, misi dan esensi awal tidak terkaburkan oleh waktu. prinsip atau asas menjadi pedoman baku atas apa yang harus disusun, direncanakan dan dilaksanakan.

Prayudi menjelaskan asas-asas yang dijadikan acuan dalam pengawasan adalah sebagai berikut:¹¹

- a. Asas tercapainya tujuan, ditunjukan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau deviasi perencanaan;
- b. Asas efisiensi, yaitu sedapat mungkin menghindari deviasi dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan;
- c. Asas tanggung jawab, asas ini dapat dilaksanakan apabila pelaksana bertanggung jawab penuh terhadap pelaksana perencanaan;

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Asas> diakses pada 9 Mei 2020

¹¹ Prayudi, *Op. Cit.*, hal 86-87

- d. Asas pengawasan terhadap masa depan, maksud dari asas ini adalah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik di waktu sekarang maupun di masa yang akan datang;
- e. Asas langsung, adalah mengusahakan agar pelaksana juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan;
- f. Asas refleksi perencanaan, bahwa harus mencerminkan karakter dan susunan perencanaan;
- g. Asas penyesuaian dengan organisasi, bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan struktur organisasi dan kewenangan masing-masing;
- h. Asas individual, bahwa pengawasan harus sesuai kebutuhan dan ditujukan sesuai dengan tingkat dan tugas pelaksana;
- i. Asas standar, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan digunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan;
- j. Asas pengawasan terhadap strategis, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor-faktor yang strategis;
- k. Asas pengecualiaan, bahwa efisiensi dalam pengawasan membutuhkan perhatian yang di tujukan terhadap faktor kekecualian yang dapat terjadi dalam keadaan tertentu, ketika situasi berubah atau tidak sama;
- l. Asas pengendalian fleksibel bahwa pengawasan harus untuk menghindari kegagalan pelaksanaan perencanaan;
- m. Asas peninjauan kembali, bahwa pengawasan harus selalu ditinjau, agar sistim yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan; dan

- n. Asas tindakan, bahwa pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi dan pelaksanaan.

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, terdapat prinsip-prinsip yang bersifat fundamental yang harus dijadikan acuan bagi para pengawas ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pasal 2 angka (2) menjelaskan apa saja yang menjadi prinsip dalam pengawasan kerja. prinsip-prinsip tersebut yaitu:

1. Layanan publik, yaitu menangani masalah dan tantangan yang dihadapi pekerja/buruh dan pengusaha;
2. Akuntabilitas, yaitu pengawas ketenagakerjaan harus pegawai negeri sipil yang bebas dari pengaruh luar dan tindakan serta kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan;
3. Efisiensi dan efektifitas, yaitu pengawasan ketenagakerjaan harus menetapkan prioritas untuk memaksimalakan kinerja;
4. Universalitas, yaitu layanan pengawasan ketenagakerjaan bersifat universal yang menjangkau seluruh sektor aktifitas ekonomi;
5. Transparansi, yaitu pekerja atau buruh, pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya diberikan informasi tentang kewenangan, tugas dan fungsi dari layanan pengawasan ketenagakerjaan;
6. Konsistensi dan Koheren, yaitu pengawas ketenagakerjakaan diberikan panduan yang sama, koheren dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya;

7. Proporsionalitas, yaitu penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial terhadap K3;
8. Kesetaraan, yaitu perlindungan yang setara untuk semua pekerja atau buruh dijamin oleh Undang-Undang;
9. Kerjasama, yaitu pengawas ketenagakerjaan bekerja sama dengan organisasi dan lembaga lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan; dan
10. Kolaborasi, yaitu pengawas ketenagakerjaan harus berkolaborasi dengan pengusaha, pekerja atau buruh dan organisasinya di tingkat nasional, regional dan perusahaan.

4. Jenis-Jenis Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan memiliki beberapa jenis yang didasari oleh sifat dan waktu dari proses pengawasan. Pengklasifikasian pengawasan merupakan langkah penetrasi agar proses pengawasan diterima, dapat dirasakan dan memiliki kejelasan fungsi di setiap kondisinya, karena bagaimanapun juga pengawasan menjadi aspek vital dalam berjalannya kegiatan.

Jika dilihat dari waktu terlaksananya, maka pengawasan terbagi menjadi 3 (tiga) jenis. Hal ini serupa dengan apa yang dikutip oleh Harahap dari Donnelly, ia mengklasifikasikan pengawasan dalam tiga jenis, yaitu:¹²

- a. Pengawasan Pendahuluan (*Preliminary Control*)

¹²Harahap dan Sofyan Safri, *Sistem Pengawasan Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Quantum, 2000) hal 34

Pengawasan Pendahuluan yaitu pengawasan yang terjadi sebelum suatu pekerjaan dilakukan, yang mana pengawasan pendahuluan dapat menghilangkan penyimpangan penting pada pekerjaan yang ingin dilakukan dan menghindari penyimpangan tersebut terjadi. Pengawasan pendahuluan juga mencakup segala upaya manajerial guna memperbesar keberhasilan yang hasilnya berdekatan dengan target yang direncanakan.

b. Pengawasan Pada Saat Berlangsungnya Pekerjaan (*Cocurrent Control*)

Pengawasan pada saat berlangsungnya pekerjaan yaitu pengawasan yang dilakukan ketika pekerjaan atau kegiatan sedang berjalan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan target yang diinginkan telah tercapai. *Cocurrent Control* terdiri dari tindakan para supervisor yang mengarahkan jalannya pekerjaan kepada bawahannya, jajaran direksi yang mengatur tindakan para manajer ketika mereka berupaya untuk mengajarkan kepada bawahan mereka tentang bagaimana cara penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan bawahannya agar pekerjaan tersebut dilaksanakan sebagai mestinya.

c. Pengawasan Timbal Balik (*Feed Back Control*)

Pengawasan timbal balik yaitu pengawasan dengan mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna menakar penyimpangan yang mungkin terjadi atau kegiatan yang tidak sesuai standar operasional. Pengawasan ini dipusatkan pada kinerja organisasional di masa lalu. Ciri utama yang dapat terlihat dari pengawasan ini adalah pemusatan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan atau pekerjaan di masa yang akan datang.

Adapun jenis-jenis pengawasan jika dilihat berdasarkan sifatnya, sebagai berikut:¹³

- a. Pengawasan secara langsung dan tidak langsung
 - a) Pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau badan pengawas dengan cara mengamati, memeriksa, meneliti, mengecek sendiri di tempat pekerjaan dan menerima laporan-laporan langsung dari pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan ini dilakukan secara inspeksi;
 - b) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan yang diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima baik secara lisan maupun tulisan, juga mempelajari pendapat-pendapat dari orang-orang yang berada di sekitar, namun tidak terlibat langsung dalam pekerjaannya, seperti masyarakat dan warga sekitar.
- b. Pengawasan Preventif dan Represif
 - a) Pengawasan Preventif adalah pengawasan yang dilakukan melalui pre-audit sebelum terlaksanya pekerjaan, misalnya dengan cara memeriksa dan meneliti persiapan-persiapan, perencanaan kerja, anggaran, rencana penggunaan tenaga kerja dan sumber-sumber daya yang lain;
 - b) Pengawasan Represif yaitu dilakukan melalui post-audit, dengan cara memeriksa langsung pada tempat pelaksanaan (inspeksi), dan

¹³Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993) hal 27-29

meminta laporan-laporan mengenai hal-hal yang mencakup proses pelaksanaan dan sebagainya.

c. Pengawasan Intern dan Ekstern

- a) Pengawasan Intern dilakukan oleh para aparat atau orang yang ditunjuk dari dalam organisasi atau lembaga itu sendiri;
- b) Pengawasan Ekstern dilakukan oleh aparat atau orang yang bukan termasuk anggota atau pegawai dari organisasi atau lembaga itu sendiri.

5. Pengaturan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia adalah Negara hukum (*rechstaat*), yang mana dalam setiap aspek kehidupan selalu dikenal adanya hukum yang mengatur baik secara heteronom maupun otonom. Hukum heteronom adalah hukum yang dibuat oleh legislator atau yang dibuat oleh pimpinan administrasi yang berwenang. Sedangkan hukum otonom adalah yang dibuat atau dihasilkan oleh internal suatu lembaga.¹⁴

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, harus ada landasan hukum yang mengatur tentang tata cara, keorganisasian, kewenangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting karena jika tidak memiliki landasan berupa perundang-undangan maka segala yang dilakukan dalam pengawasan ketenagakerjaan dinyatakan tidak legal secara hukum. Di bawah ini

¹⁴ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999) hal 1

merupakan beberapa peraturan dalam perundang-undangan yang mengatur pengawasan ketenagakerjaan:

1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan

Undang-Undang ini merupakan Undang-Undang pertama yang mengatur pengawasan ketenagakerjaan. Undang-undang ini hadir mencabut aturan-aturan terdahulu yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda dalam *Staatsblad* tahun 1941 No, 381 tentang “*Vatsteling van Oen Regeling Inzake Het Informatierecht van Het en de Ambtenaren van Het Kantoor van Arbeid*”.

2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

Undang-Undang ini disahkan pada tanggal 6 Januari 1951. Isi dari Undang-Undang ini yaitu pernyataan atas berlakunya Undang-Undang Pengawasan perburuhan yang mengatur tentang tujuan dibentuknya pengawasan perburuhan, hak dan kewajiban pegawai pengawas perburuhan, kerahasiaan data, dan aturan-aturan mengenai ancaman hukuman pelanggaran atau kejahatan.

3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Pasal 16)

Pada pasal ini berbunyi: “*Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja*”. pasal

ini merupakan landasan hukum bagi berjalannya sistem pengawasan ketenagakerjaan agar dapat dinyatakan legal secara hukum.

4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Pasal 5-8)

Peraturan yang terkandung di dalamnya yaitu berupa penugasan pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja dalam pengawasan langsung terhadap ditaatinya seluruh norma-norma ketenagakerjaan dan keselamatan kerja. kemudian, pada pasal 7 (tujuh) mengatur mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar retribusi sesuai ketentuan ketika proses pengawasan. Pada pasal 8 (delapan) mengatur tentang kewajiban pemeriksaan kesehatan mental maupun fisik tenaga kerja.

5) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini mengatur tentang kewajiban setiap pengusaha atau pengurus perusahaan untuk melaporkan secara tertulis ketika mendirikan, menghentikan, menjalankan ulang, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang memiliki wewenang dalam menangani permasalahan tersebut.

6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasal 1 ayat 32, Pasal 102 ayat 1, Pasal 134, Pasal 176-181)

Pasal 1 (satu) ayat 32 (tiga puluh dua) hanya menjelaskan mengenai pengertian dari pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 102 (seratus dua) ayat 1 (satu) menjelaskan tentang fungsi pemerintah dalam hubungan industrial yang cakupannya meliputi pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 134

(seratus tiga puluh empat) berisi tentang kewajiban pemerintah melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan guna terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan buruh. Pasal 176 (seratus tujuh puluh enam) sampai dengan pasal 181 (seratus delapan puluh satu) merupakan kesatuan pembahasan pada BAB XIV PENGAWASAN, yang mana di dalamnya mengatur tentang pegawai pengawas, pelaksanaan, penyampaian laporan, kerahasiaan dan larangan dalam penyalahgunaan wewenang.

7) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan)

Undang-Undang ini merupakan ratifikasi dari Konvensi ILO No. 81 yang merupakan buah hasil dari konferensi ketenagakerjaan internasional ke-30 (tiga puluh) pada tanggal 11 Juli 1947 di Jenewa, Swiss. Ratifikasi ini dilakukan karena dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 tahun 1948 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja secara eksplisit belum mengatur mengenai kemandirian profesi pengawas ketenagakerjaan serta supervisi tingkat pusat seperti yang ada pada Konvensi ILO no. 81. Alasan lain dari ratifikasi ini yaitu Indonesia merupakan bagian dari ILO yang secara tidak langsung

mengakibatkan kewajiban moral untuk menjalankan ketentuan internasional termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

8) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Dalam Undang-Undang ini diatur ketentuan kerja pengawas ketenagakerjaan, yang sekarang ada pada tingkat pusat dan provinsi saja, berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang menempatkan pengawas ketenagakerjaan pada tingkat kabupaten/kota juga. Ketentuan sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

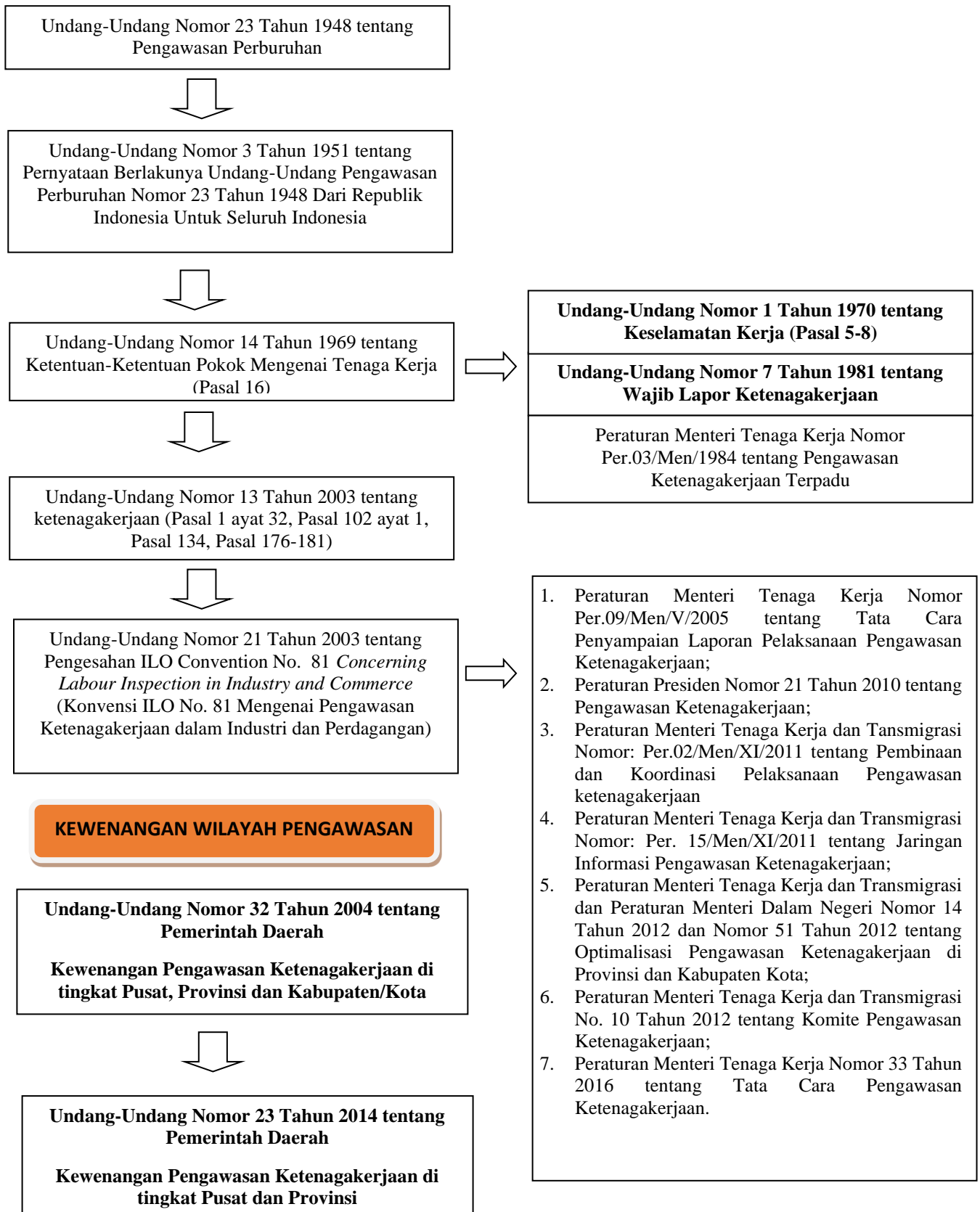
9) Peraturan-Peraturan yang Dikeluarkan Presiden dan Menteri Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan

Selain Undang-Undang di atas, ada beberapa peraturan yang mengatur secara tersendiri mengenai pengawasan ketenagakerjaan, peraturan ini dibuat bertujuan untuk melengkapi dan menjadi bahan acuan operasional atau lainnya dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Peraturan-peraturan yang digunakan dalam pengawasan ketenagakerjaan yaitu:

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.09/Men/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.02/Men/XI/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per. 15/Men/XI/2011 tentang Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2012 dan Nomor 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten Kota;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 10 Tahun 2012 tentang Komite Pengawasan Ketenagakerjaan;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Bagan 2.1 Regulasi Perundang-undangan Pengawasan Ketenagakerjaan



6. Lembaga/Badan yang Mengawasi Ketenagakerjaan

Dalam pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi *“Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen, guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”*. Pasal ini menjelaskan tentang siapa yang memiliki wewenang untuk menjalankan proses pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (5) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan memberikan penjelasan mengenai siapa yang dimaksud pegawai pengawas ketenagakerjaan, *“Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawasan ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan”*.

Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, yang dalam hal ini sebagai aparatur negara. Secara etimologi yang dimaksud sebagai aparatur yaitu alat, badan, instansi, pegawai negeri, aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan utama suatu negara yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang menjalankan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud aparatur tidak hanya dikaitkan dengan perseorangan, tetapi juga organisasi, fasilitas, ketentanan pengaturan dan sebagainya.¹⁵

¹⁵ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, *Op. Cit.*, hal 83

Pegawai pengawas ketenagakerjaan terdiri dari pengawas umum dan pengawas spesialis, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) sub b dan c, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu. Pengawas umum adalah pengawas ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventif. Sedangkan pengawas spesialis yaitu pengawas ketenagakerjaan berkeahlian khusus yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik secara preventif maupun secara represif.

Pada Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa teknis tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

a. Perencanaan

Setiap pengawas dalam menjalankan tugasnya harus membuat rencana kerja yang memuat rencana pembinaan ketenagakerjaan, pemeriksaan ketenagakerjaan, pengujian ketenagakerjaan dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan kegiatan berupa pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Tahapan pengawasannya yaitu Preventif edukatif, represif non yustisial dan represif yustisial.

c. Pelaporan.

Pengawas membuat laporan setelah melakukan pembinaan, pengawasan, pengujian dan penyidikan.

Sebagai aparatur penegak hukum, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga dapat menerima laporan atau aduan dari para pekerja atau pengusaha atas setiap peristiwa pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kemudian, pegawai pengawas ketenagakerjaan memproses pengaduan atau laporan tersebut sesuai hukum yang berlaku.¹⁶ Adapun wewenang dari pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam penanganan pelanggaran atau tindak pidana ketenagakerjaan telah diatur dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan; dan

¹⁶ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008) hal 48

7. Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti untuk membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja diambil dari istilah dalam bahasa Inggris *Occupational Health and Safety*, istilah ini merupakan penggabungan dari dua istilah lain yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Kedua istilah ini memiliki definisi dan ruang lingkup masing-masing tanpa saling bertumpang tindih dalam penjabarannya.

Keselamatan kerja yaitu segala aturan dan upaya yang memiliki tujuan untuk menyediakan perlindungan teknis pekerja atau buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat bahan berbahaya atau beracun di tempat kerja.¹⁷ Soepomo berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah “aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atau buruh dari bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaannya di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan/atau pengolah yang berbahaya”.¹⁸ Pendapat yang berbeda dikemukakan Moenir, menurutnya keselamatan kerja adalah “suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal

¹⁷ Aloysius Uwiyo, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal 77

¹⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Djambatan, 1985) hal 76

keselamatan orang-orang yang berada di lingkungan tersebut, baik orang tersebut pegawai maupun yang bukan pegawai dari lingkungan kerja itu”.¹⁹

Keselamatan kerja sangat berhubungan dengan kondisi tempat kerja baik di darat, perairan ataupun di udara. Tempat sebagaimana yang dimaksud adalah tempat di mana kegiatan ekonomi itu berlangsung baik itu dalam lingkup industri, pertambangan, jasa, proses distribusi dan kegiatan ekonomi lainnya. Secara rinci, pengertian di atas memberikan gambaran sifat keselamatan kerja yang mencakup hal-hal teknis dan sasaran kajiannya adalah lingkungan kerja bagi para pekerja maupun orang-orang yang berada dalam lingkungan tersebut.

Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Iman Soepomo, menurut Iman Soepomo kesehatan kerja adalah: “aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja atau buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja”.²⁰

Menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1960 tentang Pokok Kesehatan Pasal 2 “Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-

¹⁹ A.S. Moenir, *pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta, PT. Gunung Agung, 1983), hal 201

²⁰ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hal 75

tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum”.

Penggabungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja menghasilkan sebuah frasa baru yang kini diketahui dengan istilah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dikutip dari OHSAS 18001:2007, *“Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi kondisi dan faktor-faktor yang berdampak atau dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan karyawan atau pekerja lain (termasuk pekerja kontrak dan personil kontraktor, atau orang lain yang berada di tempat kerja).”*²¹

Mathis dan Jackson berpendapat bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja adalah “kegiatan yang menjamin untuk terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan dan kontrol pada pelaksanaan tugas dari Setiap karyawan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari lembaga pemerintahan maupun perusahaan di mana mereka bekerja”²²

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik dan psikologis tenaga kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan tindakan Keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka akan sedikit

²¹ OHSAS 18001:2007 (OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESMENT SERIES), hal 7

Diakses pada 18 Februari 2020

²² Robert L. Mathis dan John L. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Salemba Empat, 2006), hal38

pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang yang disebabkan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisik yang dimaksud meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, kemandulan, penyakit saraf, penyakit penglihatan, kecemasan berlebih dan lain sebagainya.²³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian telah dilakukan secara cermat atau tidak.

2. Sejarah Keselamatan dan kesehatan kerja

Penyusunan dan penerbitan undang-undang kesehatan kerja (*arbeidsbeschermingswetten*) pertama kali terjadi di Inggris pada tahun 1802 melalui *The Health and Morals of Apprentices Act* yang ditunjukkan bagi pekerja anak yang dipekerjakan pada pabrik dengan jam kerja yang panjang. Selanjutnya, perkembangan serupa terjadi di Jerman dan Perancis pada tahun 1840, selanjutnya terjadi di Belanda setelah tahun 1870. Perlindungan yang diatur adalah perlindungan terhadap kesehatan kerja (*gezondheid/health*) dan keselamatan kerja (*veiligheid/safety*). Kedua hal tersebut kemudian dikembangkan sebagai suatu bidang baru yang ada dalam hukum perburuhan,

²³ Randall S. Schuller & Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI, 2001), hal 222

yang menonjolkan intervensi negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Pada mulanya, peraturan yang disusun berupa pembatasan jam kerja untuk pekerja anak dan remaja yang kemudian pekerja wanita. Kemudian pada perkembangannya, mencakup pula perlindungan pekerja (*arbeidsbescherming*) secara umum terhadap jam kerja yang terlalu panjang, juga keadaan perburuhan dan lingkungan kerja yang tidak aman. Undang-undang Perlindungan pekerja pertama, menandai berawalnya hukum perburuhan yang memuat aturan-aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang disebut *arbeidsbeschermingsrecht*.²⁴

Di Indonesia, Perkembangan Keselamatan dan kesehatan kerjabermula sejak satu setengah abad yang lalu, ketika mulai maraknya penggunaan mesin uap untuk keperluan pemerintah Hindia Belanda. Pada awal munculnya, pengaturan mengenai mesin uap belum ditujukan bagi para pekerja, karena hal itu tidak dianggap penting bagi pemerintah Hindia Belanda sendiri. Kemudian, pada tahun 1852 ditetapkanlah peraturan yang melindungi para pekerja dalam perusahaan-perusahaan yang menggunakan mesin uap, *Reglement Omtrent Veiligheids Maatregelen bij het Aan voeden van Stoom Werktuigen in Nederland Indie*, yang mengatur tentang prosedur keselamatan pemakaian mesin uap dan perlindungan para pekerja yang melayani mesin uap.²⁵

²⁴Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1981) hal 8

²⁵Sri Rejeki, *Modul Bahan Ajar Cetak Farmasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta, Pusdik SDM Kesehatan, 2016), hal 5

Pada tahun 1890, mesin-mesin dengan tenaga listrik mulai dikenalkan oleh pemerintah Hindia Belanda pada beberapa sektor industri. Namun, penggunaan mesin listrik menimbulkan para pekerja mengalami kecelakaan kerja sebab ketidakfahaman penggunaan dari mesin tersebut. Akhirnya, pemerintah Hindia Belanda menetapkan peraturan baru yang mengatur perlindungan pada bidang mesin listrik, yaitu *Bepalingen Ontrent de Aanlog om het Gebruik van Geleidingen voor Elenricitiets ver lichten het Overbrengen van Krachtdoor Middel van Electricitiets in NederlandsIndie*.²⁶

Pada awal abad 20, mengacu pada perkembangan perburuhan di eropa, pemerintah Hindia Belandan mengadakan berbagai langkah mengenai perlindungan tenaga kerja, di antaranya yaitu dengan menerbitkan *Veilegheids Reglement* (Undang-Undang Keselamatan) yang disahkan pada tahun 1905 *Staatsblad* No. 251 yang kemudian diperbaharui pada tahun 1910 dalam *Staatsblad* No. 406. Peraturan ini digunakan sangat lama di Indonesia, lebih dari setengah abad, sampai kemudian peraturan ini dicabut dan digantikan oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang hingga sekarang Undang-Undang ini masih berlaku di Indonesia.²⁷

²⁶*Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

3. Ruang Lingkup Keselamatan dan kesehatan kerja dalam Perundang-Undangan di Indonesia

A) Ruang Lingkup Kesehatan Kerja

Ruang lingkup pembahasan yang ada di dalam bidang kesehatan kerja meliputi pekerja anak, pekerja wanita, pekerja penyandang cacat, jam kerja dan waktu istirahat, dan terakhir tempat dan kondisi lingkungan kerja.²⁸

Secara terperinci ruang lingkup dalam kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerja Anak

Pekerja adalah "*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*"²⁹. Adapun pengertian anak dalam Ketenagakerjaan yaitu "*setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun*"³⁰, yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Ketentuan yang mengatur pekerja anak dalam menjalankan pekerjaannya yaitu sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 138

²⁸Aloysius Uwiyono, dkk., *Op. Cit.*, hal 85

²⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (Undang-undang Ketenagakerjaan) Pasal 1 ayat 3

³⁰ *Ibid*, Pasal 1 ayat 26

Tahun 1973 Mengenai Batas Usia Minimal Diperbolehkan Bekerja.

- c) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 182 Tahun 1999 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Setiap pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Pekerjaan yang dimaksud di sini dapat diartikan setelah melakukan pekerjaan baik bekerja untuk dirinya sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (berupa perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan yang lain) dan atas jasanya yang bersangkutan berhak menerima upah atau imbalan bentuk lain.³¹

Ketentuan tersebut dikecualikan untuk anak yang berusia antara 13 (tiga belas) tahun hingga umur 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pekerjaan Ringan

Anak diperbolehkan melakukan pekerjaan selama tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak. Syarat yang harus dipenuhi dalam mempekerjakan anak sebagai berikut:³²

³¹ S. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 1990) hal 87

³² *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Pasal 69

- a) Adanya izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b) Waktu kerja maksimum 3 jam perhari;
- c) Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua wali;
- d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu sekolah anak;
- e) Keselamatan dan kesehatan kerja anak dipenuhi;
- f) Adanya hubungan kerja yang jelas;
- g) menerima upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Syarat-syarat tersebut tidak berlaku bagi anak yang bekerja pada perusahaan keluarganya.

2. Pekerjaan Yang Diberikan Kurikulum Pendidikan

Anak yang bekerja pada tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang. Anak yang dimaksud Disini memiliki usia minimal 14 tahun, dan syarat diperbolehkannya anak itu bekerja ialah sebagai berikut:³³

- a) Diberi petunjuk yang jelas tata cara pekerjaan serta mendapatkan pembimbingan dan pengawasan dalam pelaksanaan kerjanya;
- b) Perlindungan Keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Anak yang Bekerja Untuk Mengembangkan Minat dan Bakatnya

³³*Ibid.*, Pasal 70 ayat (3)

Anak dapat melakukan pekerjaan guna mengembangkan bakat dan minatnya, pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi syarat.³⁴

- b) Berada di bawah pengawasan langsung orang tua atau wali;
- c) Kerja paling lama 3 jam sehari;
- d) Kondisi lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan waktu sekolah.

4. Pekerjaan Anak yang Dikerjakan Bersama Dengan Orang Dewasa.

Dalam hal anak dipekerjakan bersama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja dewasa. Anak dapat dianggap bekerja apabila berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

5. Larangan Anak Dilibatkan Dalam Pekerjaan-Pekerjaan yang Terburuk

Siapa pun dilarang mempekerjakan melibatkan anak pada pekerjaan pekerjaan terburuk. Pekerjaan yang dimaksud yaitu:³⁵

- a) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan yang sejenisnya;
- b) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menawarkan, atau menyediakan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau dalam perjudian;

³⁴*Ibid.*, Pasal 71 ayat (2)

³⁵ *Ibid.*, Pasal 74

- c) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk perdagangan atau produksi man keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya;
- d) Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral pada anak.

Perindungan hukum bagi pekerja anak sangatlah penting karena berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia untuk masa depan. Sumber daya manusia yang diawali dengan perkembangan anak sebagai generasi penerus merupakan inti yang mendasar dalam konsep pembangunan manusia di Indonesia. Para pekerja anak tidak hanya disebabkan karena kemiskinan, tetapi menyebabkan "pemiskinan" pula bagi anak tersebut, artinya anak-anak yang bekerja dan tidak mendapatkan pendidikan yang layak tetap hidup dalam kondisi kemiskinan di kemudian hari. akibat dari itu, generasi berikutnya akan tetap miskin dan tidak berpendidikan.³⁶

2) Pekerja penyandang cacat (difabel)

Secara terminologi, kata lain yang digunakan untuk menyebut difabel yaitu "penyandang cacat, orang berkelainan atau orang tidak normal" tersebut sebenarnya tidak bebas nilai terdapat konsepsi nilai tertentu yang dipaksakan oleh sekelompok golongan tertentu yang melabelkan dan mendominasi kelompok masyarakat lain. Namun

³⁶Tadjhoedin, Noer Efendi, *Buruh Anak Fenomena di Kota dan Pedesaan dalam Buruh Anak di Sektor Informal-Tradisional dan Formal*, (Jakarta: Pusat Pemberdayaan Sumberdaya Manusia, 1992) hal 68

konsepsi tersebut bisa berbeda dan berubah secara historis sesuai perkembangan yang terjadi pada masyarakat maupun negara.³⁷

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditegaskan dalam pasal 67 ayat (1) bahwa “*pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib membeikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya*”. Dari pasal tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa perlindungan bagi pekerja penyandang cacat harus diberikan oleh pengusaha dengan menimbang kondisi pekerja tersebut.

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak penyandang cacat/difabel juga diatur dalam *Convention of The Rights of Persons With Disabilities* (CRPD) yang diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan CRPD. CRPD merupakan instrumen hak asasi manusia internasional dan nasional dalam upaya penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak difabel di Indonesia. Tujuan dari konvensi ini adalah untuk memajukan, menjamin dan melindungi kesamaan hak dan kebebasan dasar bagi semua penyandang disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat para penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan (*inherent dignity*).³⁸

Peraturan lain yang mengatur pekerja cacat/difabel yaitu Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Dalam Undnag-Undang ini dijelaskan bahwa setiap penyandang cacat memiliki kesamaan Kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan

³⁷ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta, Suluh Media, 2018), hal 78-79

³⁸ Penjelasan Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang *Pengesahan CRPD*

penghidupan.³⁹ Setiap penyandang cacat berhak untuk memiliki kesempatan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatannya.⁴⁰ Negara dan swasta perlakuan dan kesempatan yang sama bagi penyandang cacat dengan memberikan pekerjaan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan pendidikan, kemampuan, jenis dan derajat kecacatan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.⁴¹

Ketentuan yang lebih khusus perlindungan hukum difabel yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.: KEP-MEN/205/MEN/1999 Tentang Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Tenaga Kerja Penyandang Cacat. Dalam ketentuan ini diatur beberapa hal mengenai tenaga kerja penyandang cacat sebagai berikut:⁴²

- a) Setiap tenaga kerja penyandang cacat harus dianggap potensial untuk ditempatkan dalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya;
- b) Pengusaha wajib memberi kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat;
- c) Pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat harus berdasarkan hasil analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang cacat;
- d) Untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja, maka pengusaha wajib memberi pekerjaan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga

³⁹Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang *Penyandang Cacat*, Pasal 9

⁴⁰*Ibid.*, Pasal 13

⁴¹*Ibid.*, Pasal 14

⁴²*Ibid.*, Pasal 2,3,4,5,6, 7,8 dan 9

kerja penyandang cacat sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan;

- e) Pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi dan mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan Satu atau lebih tenaga kerja penyandang cacat
- f) Tenaga kerja penyandang cacat berhak mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta maupun perusahaan;
- g) Tenaga kerja penyandang cacat berhak memperoleh rehabilitasi vokasional setelah mendapatkan rehabilitasi medis, sosial dan/atau edukasional;
- h) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat dilakukan melalui proses penempatan individual berdasarkan penerapan alat-alat baik reguler maupun khusus dan teknik-teknik penyesuaian bagi tenaga kerja penyandang cacat ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai.

3) Pekerja perempuan

Terdapat beberapa istilah lain yang sering digunakan untuk kata perempuan, diantaranya "wanita, putri, dan women". Kata wanita berasal dari bahasa Sanskerta yang berarti "sesuatu yang diinginkan oleh kaum lelaki", dari kata ini dapat diketahui bahwa wanita hanya objek pasif dari lelaki. Dalam perkembangannya, kata wanita diartikan sebagai pemelihara yang sabar, kurang standar, diam, pesakitan dan tidak diharapkan untuk menonjolkan diri maupun bekerja. Adapun kata perempuan diambil dari bahasa Melayu yang berarti "pemberi hidup".

Kata tersebut dipandang lebih dinamis dan sarat akan makna dibandingkan kata wanita.⁴³

Dasar pemikiran latar belakang pengaturan tersendiri bagi pekerja perempuan yaitu karena perempuan memiliki kekhususan tertentu baik dalam fisik biologis, psikis, moral dan sosial kesesuaian. Prinsip di bidang kesehatan kerja bagi pekerja perempuan adalah perlindungan khusus bagi kekhususan mereka, terutama fungsi biologis mereka berupa melanjutkan keturunan. Perlindungan tersebut berupa batasan-batasan dalam praktik pemekerjaan perempuan terkait batas usia dan kondisi tertentu yang menghalangi pemekerjaan.⁴⁴ Pembatasan meliputi beberapa hal, seperti di bawah ini:

a. Jam Kerja Malam

Larangan mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun atau pekerja perempuan dalam kondisi hamil dengan keterangan dokter bahwa pekerjaan tersebut dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri juga kandungan mereka. pembatasan pekerja perempuan di bawah umur 18 tahun dan hamil pada jam kerja malam dimulai pukul 11 (sebelas) malam hingga pukul 7 (tujuh) pagi. Di sisi lain, bila pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan (selain dua kategori di atas)

⁴³ Rachmad Safa'at, "*Siapa Itu Perempuan dan Mengapa Peduli Perempuan?*" dalam *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, (Malang, Penerbitan IKIP Malang, 1998) hal 1-2

⁴⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 76

pada malam hari maka terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi, syarat tersebut yaitu:⁴⁵

- a) Pemberian makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan;
- b) Adanya jaminan atas kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan selama di tempat kerja;
- c) Penyediaan angkutan antar jemput.

Pengaturan kerja malam bagi perempuan secara rinci diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

b. Cuti Haid

Pekerja perempuan yang merasakan sakit ketika haid melaporkan keadaannya kepada pengusaha berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya.⁴⁶

c. Cuti Hamil, Melahirkan dan Keguguran Kandungan

Tenaga kerja perempuan yang sedang hamil paling rentan mendapatkan perlakuan diskriminatif oleh perusahaan, karena dalam perjanjian kerja sering memuat kewajiban mengajukan

⁴⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/MEN/2003 tentang *Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00*. Pasal 2 Ayat (1 dan 2)

⁴⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat (1)

pengunduran diri bagi tenaga kerja perempuan yang sedang hamil. Pemaksaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada tenaga kerja perempuan yang sedang hamil beralasan karena dapat menghambat produktivitas kerja. Padahal, hal ini tidak dapat dijadikan dasar atas mengesampingkan hak-hak yang dimiliki pekerja perempuan tersebut. Perlindungan yang didapat pekerja hamil diantaranya⁴⁷:

- a) Larangan untuk bekerja pada malam hari;
- b) Larangan memasukkan ketentuan untuk mengundurkan diri atau PHK dengan alasan menikah, hamil, dan melahirkan anak dalam perjanjian kerja;
- c) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja perempuan yang hamil tanpa mengurangi hak-haknya yang berdasarkan sifat dan jenis pekerjaannya tidak mungkin dapat dikerjakan oleh pekerja perempuan yang hamil;
- d) Pekerja perempuan berhak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan;
- e) Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan dan/atau bidan.

d. Kesempatan menyusui anak

⁴⁷ Samun, *Op. Cit.*, hal 82

Pekerja perempuan yang masih menyusui anak mereka berhak atas kesempatan untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.⁴⁸ hal ini juga diatur dalam Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas.

e. Penghapusan perbedaan perlakuan terhadap tenaga kerja perempuan

Sesuai dengan konstitusi pada pasal 27 ayat (1) Undang-Undang 1945 dinyatakan bahwa "*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa terkecuali*". Pasal ini kemudian diterjemahkan dalam satu prinsip hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa "*setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.*"⁴⁹ diskriminasi juga tidak boleh dilakukan atas dasar perbedaan jenis kelamin antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

4) Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Hal yang melatarbelakangi adanya pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat adalah gerakan perlindungan bagi pekerja pada masa revolusi industri terhadap praktik-praktik eksploitasi berupa jam kerja yang berkepanjangan. Filosofinya adalah bahwa setiap pekerja

⁴⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 83

⁴⁹ Ester Boserup, *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Ekonomi*, Terjemahan Sunarto dan MienJobbhaar (Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 1984) hal 216

merupakan salah satu faktor produksi. namun demikian, para pekerja adalah manusia yang secara kodrati memiliki segala keterbatasan fisik, psikis dan harkat martabatnya.⁵⁰ Untuk itu, perlu diatur hal-hal yang mengenai perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat bagi mereka.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dan istirahat kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi beberapa sektor usaha atau pekerjaan tertentu, pekerjaan pada pengeboran minyak lepas pantai, supir angkutan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, penebangan kayu di hutan (logging) dan lain sebagainya. Hal ini diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. : PER-15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Ada persetujuan dari pihak pekerja/burung yang bersangkutan; dan

⁵⁰ Aloysius Uwiyono, dkk., *Op. Cit.*, hal 91

- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus membayar upah lembur. Ketentuan waktu kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Pengaturan lebih lanjut kerja lembur diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. : 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat atau cuti kepada pekerja, yang meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam
Setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja dalam 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke-7 (tujuh) dan ke-8 (delapan) masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat

tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan istirahat secukupnya kepada para pekerja guna meningkatkan produktivitas para pekerja. Waktu istirahat ini dapat digunakan oleh pekerja sebagai pemulihan fisik, pelaksanaan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, atau istirahat karena haid bagi pekerja perempuan. Secara rinci ketentuan mengenai waktu istirahat yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- b. Untuk pekerja laki-laki, jika istri pekerja melahirkan, bekerja dapat memperoleh hak untuk tidak melakukan pekerjaan, namun tetap dibayar selama 2 (dua) hari. Ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia memang belum mengatur secara pasti terhadap pekerja yang baru mempunyai anak (*paternityleave*). Salah satu contoh negara yang sudah menerapkan ketentuan *paternityleave* yaitu negara Norwegia di mana seorang ayah bisa mengambil hak cuti selama 49 (empat puluh enam) Minggu dan mendapatkan upah penuh atau mengambil cuti 59 (lima puluh enam) Minggu dengan upah 80%⁵¹;

⁵¹<https://scientificnordic.com/father-forskningno-parental-leave/fathers-with-more-education-more-likely-to-take-paternity-leave/1457355>. Diakses pada 19 Februari 2020

- c. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;
- d. Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan dalam waktu kerja;
- e. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh;
- f. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi pengusaha dapat memperkerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain Berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Usaha yang mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaannya pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.

Terkait dengan waktu kerja, ditentukan pula bahwa setiap pekerja memiliki hak cuti tahunannya, dengan waktu sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

5) Lingkungan dan Tempat Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan sekitar di mana para pekerja melakukan

pekerjaanya, yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kepada mereka.⁵²

Unsur-unsur lingkungan kerja fisik meliputi sirkulasi udara, pencahayaan, alat dan perkakas kerja, kebersihan dan juga keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan vertikal (atasan dan bawahan) atau hubungan horizontal (sesama rekan kerja)⁵³ Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, bahkan pada suatu saat lingkungan non fisik dapat menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja para pekerja.

Sedangkan tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup maupun terbuka, bergerak atau menetap yang sering dimasuki para pekerja untuk keperluan suatu usaha dan di tempat itu juga dapat memungkinkan adanya sumber-sumber bahaya. Cakupan tempat kerja yaitu seluruh ruangan kerja, halaman, lapangan dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian yang bersinggungan dengan tempat kerja.⁵⁴ Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tempat kerja yaitu penerangan atau cahaya, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, getaran mekanis mesin, kebisingan, bau-bauan, tata lokasi, dekorasi, musik dan keamanan tempat kerja.⁵⁵

⁵²Sedarmayanti, *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*, (Bandung, Mandar Maju, 2001) hal 21

⁵³ Ibid., hal 31

⁵⁴ UU No. 1 Tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*, Pasal 1 ayat (1) dan (2)

⁵⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009) hal 107

Peraturan yang mengatur hal-hal yang berkenaan dengan tempat kerja adalah Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 Tahun 1964 Tentang Syarat Kesehatan Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja. Berbeda dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang secara tersirat menyatakan bahwa tempat kerja adalah semua tempat yang di situ terdapat kegiatan para pekerja, Peraturan ini memiliki beberapa pengecualian tempat kerja yang tidak dimasukkan dalam kategori tempat kerja, yaitu:⁵⁶

1. Kapal, kapal terbang, kereta api dan alat pengangkutan lainnya yang dipergunakan sebagai pengangkut umum.
2. Rumah sakit, sanatoria, apotek dan objek pemeliharaan atau perawatan di bawah pengaturan Departemen Kesehatan.
3. Tempat kerja dan bangunan yang berada di bawah pengawasan Departemen Angkatan Darat, Departemen Angkatan Laut, Departemen Angkatan Udara dan Departemen Kepolisian.
4. Tempat kerja lain yang berdasarkan sifat pekerjaannya perlu untuk dikecualikan.

Peraturan lainnya yang mengatur tentang tempat kerja adalah Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 70 Tahun 2016 Tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri. Secara substansi peraturan ini memiliki kesamaan dengan peraturan sebelumnya, yang mana keduanya secara rinci mengenai standar baku kondisi lingkungan

⁵⁶ Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 Tahun 1964 tentang *Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja*, Pasal 1 ayat (2)

dan tempat kerja. Tetapi, dalam peraturan ini ditambahkan pula beberapa hal baru yang mengatur Nilai Ambang Batas (NAB), Standar Baku Mutu (SBM), Indikator Paparan Biologi, serta persyaratan kesehatan lingkungan kerja industri.

B) Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja memiliki tujuan utama untuk mewujudkan keselamatan di tempat kerja, tidak hanya bagi para pekerja melainkan bagi siapapun yang berada di tempat tersebut. Secara prinsip, keselamatan kerja adalah pengendalian atas risiko-risiko yang dapat terjadi di tempat kerja berupa kecelakaan, ledakan, kebakaran atau hal lain yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan-bahan dan proses pengolahannya yang dapat membahayakan siapapun yang berada di dalamnya.

Ruang lingkup pembahasan dalam keselamatan kerja meliputi risiko-risiko akibat kerja kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja. Di bawah ini merupakan penjelasan dari ruang lingkup keselamatan kerja:

1) Risiko Kerja

Risiko di sini diartikan sebagai segala kemungkinan terjadinya suatu situasi atau peristiwa tertentu yang dapat menimbulkan efek terhadap suatu objek, baik manusia maupun berupa benda.⁵⁷ Pengusaha memiliki kewajiban dalam menerapkan keselamatan kerja pada perusahaan mereka guna mencegah dan meminimalisir risiko yang

⁵⁷ Aloysius, dkk., *Op. Cit.*, hal 94

dapat terjadi, terutama kecelakaan kerja. Para pengusaha yang mengabaikan dan melanggar penerapan keselamatan kerja akan mendapatkan sanksi, sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 1602w *Burgerlijk Wettbook* (BW).

Guna menghindari risiko, maka perlu dilakukan analisis terhadap berbagai risiko yang dapat terjadi. Analisis risiko merupakan proses untuk menentukan hal mana yang menjadi prioritas pengendalian terhadap tingkat risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Metode penilaian risiko dapat dilakukan dengan cara: menghitung peluang insiden yang dapat terjadi di tempat kerja, menghitung akibat dari insiden yang terjadi dan penggabungan antara penghitungan peluang dan akibat terjadinya insiden dari setiap risiko yang dimungkinkan dapat terjadi. Metode lain yang dapat digunakan yaitu pemeringkatan atas setiap risiko dan mengembangkan daftar prioritas risiko kerja.⁵⁸

2) **Kecelakaan Kerja**

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 1 Ayat 6, memberikan pengertian mengenai kecelakaan kerja yaitu *“Kejadian yang terjadi secara tiba-tiba, tidak direncanakan, ditimbulkan sebagai akibat dari/berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, yang mengakibatkan pekerja/buruh mrngalami kecelakaan, penyakit, kecacatan maupun kematian, termasuk juga apabila kejadian tersebut dialami oleh pekerja/buruh*

⁵⁸ *Ibid*, hal 95

dalam perjalanan menuju ke/dari tempat kerja melalui jalan yang biasa dilaluinya.”

Definisi di atas memberikan pemahaman bahwa kejadian berbahaya yang dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja adalah jika kejadian itu terjadi secara tiba-tiba dan tanpa terencana. Tidak termasuk di dalamnya kejadian yang mengakibatkan kerusakan secara berangsur-angsur, dengan masa yang lama seperti efek radiasi mesin, gangguan pernafasan yang disebabkan oleh debu-debu yang masuk tubuh secara perlahan, atau paparan timbal dan merkuri di area tambang logam.

Ada dua sebab yang secara umum menjadi sebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:⁵⁹

a. Tindakan Berbahaya

Tindakan berbahaya terjadi apabila para pekerja kurang pengetahuan dan keterampilan, kurang sehat secara fisik maupun psikis, tindakan maupun kebiasaan yang tidak aman, kurangnya pengawasan internal dari pengusaha atau manajemen perusahaan;

b. Kondisi berbahaya

Kondisi berbahaya meliputi bahan dan alat yang berbahaya, tempat kerja dan lingkungan kerja berbahaya, sifat pekerjaan, cara kerja serta proses produksi yang mengandung bahaya. Potensi-potensi berbahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja

⁵⁹ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Penerbit PPM, 2007) hal 6-7

dapat terjadi pada tahap-tahap perencanaan tempat kerja, penyediaan peralatan dan bahan-bahan, pengerjaan suatu konstruksi ataupun instalasi serta pada tahap pemberian instruksi kerja.

3) Penyakit Akibat Kerja

Selain risiko akibat kerja dan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja juga merupakan risiko dalam pelaksanaan pekerjaannya dan yang diupayakan pencegahannya melalui peraturan dan pelaksanaan keselamatan kerja. Dalam Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Pasal 1 dijelaskan bahwa penyakit akibat kerja adalah “*Penyakit yang disebabkan oleh suatu pekerjaan atau lingkungan kerja*”.

Penyakit akibat kerja terjadi akibat dampak dari paparan kondisi-kondisi atau bahan-bahan tertentu yang dipergunakan atau diolah di tempat kerja oleh para pekerja dalam pekerjaan mereka sehari-hari, yang pada jangka waktu tertentu akan menyebabkan reaksi negatif terhadap kondisi kesehatannya. Efek dari penyakit akibat kerja dirasakan bertahap dan tidak terjadi secara seketika.⁶⁰

4. Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja diperlukan seiring perkembangan industri yang membawa serta penggunaan alat, mesin, instalasi dan berbagai bahan berbahaya atau beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk mempermudah pekerjaan justru menimbulkan peningkatan

⁶⁰ Aloysius, dkk., *Op. Cit.*, hal 96

risiko kerja dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Risiko yang langsung berakibat bagi pekerja pada umumnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat Tertentu bisa menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga keberlangsungan pekerjaan atau para buruh dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Di sisi lain, terdapat risiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam hubungannya dengan kelangsungan aset alat dan bahan produksi serta timbulnya biaya biaya kompensasi.⁶¹

Hubungan antara perlunya Keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan dengan kerugian sebagai konsekuensi dari efek yang terjadi dibahas dengan beberapa teori.⁶² Teori domino kecelakaan kerja mengulas bahwa setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera mencangkup 5 (lima) faktor berurutan yang digambarkan sebagai lima domino dalam posisi sejajar, yaitu kebiasaan, kesalahan seseorang, perbuatan dan kondisi yang tidak aman (*hazard*), kecelakaan, serta cedera.

Adapun teori manajemen yang membahas mengenai 5 faktor berurutan dalam kecelakaan kerja, yaitu manajemen, sumber penyebab dasar, gejala, kontak, dan kerugian. Terdapat hasil penelitian dari pencetus teori tersebut yaitu Birds, bahwa rasio pengeluaran biaya perusahaan yang diakibatkan dari kecelakaan kerja, yang meliputi biaya langsung dan tidak langsung adalah 1 : 5-50, yang digambarkan sebagai gunung es.⁶³

⁶¹ Rudi Suardi, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 13, (Jakarta:Djambaran, 2003), hal 4-5

⁶² John Ridley, *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Cet. 3, (Jakarta: Erlangga, 2008) hal 113

⁶³ Rudi Suardi, *Loc. Cit.*

Kecelakaan dan sakit mencakup biaya pengobatan dan kompensasi, sedangkan biaya kerusakan properti dan lainnya meliputi biaya kerusakan bangunan, peralatan, produk/bahan, keterlambatan waktu pengerjaan, pengeluaran legal, penyewaan alat pengganti, waktu penyelidikan, biaya upah lembur, waktu pengawasan ekstra, biaya rekrutmen dan pendidikan pelatihan pekerja baru, serta dampak atas hilangnya niat baik. Oleh karena itu guna menghindari dampak yang merugikan bagi seluruh pihak, diperlukan Keselamatan dan kesehatan kerja, terutama dalam bentuk pengaturan dan program-program kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan guna melindungi pekerja dari risiko-risiko yang mungkin timbul ketika pelaksanaan pekerjaan, khususnya risiko kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan kerja. Hal lain yang menjadi tujuan umum adalah untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak (pekerja, pengusaha dan pemerintah) dalam konteks pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan yang selanjutnya itu meningkatkan level Keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat. Tujuan yang keempat adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya, termasuk memelihara kelangsungan pekerjaan. Tujuan yang terakhir adalah untuk mengurangi kerugian kerugian yang diakibatkan terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja dan untuk mempertahankan kelangsungan sebuah perusahaan.⁶⁴

⁶⁴ L. Melly Kurniawidjaya, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, (Jakarta: UI-Press,2010) hal 1-2

C. Relevansi Pengawasan Ketenagakerjaan dengan Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu instrument penting yang diperhatikan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan dalam tugasnya juga memiliki kewajiban untuk mengawasi norma K3, hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam proses pengawasan ketenagakerjaan ada 2 jenis pengawas yang bertugas untuk mengawasi perusahaan, yaitu pengawas ketenagakerjaan umum dan pengawas ketenagakerjaan spesialis K3. Perbedaan yang paling jelas di antar keduanya yaitu hanya pengawas spesialis K3 yang memiliki kewenangan untuk menguji penerapan norma K3 di setiap perusahaan sedangkan pengawas umum tidak diberikan wewenang itu.

Pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berada di tingkat pusat, provinsi, maupun kabupaten dan kota sebagaimana kewenangannya dalam hal mengawasi meliputi beberapa hal, yaitu:⁶⁵

1. Pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen organisasi sumber daya manusia
2. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang keselamatan dan kesehatan kerja
3. Keamanan bekerja
4. Pemeriksaan, pengujian dan pengukuran penetapan sistem manajemen K3

⁶⁵ Wirawan, *Managememen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hal 437

5. Pengendalian keadaan darurat dan bahaya di tempat kerja
6. Pelaporan dan perbaikan kekurangan di tempat kerja
7. Menindak lanjuti temuan-temuan yang diperoleh saat pelaksanaan pengawasan, pemeriksaan dan pengujian

Secara struktural kedinasan di Jawa Tengah, pengawas di bidang keselamatan dan kesehatan kerja merupakan seksi yang dibawah oleh kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan. Susunan tersebut telah diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dilakukan bukan tanpa sebab, karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat terikat dengan pengawasan ketenagakerjaan. Tegaknya norma K3 tidak akan mungkin terjadi jika tanpa dibarengi dengan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang baik.

BAB III
PELAKSANAAN PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN
SEMARANG

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah

1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah

Awal kemerdekaan Republik Indonesia, Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan sejumlah jajaran kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945. Jajaran kementerian pada saat itu belum menentukan adanya menteri perburuhan atau ketenagakerjaan, permasalahan ketenagakerjaan saat itu dipegang oleh Menteri Sosial. Pada tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan yang kemudian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan Kemudian. Pada tanggal tanggal 29 Juli 1947 Menteri Perburuhan mengeluarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 yang mengatur tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup juga tugas urusan-urusan social, sehingga kementerian menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial.¹

Pada masa pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS), organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mengurus permasalahan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor

¹ https://lamongankab.go.id/disnaker/?page_id=4958 diakses 2 Juni 2020

1 Tahun 1950. setelah Republik Indonesia Serikat dibubarkan, struktur organisasi Kementerian Perburuhan mengalami penyempurnaan dengan dikeluarkannya Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai jelas kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas dan fungsi yang jelas.

Pada masa transisi 1966-1969, Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga kerja , Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Pada masa reformasi, Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja yang kemudian diubah namanya menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) Indonesia.²

2. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang tanggung jawabnya berada di bawah Sekretaris Daerah. Berdirinya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi landaskan pada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Pasal 3 dan Peraturan Daerah Nomor 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah memiliki kantor di Kota Semarang yang beralamat di Jalan Pahlawan No. 16, Kota Semarang. Letak kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa tengah berada di pusat Kota Semarang yang mana berdekatan dengan alun-

² <https://kemnaker.go.id/information/about> diakses pada 2 Juni 2020

alun simpang lima dan berseberangan dengan kantor Gubernur Jawa Tengah. Letak yang strategis ini memberikan kemudahan bagi pegawai ataupun orang yang berkepentingan dengan masalah ketenagakerjaan atau transmigrasi di Provinsi Jawa Tengah.

Wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mencakup seluruh kabupaten dan kota yang ada di Jawa Tengah yang jumlahnya sebanyak 29 kabupaten dan 6 kota.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mempunyai sasaran dan tujuan yang harus dicapai guna kemajuan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, di bawah ini merupakan tujuan dari adanya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah:

- a. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
- b. Mengurangi tingkat pengangguran;
- c. Meningkatkan kualitas calon transmigran;
- d. Meningkatkan penyelesaian sengketa hubungan industrial
- e. Meningkatkan upah tenaga kerja yang layak dan berkeadilan;
- f. Mendorong terpenuhinya sarana kesejahteraan;
- g. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, hygiene perusahaan, lingkungan kerja dengan memperhatikan pengarusutamaan gender dan hak anak, serta peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak;

- h. Meningkatkan sumber daya pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

3. Landasan Hukum Operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Guna menjamin tata kerja dan kelola dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah maka harus ada peraturan-peraturan yang mengikat secara yuridis atas operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Berikut landasan hukumnya:

- a. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
- d. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah;
- e. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- g. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah;
- h. Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2019 tentang Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023

4. Struktur Organisasi dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

A) Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Di bawah ini merupakan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah:

- a. Kepala Dinas : Ir. Sakina Rosellasari, M.Si, M.Sc
- b. Sekretariat : Susi Handyanie, SH, MM, membawahi:
 - 1) Subbagian Program : Dra. Wukir Mulyani, MM
 - 2) Subbagian Keuangan : Dra. Prasetyowati Haryani
 - 3) Subbagian Umum dan Kepegawaian : Tutus Puguh Nugroho, S.H
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi : Ahmad Aziz, S.E, M.Si, membawahi:
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja : Dra. Nur Hidayati, MM
 - 2) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja : Tri Kartika Martijani S. Psi
 - 3) Seksi Transmigrasi : Wahyu Retno Pertiwi, S.H
- d. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas : Masduqie, S.E, M.Si,, membawahi:
 - 1) Seksi Standarisasi dan Sertifikasi : Drs. Darwiji, M.Pd

- 2) Seksi Pelatihan dan Pemagangan : Subianto, S.E
 - 3) Seksi Produktivitas : -
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial : Drs. Handono Supriyadi, MSi (PLT) , membawahi:
- 1) Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial : Tutik Tusmiyati, S.T,
M.Kes
 - 2) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial : Umi Hani, S.H,
M.Hum
 - 3) Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja : -
- f. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan : Budi Prabawaning Dyah (PLT) , SH,MH, membawahkan:
- 1) Seksi Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja : Hadi Prabowo, S.Ip
 - 2) Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja : -
 - 3) Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan : Erry Dyah Nurhidayah, S.H
- g. UPT
- Tugas teknis operasional atau tugas teknis penunjang tertentu di lingkungan Dinas. UPT Dinas dipimpin oleh Kepala UPT Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional
- Kelompok jabatan fungsional pada lingkungan dinas ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan mempunyai tugas melakukan kegiatan

sesuai jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

B) Tugas Pokok dan Fungsi

1) Kepala Dinas

Tugas Pokok : Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

2) Sekretaris

Tugas Pokok : Melaksanakan penyiapan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas.

Fungsi :

- a. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Dinas
- b. Penyiapan bahan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas
- c. Penyiapan bahan koordinasi, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan di Dinas
- d. Penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi dan dokumentasi
- e. Penyiapan bahan pengelolaan barang / kekayaan milik daerah dan pelayanan pengadaan barang / jasa di lingkungan di Dinas

- f. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

3) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Tugas Pokok : Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan kerja dan produktivitas meliputi pelatihan dan pemagangan, standarisasi dan sertifikasi, dan produktivitas.

Fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemagangan, di bidang standarisasi dan sertifikasi, dan di bidang produktivitas
- b. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Tugas Pokok: Melaksanakan Penyiapan, perumusan, kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.

Fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja, bidang perluasan kesempatan kerja dan bidang transmigrasi
- b. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

5) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Tugas Pokok : Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial meliputi syarat kerja dan jaminan sosial, kelembagaan dan hubungan industrial, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang syarat kerja dan jaminan sosial, bidang kelembagaan dan hubungan industrial dan bidang pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- b. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

6) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Tugas Pokok : Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang norma kerja, pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang norma kerja, bidang pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan bidang penegakan hukum ketenagakerjaan
- b. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

7) UPT (Unit Pelaksana Teknis)

Tugas teknis operasional atau tugas teknis penunjang tertentu di lingkungan Dinas. UPT Dinas dipimpin oleh Kepala UPT Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas. Berikut beberapa UPT yang ada dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah:

- a. Balai Latihan Kerja Semarang I (Kelas A Provinsi Jawa Tengah)
- b. Balai Latihan Kerja Semarang II (Kelas A Provinsi Jawa Tengah)
- c. Balai Pelayanan Penyalangan Tenaga Kerja (Kelas A Provinsi Jawa Tengah)

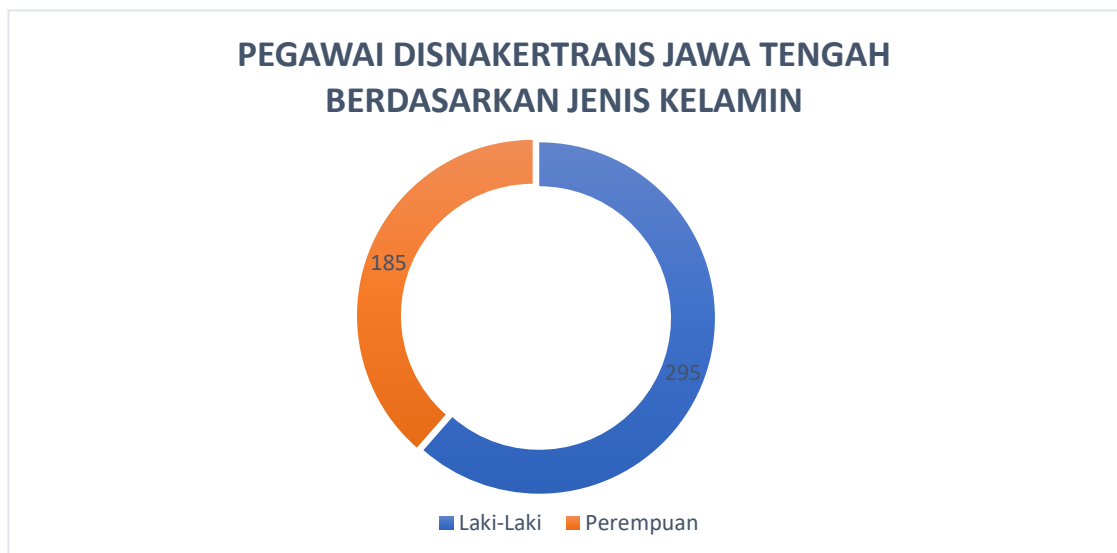
- d. Balai Keselamatan Kerja (Kelas A Provinsi Jawa Tengah)
- e. Balai Pelatihan Kerja dan Transmigrasi (Kelas A Provinsi Jawa Tengah)
- f. Balai Latihan Kerja Cilacap (Kelas A Provinsi Jawa Tengah)
- g. Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Semarang (meliputi kota Semarang, Kab. Semarang, Kab. Kendal, Kota Salatiga, Kab. Demak, dan Kab. Grobogan)
- h. Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta (meliputi Kota Surakarta, Kab. Sragen, Kab. Sukoharjo, Kab. Karanganyar, Kab. Klaten, Kab. Klaten, dan Kab. Wonogiri)
- i. Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Banyumas (meliputi Kab. Banyumas, Kab. Cilacap, Kab. Purbalingga, dan Kab. Banjarnegara)
- j. Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Pati (meliputi Kab. Pati, Kab. Jepara, Kab. Kudus, Kab. Rembang, dan Kab. Blora)
- k. Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Pekalongan (meliputi Kota Pekalongan, Kab. Pekalongan, Kota Tegal, Kab. Tegal, Kab. Brebes, Kab. Pemasang, dan Kab. Batang)
- l. Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Magelang (meliputi Kota Magelang, Kab. Magelang, Kab. Purworejo, Kab. Temanggung, Kab. Wonosobo, dan Kab. Kebumen)

8) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional pada lingkungan dinas ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

5. Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Tengah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan roda kelembagaannya didukung oleh pegawai yang berjumlah 480 orang. Selanjutnya, akan dijelaskan rincian pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Gambar 3.1 menjelaskan jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin.

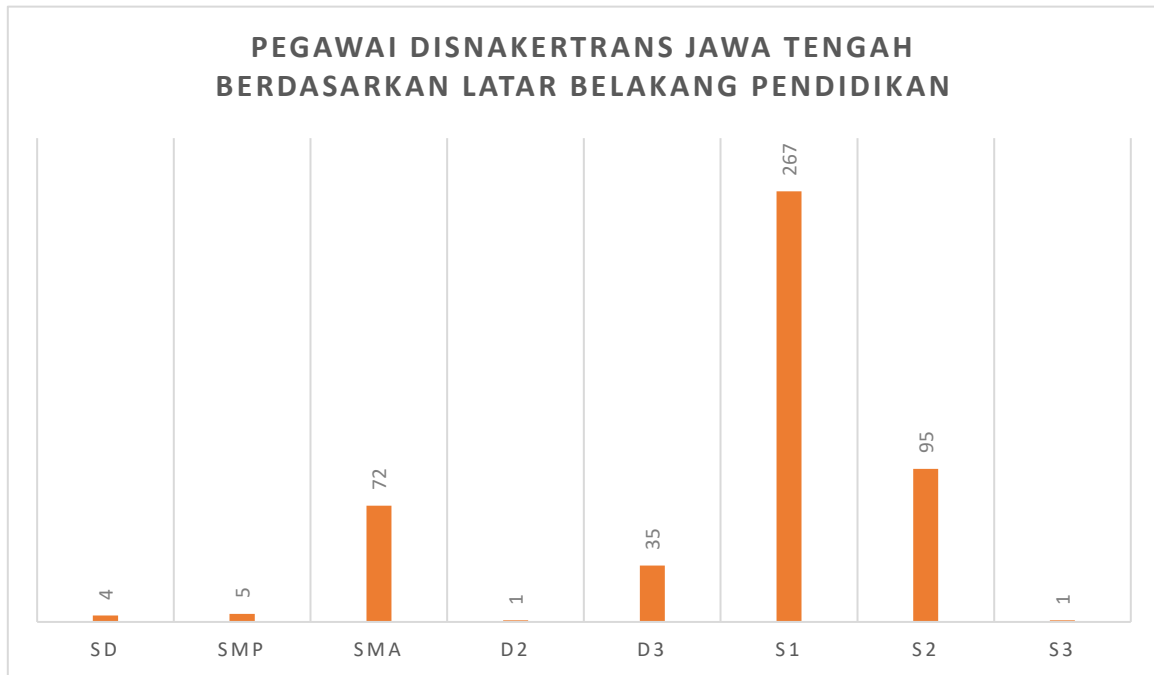


Gambar 3.1 Jumlah Pegawai DISNAKERTRANS Jawa Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai laki-laki memiliki dominasi dibandingkan pegawai perempuan dengan perbandingan

jumlah pegawai lelaki sebanyak 61% atau 295 pegawai, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 39% atau 185 pegawai.

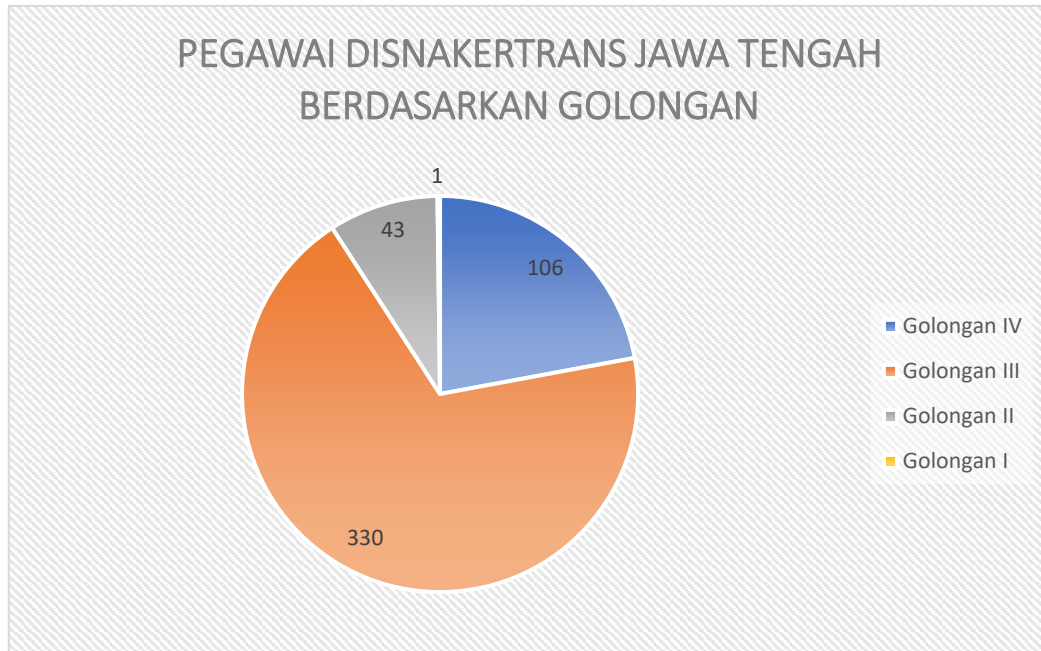
Selain berdasarkan jenis kelamin, gambar 3.1 menjelaskan jumlah pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan.



Gambar 3.2 Jumlah Pegawai DISNAKERTRANS Jawa Tengah Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai yang paling banyak yaitu berasal dari lulusan S1 dengan jumlah 267 orang, kemudian lulusan S2 sebanyak 95 orang, lulusan SMA sebanyak 72 orang, lulusan D3 sebanyak 35 orang, lulusan SMP 5 orang, lulusan SD 4 orang dan yang paling sedikit dari lulusan S3 dan D2 hanya 1 orang.

Penjelasan selanjutnya yaitu rincian pegawai berdasarkan golongan. Gambar 3.3 akan menjelaskan jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan Golongan.



Gambar 3.3 Jumlah Pegawai DISNAKERTRANS Jawa Tengah Berdasarkan Golongan

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran pegawai berdasarkan golongan didominasi golongan III secara keseluruhan sebanyak 330 orang, golongan II berjumlah 106 orang, pegawai golongan IV berjumlah 43 orang, kemudian dilanjut golongan I yang hanya 1 orang.

B. Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang

1. Operasional Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Semarang

Pelaksanaan operasional pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Kabupaten Semarang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan (SATWASKER) wilayah Semarang³.

³ N. Anwar, *Wawancara*, Semarang, 15 Mei 2020

Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan di wilayah Semarang ada 24 orang, baik itu pengawas umum dan pengawas spesialis spesialis.

No	NAMA	NIP	KETERANGAN
1	Drs. Agus Supiyanto, MM	19640811 199203 1 004	Kepala Pengawas
2	Noer Fatoni, SH	19641210 199303 1 011	Pengawas Umum
3	Santoso, SKM	19671216 199103 1 008	Pengawas Spesialis
4	Ratna Saryawati, SKM, M.Kes	19671210 199103 2 011	Pengawas Spesialis
5	Tri Atmaningdyah Koesmiwati, SH	19630519 199203 2 004	Pengawas Umum
6	Nina Kusuma Wardani, SH	19690524 199103 2 003	Pengawas Spesialis
7	Yuyun Setyowati	19710126 199103 2 006	Pengawas Umum
8	Agustin Indrawati, SH	19710805 199803 2 008	Pengawas Umum
9	Ahmad Romdhoni, ST	19760827 200903 1 001	Pengawas Umum
10	Yustrini Komaratih M, ST, MM	19760313 201001 2 007	Pengawas Umum
11	Ponti Anggraeni, SH	19780502 200903 2 007	Pengawas Umum
12	Dian Reswari Putri S, ST	19880221 201001 2 001	Pengawas Umum
13	Susiwi, SH, MM	19670801 199103 2 012	Pengawas Umum
14	Ir. Diana Dwi Puspa, MM	19670327 199303 2 001	Pengawas Spesialis
15	Chusunun Ni'mah, SE, MM	19710401 1998032 007	Pengawas Umum
16	Natalia Ni'mah, SE, MM	19651223 198803 2 005	Pengawas Spesialis
17	Agus Sapto Nugroho, ST	19741026 200902 1 002	Pengawas Spesialis
18	Untung Budi Sasangka, Amd	18650718 198903 1 011	Pengawas Umum
19	Totok Rochmat Trijoko, ST	19840326 201001 1 018	Pengawas Umum
20	Hari Iswanto, ST	19801222 201001 1 010	Pengawas Umum
21	Isbandi Hadi Mulyanto, ST	19660612 199203 1 006	Pengawas Umum

22	Sekar Tresna Raras, SH	19861014 201001 2 026	Pengawas Umum
23	Jamaluddin Al Ashari, SH	19760903 201001 1 008	Pengawas Umum
24	Gresa Sekardatun, SH	19790503 201101 1 003	Pengawas Umum

Tabel 3.4 Data Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Semarang

Perbedaan pengawas spesialis dan pengawas umum dalam masalah K3 adalah, pengawas spesialis diberikan kewenangan pengujian objek K3, sedangkan pengawas umum tidak diperbolehkan melakukan pengujian. Pelaksanaan pengujian tersebut harus disesuaikan juga dengan Surat Keterangan Penunjukan (SKP). Jadi, apabila objek yang diuji adalah kelistrikan maka yang berhak menguji yaitu pengawas spesialis K3 listrik, dan apabila yang diuji adalah kelayakan alat angkut seperti *Forklift* maka yang memiliki kewenangan untuk menguji adalah pengawas spesialis K3 alat angkut.⁴

Pembiayaan operasional pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Semarang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah secara keseluruhan, baik pengawas yang ada di Dinas maupun pengawas yang ada pada SATWASKER wilayah Semarang.⁵

Dalam menjalankan tugasnya yang dilakukan pengawas adalah:

1. Pembinaan mengenai penerapan norma K3
2. Pemeriksaan penerapan norma K3 di setiap perusahaan
3. Pemeriksaan dan pengujian objek K3
4. Penyidikan terhadap pelanggaran norma K3

⁴ Ibid

⁵ Agus Supriyanto, *Wawancara*, Semarang 19 Mei 2020

Pembinaan dan pemeriksaan norma K3 dilakukan oleh pengawas umum, dan pengujian objek K3 hanya boleh dilakukan oleh pengawas spesialis norma K3. Hal ini sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 Tentang Pengawasan Terpadu.⁶

Tahapan pemeriksaan norma K3 yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan pada perusahaan yaitu: pengawas membuat rencana kerja yang dibuat maksimal pada tanggal 25 pada bulan sebelumnya. Kemudian yang ke-dua, setelah membuat rencana kerja maka dibuatlah Surat Perintah Tugas (SPT). Yang ke-tiga, membuat surat pemberitahuan untuk perusahaan terkait pemeriksaan agar perusahaan yang akan diperiksa dapat mempersiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan. Kemudian yang ke-empat pengawas melakukan pemeriksaan lapangan dengan membawa sarana pra-sarana yang dibutuhkan untuk menguji secara komprehensif dan tuntas, mulai dari cek-list pemeriksaan atas kesesuaian penerapan peraturan perundang-undangan dalam hal K3 sampai alat-alat periksa kelayakan. Selanjutnya, pengawas mencatat temuan apa saja yang didapatkan dan maksimal dalam waktu 3 hari sudah mengirimkan nota pemeriksaan pertama kepada perusahaan, dan maksimal 14 hari kemudian nota pemeriksaan ke-dua juga harus sudah masuk ke perusahaan. Terakhir, memantau pelaksanaan dan tindak lanjut dari hasil temuan pemeriksaan atau pengujian.⁷ Setiap pengawas K3 wajib melakukan pemeriksaan sebanyak 5 kali dalam sebulan, baik itu pengawas umum maupun spesialis. Dalam setiap kegiatannya pengawas membuat laporan kerja,

⁶ N. Anwar, *Wawancara*, Semarang 15 Mei 2020

⁷ Ibid.

sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER/09/MEN/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Kemudian setiap pengawas diwajibkan pula membuat laporan triwulan, dan tahunan yang diserahkan kepada DISNAKERTRANS.

Dalam pemeriksaan K3 ada tiga aspek yang diperiksa yaitu:⁸ pertama tentang orangnya, pemeriksaan ini terkait dengan sertifikasi K3, dan lisensi operator suatu alat. Kemudian, pemeriksaan terhadap bahan yang digunakan, baik mengenai sumbernya, penyimpanan, nilai ambang batas (NAB) atau nilai ambang kuantitas (NAK). Terakhir adalah aspek alatnya, pemeriksaan ini mengenai kapan waktu uji berkalanya, apakah sudah dilakukan pengujian pertama dan setiap alat memiliki waktu yang berbeda dalam standarisasinya.

Pemeriksaan dilakukan bukan hanya pada perusahaan besar saja, akan tetapi seluruh perusahaan juga harus dilakukan pemeriksaan secara berkala. Jumlah perusahaan yang ada di kabupaten semarang dapat di lihat pada tabel di bawah. Tabel ini dibuat berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.

Kecamatan	Klasifikasi Industri		
	Rumahtangga	Menengah	Besar
Getasan	313	25	2
Tengaran	831	85	16
Susukan	1086	54	0
Kaliwungu	756	13	3
Suruh	635	48	1

⁸ Agus Sapto, *Wawancara*, Semarang 20 Mei 2020

Pabelan	317	42	0
Tuntang	437	150	2
Banyubiru	723	65	3
Jambu	751	109	3
Sumowono	556	31	0
Ambarawa	254	185	2
Bandungan	235	28	0
Bawen	225	85	28
Bringin	452	47	0
Bancak	290	4	0
Pringapus	692	169	23
Bergas	445	160	78
Ungaran Barat	235	311	50
Ungaran Timur	325	127	50
Jumlah 2018	9558	1738	211
2017	9558	1710	208

Tabel 3.5 Jumlah Perusahaan Berdasarkan Klasifikasinya⁹

Dalam Permenperin 64/M-Ind/PER/7/2016 tentang Jumlah Tenaker dan Investasi Dalam Kategori Usaha Industri, dijelaskan mengenai klasifikasi tentang perusahaan berdasarkan investasi dan jumlah tenaga kerjanya. Perusahaan besar yaitu perusahaan yang memiliki nilai investasi di atas 15 miliar rupiah dan jumlah pegawai di atas 20 orang, sedangkan perusahaan menengah adalah perusahaan yang nilai investasinya 1 – 15 miliar rupiah dan jumlah pegawainya berjumlah 19 sampai 20 orang, dan perusahaan kecil yaitu perusahaan yang memiliki nilai investasi di bawah 1 miliar rupiah dan tenaga kerjanya kurang dari 19 orang.

⁹<https://semarangkab.bps.go.id/statictable/2019/11/26/205/jumlah-industri-rumahtangga-industri-kecil-menengah-dan-industri-besar-di-kabupaten-semarang-tahun-2018.html>. Diakses pada 16 Juni 2020

2. Tipe Pengawasan yang Digunakan Dalam Pengawasan K3

Menurut Agus Spto, Pengawasan dalam bidang K3 jika dilihat secara perencanaannya memiliki 3 jenis yaitu: pengawasan yang dilakukan secara terencana sebagaimana yang diagendakan dalam rencana kerja, pengawasan yang berdasarkan permohonan dari suatu perusahaan kepada DISNAKERTRANS Jawa Tengah dan pengawasan yang dilakukan secara mendadak atau biasa disebut sidak. Sidak hanya dilakukan apabila ditemukan temuan yang dirasa akan menimbulkan bahaya yang besar atau telah terjadi suatu kejadian atau kecelakaan dalam suatu perusahaan.

Jika dilihat dari segi tindakannya ada 3 jenis tipe yang digunakan yaitu: pengawasan yang berupa pembinaan atau disebut pengawasan preventif, pengawasan *repressive non yustisial* berupa peringatan secara tertulis, lisan atau jika diperlukan maka diberikan sanksi administratif berupa denda atau pemberhentian sementara, yang seluruhnya tanpa jalur hukum, dan yang terakhir pengawasan *represif yustisial* yang menggunakan jalur hukum.¹⁰

Pengawasan yang paling umum dilakukan diperusahaan pada tahap awal adalah dengan cara pembinaan. Pengawasan ini dilakukan kepada para pengusaha atau pegawai supaya mereka faham tentang apa itu keselamatan kerja, kesehatan kerja, norma K3, dan lain-lain. Pengawasan ini lebih bersifat sosialisasi tentang pentingnya K3, kemudian bagaimana penerapannya di setiap perusahaan. Setelah pengusaha atau pegawai faham mengenai norma K3. barulah pengawas mulai mengajak mereka untuk patuh dalam menerapkannya dan terus dilakukan pendampingan untuk semua elemen dalam

¹⁰ Agus Spto, *Wawancara*, Semarang 20 Mei 2020

perusahaan itu supaya mereka semua menerapkan K3 bukan hanya karena persyaratan administratif saja, tetapi menjadi kesadaran dalam diri masing-masing orangnya.

Pembinaan seperti ini tidak bisa dilakukan secara terburu-buru hanya dalam waktu sebulan atau dua bulan. Menyadarkan setiap orang mengenai permasalahan K3 merupakan proses yang memakan waktu cukup lama, terkadang bisa menghabiskan masa 1 tahun bahkan lebih untuk membuat para pelaku usaha sadar secara pribadi mengenai hal ini.¹¹

Pengawasan yang kedua yaitu berupa tindakan peringatan atas kelalaian atau ketidakpatuhan suatu perusahaan terhadap standar kelayakan atau norma K3. Jika terdapat suatu temuan yang tidak sesuai aturan dalam proses pemeriksaan maka pengawas harus secepatnya memberi peringatan terhadap perusahaan itu, baik secara langsung dengan lisan pada saat pemeriksaan, atau peringatan tertulis yang tercantum dalam nota pemeriksaan.

Pengawasan yang terakhir adalah pengawasan dengan tindakan *reprisif yustisial*, yang mana pengawasan ini merupakan tahap akhir di mana suatu perusahaan sudah tidak mengindahkan lagi nota-nota pemeriksaan dan peringatan-peringatan yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan. Langkah akhir yang ditempuh adalah membawa pelanggaran tersebut ke meja hijau. Hal ini cenderung jarang terjadi, karena setiap perusahaan sering khawatir akan keberlangsungan usahanya jika harus menghadapi jalur persidangan.

¹¹ Ibid.

3. Pengawasan Norma K3 Sebagai Pencegahan Kecelakaan di Kabupaten Semarang

Dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan definisi kecelakaan kerja, *“kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”*. Definisi tersebut dapat memberikan gambaran kepada kita bahwa kecelakaan kerja adalah segala kecelakaan yang terjadi ketika adanya hubungan kerja, baik itu di lingkungan perusahaan atau di jalan ketika pekerja berangkat atau pulang kerja, dengan syarat jalan yang dilalui adalah jalan yang biasa dia lalui dalam bekerja.

Tujuan utama penerapan norma K3 adalah mengurangi angka kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja di setiap perusahaan. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Pasal ini menjelaskan aspek-aspek yang harus ada dalam perusahaan sebagai syarat K3.

Menurut Agus Sapto, jika untuk mentiadakan kecelakaan kerja merupakan hal yang hampir dikatakan tidak mungkin, karena bagaimanapun segala kemungkinan terburuk bisa terjadi ketika kita berada di tempat kerja. Peran pegawai pengawas dalam hal ini sangat kompleks, langkah-langkah yang

bisa diambil untuk memperkecil kemungkinan kecelakaan kerja yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan diantaranya:¹²

- a. Melaksanakan pengujian secara berkala pada alat-alat yang digunakan dalam proses kerja, pengujian ini mencakup kelistrikan, alat angkut-angkut, boiler, mesin uap dan mesin-mesin atau alat-alat lain yang digunakan ketika kerja yang memiliki potensi mencelakakan
- b. Melakukan pembinaan, pendampingan dan pemeriksaan administratif pada seluruh elemen yang ada di suatu perusahaan, mengenai kepatuhan dan kesadaran atas norma K3
- c. Melakukan koordinasi mengenai kemungkinan adanya bahaya di tempat kerja dengan para pekerja, pengusaha, ahli K3, atau lembaga lain seperti BPJS Ketenagakerjaan
- d. Melaksanakan pemeriksaan bersama dengan instansi lain seperti Pengawas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan (WASRIK BPJSK)
- e. Membuka layanan laporan dari siapapun mengenai kondisi lingkungan kerja, baik itu mengenai alat kerja, bahan baku, ruang kerja, fasilitas dan sarana prasarana dan hal lain yang dapat menimbulkan resiko ketika kerja

Dalam meminimalisir segala kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, pengawas ketenagakerjaan sudah semaksimal mungkin untuk terus melakukan penyadaran, pendampingan dan pengawasan terhadap banyak perusahaan. Kurangnya kesadaran para pelaku usaha juga dapat menjadikan potensi

¹²Agus Sapto, *Wawancara*, Semarang 20 Mei 2020

kecelakaan kerja menjadi semakin lebih besar dan pada akhirnya akan merugikan banyak pihak yang ada di dalamnya.¹³

Berdasarkan data dari DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Tengah berikut obyek pengawasan Keselamatan dan Kesehatan kerja sepanjang tahun 2016-2019 di Kabupaten Semarang.

Tahun	Pesawat uap	Bejana tekan	Pesawat angkat angkut	Pesawat tenaga & produksi	Kelistrikan	Penangan pencegahan kebakaran	Keselamatan kerja	Konstruksi bangunan	Lingkungan kerja	Sarana k3	Petugas operator, teknisi	Perusahaan jasa K3
2018	100	139	233	274	158	1217	98	0	85	71	0	4
2017	100	139	233	274	158	1217	98	0	85	71	0	4
2016	98	137	233	272	133	1192	98	0	85	71	0	4

Tabel 3.6 Buku Statistik Pengawasan K3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Data yang selanjutnya didapatkan yaitu mengenai pelanggaran norma-norma K3 di Kabupaten Semarang. Dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tahun	Jenis Pelanggaran Norma K3										Pemeriksaan Kesehatan			Lain-lain	ket
	P2K 3	Ahli K3	PJK3	Klinik Perusahaan	Pengelolaan makanan	Pengelolaan pestisida	Operator / teknisi	Dokter Perusahaan	paramedis	Dokter Praktik	Awal	berkala	husus		
2018	0	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
2017	0	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 3.7 Buku Statistik Pelanggaran Norma K3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Menurut data yang didapatkan dari BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja di Kabupaten Semarang pada tahun 2019 sebanyak 1.374 kasus dengan jumlah klaim sebanyak 5,1 Miliar rupiah, dan pada tahun 2018

¹³ N. Anwar, *Wawancara*, Semarang 15 Mei 2020

terdapat 1700 kasus kecelakaan kerja dengan jumlah klaim sebanyak 4,1 Miliar rupiah. Angka ini terbilang cukup tinggi, karena jika dirata-ratakan dalam sehari bisa tercatat 7 kasus masalah kecelakaan kerja di Kabupaten Semarang.

4. Faktor-Faktor Penghambat Pengawasan K3 di Kabupaten Semarang

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan khususnya pada bidang K3, terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat kelancaran proses pengawasan. Hambatan ini dapat di sebabkan oleh orangnya, kondisi lapangan, sarana dan prasarana, dan lain- lain. berikut beberapa kendala yang sering ditemui pengawas dalam menjalankan tugasnya:¹⁴

1. Sering dijumpai perusahaan yang belum menyiapkan persyaratan administrasi ketika dilakukan pengawasan, walaupun dari pengawas sudah memberikan surat pemberitahuan kepada perusahaan tersebut
2. Masih banyaknya pegawai yang mengabaikan standar K3 ketika mereka bekerja, meskipun fasilitas tersebut sudah disediakan oleh perusahaan. Hal ini bisa disebabkan beberapa faktor, diantaranya rendahnya kesadaran pribadi para pekerja, kurangnya sosialisasi mengenai aturan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, atau kurangnya pengawasan internal dari perusahaan
3. Sering terjadinya pemeriksaan yang terjadi berulang di suatu perusahaan dalam kurun waktu yang sama namun dengan pengawas yang berbeda. Penyebabnya adalah tidak adanya orang yang menyaring mana perusahaan yang sudah diawasi atau belum ketika proses pengajuan rencana kerja

¹⁴ Agus Spto, *Wawancara*, Semarang 20 Mei 2020

4. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pengawasan ketenagakerjaan menjadi terpusat di DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Tengah yang mana dalam pengawasan dilakukan juga oleh Satuan Pengawas Ketenagakerjaan di enam wilayah. Hal ini menyebabkan banyak kendala baru yang ditemui pengawas, di antaranya: wilayah kerja pengawas yang semakin luas membuat kurangnya efisiensi pegawai pengawas dalam menjalankan tugasnya dikarenakan jarak kantor dengan perusahaan bisa lebih jauh dari yang sebelumnya hanya lingkup satu kabupaten atau kota.
5. Adanya kekosongan dalam kursi kepala seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam kurun waktu yang lama, terhitung sejak Desember 2019. Sehingga dalam garis perintah pengawasan K3 masih sering terjadi ketidaksefahaman di antara para pegawai pengawas
6. Belum adanya data besar dari dinas mengenai jumlah perusahaan yang telah terdaftar dan jumlah tenaga kerja. Data tersebut hanya dimiliki oleh pusat dan belum bisa diakses oleh umum, bahkan bagi pegawai pengawas pun sulit untuk mengakses data tersebut.
7. Masih terdapat perusahaan yang masih belum faham dalam menindak lanjuti nota pemeriksaan, sehingga pengawas terpaksa harus memberikan bimbingan lanjutan untuk menyelesaikan permasalahan yang tercantum dalam nota pemeriksaan.

BAB IV
ANALISIS YURIDIS PENGAWASAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DI KABUPATEN SEMARANG

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal penting dalam menjaga keberlangsungan kerja dari suatu perusahaan. Pada Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: *“Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”*. Pasal ini menjadi alasan yang jelas atas kewajiban untuk menerapkan norma K3 di perusahaan sebagai unsur pemenuhan atas hak-hak dasar para pekerja.

Penerapan norma-norma K3 dapat difungsikan sebagai langkah konkrit untuk memaksimalkan produktifitas kerja, karena ketika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan Keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka akan sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang yang disebabkan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisik yang dimaksud meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, kemandulan, penyakit saraf, penyakit penglihatan, kecemasan berlebih dan lain sebagainya.¹

Meminimalisir kecelakaan dan penyakit akibat kerja memiliki arti yang sama dengan menghindari kerusakan. Rasulullah SAW menganjurkan umatnya untuk

¹ Randall S. Schuller & Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI, 2001), hal 222

menjauhi hal yang membahayakan baik untuk dirinya sendiri maupun bagi orang lain. Anjuran ini terdapat pada hadits ke-32 dalam kitab *Al-Arba'in An-Nawawiy*, yang berbunyi:²

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكِ بْنِ سِنَانَ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : لَا ضَرَرَ وَ لَا ضِرَارَ. (رواه الطبراني)

Artinya: *Diriwayatkan dari Abi Sa'id Sa'ad bin Malik bin Sinan Al-Khudriyyi RA., Bahwa sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: "Tidak boleh melakukan perbuatan (mudlarat) yang mencelakakan diri dan orang lain" (Hadits Riwayat Imam Ath-thabraniy)*

Seluruh pihak memiliki perannya masing-masing dalam penerapan K3 di perusahaan, baik itu pemerintah, pengusaha, ataupun para pekerja. Pemerintah dalam hal ini diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peranan untuk mengawasi sejauh mana penerapan norma K3 di setiap perusahaan, selain itu tugas yang dimiliki pengawas yaitu menguji alat, bahan, lingkungan kerja dan kesehatan kerja sebagaimana yang sudah distandarkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara khusus telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja), walaupun dalam praktiknya pengawasan K3 berlaku sama

² Ibnu Daqiqi Al-Idi, *Syarah Al-Arba'in Hadiitsan An-Nawawiyah li Al-Imam Yahya bin Syaraf Ad-Diin An-Nawawiy*, (Makkah: Al-Maktabah Al-Faishaliyyah) hal 82

dengan pengawasan ketenagakerjaan secara umum, yang mana telah diatur dalam beberapa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Menurut hasil wawancara yang didapatkan dari N. Anwar, yang menyatakan:

*“Pengawasan K3 itu luas, bukan hanya aspek hukum saja yang kita (pegawai pengawas) awasi, tetapi banyak aspek lain yang memerlukan disiplin ilmu lain untuk mengawasi secara baik penerapan norma-norma k3 di Kabupaten Semarang. Kabupaten Semarang jika dilihat secara geografis memang tidak terlalu luas, akan tetapi kalau kita melihat secara jalur tempuh dan kesulitannya jelas kabupaten Semarang lebih sulit dibandingkan kabupaten/kota lain yang ada dalam lingkup pengawas tenaga kerja di wilayah Semarang. Banyak tempat usaha yang ada di desa-desa, yang aksesnya masih belum bagus, seperti ketika mengawasi di perkebunan, peternakan atau lainnya”.*³

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengawasan K3 di Kabupaten Semarang, banyak terdapat hal menarik yang bisa disajikan oleh penulis. Pada bab ini, penulis akan berusaha untuk menyajikan temuan apa saja yang didapatkan dan meng-analisanya secara yuridis.

A. Rasio Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan Perusahaan yang Diawasi di Kabupaten Semarang

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri

³ N. Anwar, Wawancara, 15 Mei 2020

Perdagangan), pada pokok-pokok konvensi nomor 9, disebutkan: “jumlah dan spesialisasi pengawas ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif”.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, Jumlah pengawas ketenagakerjaan di wilayah Semarang yaitu sebanyak 24 orang. Jumlah ini jika diturunkan maka terdapat 6 pegawai pengawas spesialis, dan 18 pegawai pengawas umum. Kabupaten Semarang merupakan salah satu wilayah kerja dari pengawas ketenagakerjaan wilayah Semarang.

Data dari Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa di tahun 2018 Kabupaten Semarang memiliki 211 Perusahaan besar, 1738 Perusahaan menengah dan 9558 industri rumah tangga. Perusahaan-perusahaan ini menjadi tanggung jawab pengawas untuk diawasi guna menjamin terpenuhinya norma-norma ketenagakerjaan, dan norma-norma K3.

Setiap bulan pengawas memiliki kewajiban mengawasi 5 perusahaan, dan bagi pengawas spesialis memiliki kewajiban untuk melakukan pengujian minimal 8 objek dalam satu bulan.⁴ Hal ini sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Dalam satu tahun setiap pengawas umum memiliki kewajiban minimal mengawasi 60 perusahaan, dan pengawas spesialis menguji 96 objek K3.

⁴ Lihat Pasal 8 *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan*

Penulis menganalisis, Jumlah ini jika dirasioikan antara jumlah pengawas dan perusahaan jelas tidak seimbang karena di Kabupaten Semarang sendiri jika ditotalkan memiliki 11.507 perusahaan yang terdiri dari industry rumahan, menengah dan besar. Sedangkan jumlah pengawas wilayah semarang hanya terdapat 24 orang.

Agus Sapto Menambahkan dalam wawancaranya:⁵

“saya tidak menyangkal jika jumlah pengawas kita masih dianggap kurang, tetapi ada beberapa hal yang perlu digarisbawahi. Bicara soal data bicara soal acuan, mungkin BPS punya data sendiri tentang berapa perusahaan di Kabupaten Semarang, begitupun BPJS, Dinas Perindustrian, Dinas Koperasi dan UMKM ataupun yang lain memiliki datanya masing-masing mengenai jumlah perusahaan di Kabupaten Semarang.

Oleh karena itu, ini merupakan koreksi ke dalam DISNAKERTRANS sendiri, seharusnya kita memiliki big data, yang mana di dalamnya mencantumkan perusahaan apa saja yang sudah terdaftar, klasifikasinya seperti apa, pemetaan risiko dalam hal K3-nya bagaimana. Dan, sampai sekarang belum ada big data seperti itu, walaupun ada itu hanya ada di pusat Jakarta, kita masih kesulitan dengan akses di sana”.

Secara fakta, memang benar jika belum ada data tunggal yang berisi tentang jumlah perusahaan di Kabupaten Semarang. Penulis pun melihat dalam

⁵ Agus Sapto, Wawancara, 20 Mei 2020

peng-klasifikasian jenis usaha mikro, menengah dan besar, setiap dinas terkait memiliki acuan masing-masing dalam menentukannya. Seperti pada Dinas Perindustrian mengklasifikasikan jenis suatu perusahaan berdasarkan Permenperin 64/M-Ind/PER/7/2016 tentang Jumlah Tenaker dan Investasi Dalam Kategori Usaha Industri. Dinas Koperasi dan UMKM memiliki acuan sendiri dalam mengklasifikasikannya yaitu pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Beberapa lembaga atau badan lain pun memiliki acuan yang mungkin berbeda, sehingga menurut hemat penulis hal ini memerlukan penjelasan ulang mengenai klasifikasi setiap perusahaan.

B. Laporan Kerja Pengawas Ketenagakerjaan dan Rekap Laporan Pengawasan di DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Tengah

Setiap pengawas dalam menjalankan tugasnya diwajibkan untuk membuat laporan dan menyampaikan laporannya kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan setiap selesai melaksanakan tugas atau setiap penyelesaian pada suatu tahap untuk kegiatan yang bersifat kelanjutan.⁶ Laporan yang diberikan berupa formulir yang telah ditetapkan oleh Direktur Jenderal. Secara rinci aturan ini diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Yang berbunyi:

⁶ Lihat Pasal 4 Ayat (2) *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan*

1. *Pegawai pengawas ketenagakerjaan secara individual wajib membuat laporan kegiatan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya;*
2. *Laporan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) menggunakan formulir yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal;*
3. *Laporan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan setiap selesai tugas atau setiap tahap penyelesaian untuk kegiatan yang bersifat berkelanjutan.*

Setiap pengawas memiliki kewajiban kepada DISNAKERTRANS Provinsi, untuk melaporkan kerjanya setiap triwulan dan tahunannya. Laporan yang diterima oleh Dinas kemudian akan direkap dan dikumpulkan guna memberikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional kepada Menteri. Hal ini sudah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Hadi Prabowo, selaku Kepala seksi Pengawasan Norma Kerja berkata:

“Sebenarnya setiap pengawas itu diwajibkan untuk melaporkan temuannya kepada kami (DISNAKERTRANS), setiap triwulan akhir atau pada akhir tahunnya. Tapi terkadang masih ada pegawai pengawas yang harus diingatkan untuk laporannya, bahkan ada juga yang belum masuk sampai sekarang.”

Pendapat ini memberikan kita gambaran bahwa pelaporan kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan belum sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam

aturan yang berlaku. Sebagian oknum pengawas ketenagakerjaan juga masih belum memiliki kesadaran pribadi mengenai tanggung jawabnya sebagai pengawas untuk melaporkan kinerjanya.

Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. berbunyi:

“Berdasarkan laporan individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) instansi di Kabupaten/Kota menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kepada instansi di Provinsi”.

Pada pasal di atas dapat dilihat bahwa pelaporan pengawasan masih melalui instansi pada tingkat Kabupaten/Kota. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, sudah menghapuskan fungsi dari pengawasan yang ada pada setiap Kabupaten dan Kota. Peraturan Menteri di atas masih digunakan hingga penulisan penelitian ini berlangsung. Menurut penulis, seharusnya Peraturan Menteri tersebut sudah selayaknya digantikan dengan peraturan yang baru. Sehingga, pelaporan menjadi lebih efisien dibandingkan sekarang.

Menurut Hadi Prabowo, Mengatakan:

“Saya juga harus mencari dan meminta rekapan nota pemeriksaan dari setiap pengawas, di Kabupaten Semarang sendiri ini laporan belum ada isinya (belum direkap). Untungnya anda datang kesini, sehingga ketauan mana rekapan laporan yang belum lengkap, maka akan kami lengkapi”

Menurut hemat penulis, perekapan dan dokumentasi data sangatlah penting dilakukan, agar dapat mengukur seberapa kemajuan dan progress pengawasan ketenagakerjaan khususnya di bidang Keselamatan dan Kesehatan kerja. Salah satu aspek suatu lembaga atau organisasi dianggap baik, adalah ketika organisasi tersebut memiliki tata kelola data dan administrasi yang baik.

Sampai saat ini, penulis hanya dapat meng-akses beberapa data yang direkap terakhir pada bulan juni 2018. Padahal seharusnya rekapan data mengenai pengawasan ketenagakerjaan di tahun 2019 sudah diterbitkan.

C. Kepatuhan Para Pihak Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Semarang

Dalam penerapan K3 siapapun memiliki peran yang penting untuk menjaga agar tetap dipatuhi. Tugas Pengawas sendiri dalam Pengawasan K3 telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu dan UU Keselamatan Kerja. Secara umum, kewajiban pengawas meliputi Pembinaan mengenai penerapan norma K3. Pemeriksaan penerapan norma K3 di setiap perusahaan, Pemeriksaan dan pengujian objek K3. Penyidikan terhadap pelanggaran norma K3.

Perusahaan dalam menjalankan usahanya juga dituntut untuk menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja atau yang biasa disebut dengan SMK3, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: *“Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen*

perusahaan”. Kewajiban penerapan sistem tersebut hanya berlaku apabila suatu perusahaan telah memiliki lebih dari 100 tenaga kerja ataupun memiliki potensi bahaya yang tinggi. Berikut merupakan kewajiban perusahaan dalam penerapan K3:⁷

1. Menulis dan memasang seluruh syarat keselamatan kerja yang diwajibkan oleh Undang-Undang di tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca menurut petunjuk dari pegawai pengawas atau ahli K3 di tempat kerja yang dipimpinnya
2. Memasang seluruh gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua alat yang bersifat pembinaan lainnya pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca menurut petunjuk dari pegawai pengawas atau ahli K3 di tempat kerja yang dipimpinnya
3. Menyediakan alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan kepada tenaga kerja maupun orang lain yang memasuki tempat kerja secara cuma-cuma disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut pegawai pengawas atau ahli K3 di tempat kerja yang dipimpinnya.

Menurut Agus Sapto, Tingkat kepatuhan perusahaan di Kabupaten Semarang tergolong tinggi dibandingkan kabupaten lain, hal ini terjadi karena di Kabupaten Semarang memiliki koordinasi yang aktif dengan pegawai pengawas, baik itu dari para pengusaha, pengurus⁸, maupun dari serikat pekerja. Kendati demikian, terkadang masih ada beberapa perusahaan yang

⁷ Lihat Pasal 14 UU Keselamatan Kerja

⁸ Dalam Pasal 1 ayat 2 Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa “pengurus” adalah *orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri*.

masih menerapkan sistem kekeluargaan dalam strukturalnya, dan perusahaan seperti ini yang “biasanya” sering kurang menganggap serius penerapan K3 di tempat usaha mereka.⁹

Hal yang sering terjadi di Kabupaten Semarang sendiri yaitu banyaknya perusahaan yang secara kualifikasi sudah mewajibkan mereka untuk menerapkan SMK3 dan mempekerjakan ahli K3 sebagaimana yang diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, akan tetapi mereka belum melakukannya. Alasan yang paling sering diungkapkan oleh para pengusaha yaitu ongkos atau biaya yang terlalu mahal untuk mempekerjakan ahli K3 dan juga ketidaktahuan beberapa pengusaha mengenai aturan tersebut.¹⁰

Selain pihak pengusaha yang memiliki kewajiban untuk mematuhi norma K3, para pekerja pun memiliki beberapa kewajiban yang sama atas kepatuhan norma K3. Kewajiban pekerja dalam hal ini diatur dalam Pasal 12 UU Keselamatan Kerja, meliputi:

1. Memberi keterangan yang benar apabila diminta pegawai pengawas
2. Menggunakan alat perlindungan diri (APD) yang diwajibkan perusahaan ketika di tempat kerja
3. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat K3 yang diwajibkan, sebagaimana diatur dalam pasal 3
4. Meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat-syarat K3

⁹ Agus Sapto, *Wawancara*, 20 Mei 2020

¹⁰ Ibid.

5. Menyatakan keberatan kerja di mana syarat K3 dan APD yang digunakan diragukan kelayakannya, kecuali dalam hal khusus yang sudah ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas yang dapat dipertanggungjawabkan

Secara normatif aturan-aturan di atas merupakan aturan ideal untuk meminimalisir terjadinya kemungkinan-kemungkinan terburuk ketika kerja. Namun, dalam realitanya masih banyak ditemukan beberapa kendala atas kepatuhan setiap perusahaan terhadap norma K3 di Kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Agus Sapto, mengatakan bahwa:

“Di kabupaten Semarang untuk kepatuhan pada K3 lebih pada perusahaannya dibanding dengan para pekerjanya”

Selanjutnya Agus memberikan gambaran beberapa contoh mengenai kepatuhan karyawan terhadap norma K3:

“pada tahun 2019, terjadi kecelakaan kerja di Tenganan, PT. Albasia Sejahtera Mandiri. Ketika itu ada pegawai yang membersihkan roll mesin glue, karena ada ketledoran pegawai itu sendiri yang mana jika dilihat sesuai standar operasionalnya harusnya ketika mesin itu dibersihkan dari arah sebaliknya. Korban pada saat itupun sudah diingatkan temannya, akan tetapi dikarenakan kurangnya perhatian korbanpun ketarik mesin tersebut dan akibatnya fatal. Dia meninggal karena mesin itu.

Contoh lainnya itu di perusahaan pemotongan batu daerah tanjakan Merakmati. Kita sudah bolak-balik mengingatkan perusahaan

agar karyawannya mengenakan masker, karena proses pemotongan batu itu kan menghasilkan banyak debu yang berpotensi akan menimbulkan penyakit akibat kerja. Ternyata, sebenarnya pihak perusahaan itu sudah menyediakan banyak masker dan memerintahkan karyawannya untuk memakai masker. Akan tetapi, karyawannya itu pada susah untuk dibilangin. Pihak perusahaan juga bingung mau memberikan sanksi seperti apa, orang mereka itu Cuma pekerja lepas.”¹¹

Kesadaran pekerja atas norma K3 di Kabupaten Semarang memang perlu dibina secara baik. Kurangnya kesadaran tersebut sungguh akan berakibat fatal jika terus dibiarkan. Di sisi lain perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya, namun terkadang, karena faktor ekonomi atau kelangkaan sumber daya manusia yang memang betul kompeten dan faham mengenai norma K3, membuat sebagian pengusaha lebih memilih untuk mempekerjakan buruh lepas yang secara pengalaman ataupun kemampuan belum bisa dikategorikan baik.

Menurut hemat penulis, segala resiko kerja, kecelakaan kerja, atau penyakit akibat kerja tidak serta merta menjadi kesalahan tunggal yang dilakukan oleh para pekerja. Karena, dalam praktek penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja merupakan tanggung jawab bersama. Jika perusahaan telah mematuhi norma-norma K3 harusnya para pekerja pun bisa patuh sesuai aturan yang berlaku.

¹¹ Ibid

Dalam Pasal 9 ayat (2) UU Keselamatan kerja, disebutkan bahwa: *“Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenagakerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat (pasal 3) tersebut di atas”* Pasal di atas sudah secara jelas menyebutkan bahwa kebolehan seseorang untuk bekerja di suatu tempat harus berdasarkan kompetensi dan kefahaman dia terhadap norma K3 yang berlaku. Seharusnya perusahaan pun sudah mulai menjaring mana pekerjanya yang sudah faham tentang norma K3, dan mana yang belum.

Kemudian jika ditemukan pekerja yang belum memahami isi dari Syarat-Syarat Keselamatan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU Keselamatan Kerja, maka pengusaha atau pengurus wajib membina dan menyadarkan karyawannya. Karena bagaimanapun dalam suatu perusahaan hierarki perintah tertinggi tetap dimiliki oleh pemilik usaha. Jika dirasa cukup sulit untuk melakukannya maka perusahaan harus mempekerjakan seorang ahli K3 atau menyewa Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) guna menyelesaikan permasalahan kepatuhan atas norma K3 di perusahaan tersebut. Hal ini sudah jelas disebutkan dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Per.04/MEN/1987 yang berbunyi: *“setiap tempat kerja dengan kriteria tertentu, pengusaha wajib membentuk panitia Pembina K3”*.

D. Kecelakaan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tujuan utama penerapan K3 di perusahaan adalah untuk mengurangi angka kecelakaan kerja, resiko dan penyakit akibat kerja. Pemaksimalan tugas dari setiap elemen yang ada di perusahaan dalam menjalankan segala norma-norma dan

syarat K3 merupakan pintu untuk mencapai keselamatan kerja. Dalam UU Keselamatan Kerja, pada poin menimbang (a dan b) disebutkan bahwa:

“bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional

Bahwa setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya”.

Pertimbangan di atas merupakan alasan utama mengapa pengawasan K3 penting dilakukan, dan bagi siapapun yang ada dalam hubungan kerja wajib mematuhi aturan-aturan K3 yang berlaku.

Dalam Undang-Undang sendiri, yang menjadi acuan untuk menentukan suatu kejadian disebut kecelakaan kerja ada pada Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial, yang berbunyi

“Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar di lewati”

Definisi di atas merupakan acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan dan DISNAKERTRANS untuk menyebut suatu kejadian kecelakaan masuk dalam kategori kecelakaan kerja. Meskipun begitu, sebenarnya ada definisi lain mengenai kecelakaan kerja yang terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan, pada pasal 1 disebutkan bahwa:

“Kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan/atau harta”

Definisi di atas jarang dijadikan acuan karena sifatnya yang masih umum, dan kurang dalam penjabaran mengenai kejadian kecelakaan seperti apa yang bisa dikategorikan sebagai kecelakaan kerja.

Angka kecelakaan kerja di Kabupaten Semarang berdasarkan data yang didapat dari BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 1374 kasus pada tahun 2019 dan 1700 kasus pada tahun 2018, ditambah dengan klaim kerugian pada tahun 2019 sebesar 5,1 miliar rupiah dan 4,1 miliar rupiah pada tahun 2019. Angka ini cukup tinggi di antara kota atau kabupaten lain yang ruang lingkungannya masih ada di bawah pengawasan ketenagakerjaan wilayah Semarang.

Menurut Agus Sapto:¹²

“kami tahu dan kami tidak menyangkal data kecelakaan kerja di Kabupaten Semarang yang dapat dari BPJS Ketenagakerjaan itu. Karena selama ini kita pun mengacu juga pada Undang-Undang Jamsostek”

Sejak tahun 1992 pemahaman mengenai kecelakaan kerja hanya tertumpu pada Pengertian yang ada pada Undang-Undang Jaminan Sosial. Lantas, apakah pengertian tersebut masih relevan dengan masa sekarang.

¹² Agus Sapto, *Wawancara*, 20 Mei 2020

Berdasarkan pemahaman penulis, pengertian mengenai kecelakaan kerja yang ada pada Undang-Undang Jaminan sosial memberikan ruang lingkup yang terlalu luas, karena memasukkan pula kecelakaan yang terjadi di jalan raya ketika pekerja berangkat atau pulang kerja dengan batasan pekerja melalui jalan yang biasanya dilewatinya. Hal ini jelas memberikan sumbangsih yang besar atas angka-angka kecelakaan kerja di Kabupaten Semarang sendiri.

Agus Sapto memberikan penjelasan mengenai bagaimana seharusnya kecelakaan kerja itu digolongkan. Berikut yang diucapkannya:

“kalau kita bicara fair, seharusnya pengertian kecelakaan kerja itu dibreakdown lagi, mana kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, kecelakaan saat tugas kerja di lapangan, kecelakaan yang terjadi di jalan raya. Itu nanti akan lebih detail hasilnya. Bahkan harusnya ada golongannya, kecelakaan ringan seperti apa, sedang atau berat seperti apa?”

Beberapa sumber lain pun mengatakan hal yang senada dengan Agus Sapto. Perlu adanya *re-devinisi* terhadap kecelakaan kerja, karena selama ini kecelakaan di jalan raya menjadi dominasi utama klaim kecelakaan kerja. Bahkan menurut salah satu narasumber mengatakan bahwa hampir 90% klaim atas kecelakaan kerja itu karena kecelakaan yang terjadi di jalan raya.¹³

Penulis juga meng-amini perubahan pengertian kecelakaan kerja. Angka kecelakaan kerja seolah menjadi momok yang menakutkan bagi para pekerja, apalagi di Kabupaten Semarang mencapai angka 1.374 kasus kecelakaan kerja

¹³ Budi Prabawaning Dyah, *Wawancara*, 15 Mei 2020

pada 2019. Pada saat penulis mendatangi kantor BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang pun, tidak ada data yang dapat menjelaskan secara spesifik hal-hal yang melatarbelakangi klaim atas berbagai kecelakaan kerja tersebut. Jika perubahan pengertian tersebut sudah dilakukan, maka pengolahan data mengenai kecelakaan kerja pun lebih detail dan lebih rinci melihat sebab-sebab kejadiannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “*Analisis Yuridis Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang*”, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja oleh pengawas ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri lain yang mengatur prosedur lain mengenai prosedur pengawasan ketenagakerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki tujuan utama untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja, resiko dan penyakit akibat kerja. Tugas utama pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini yaitu: pembinaan, pengawasan, pemeriksaan dan penyidikan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan dan norma K3 di perusahaan. Kabupaten Semarang memiliki angka yang tinggi dalam kasus kecelakaan kerja, pada tahun 2019 ada 1.374 kasus dan di tahun 2018 ada 1.700 kasus kecelakaan kerja.
2. Analisa penulis ditinjau secara yuridis pada pelaksanaan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja oleh Pengawas Ketenagakerjaan menggarisbawahi beberapa hal, yaitu
 - a. Rasio pengawas dan perusahaan yang belum ideal. Pengawas masih terbilang jauh dari cukup secara kuantitas untuk menangani permasalahan

keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Semarang. Padahal pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Perdagangan), pada pokok-pokok konvensi nomor 9, disebutkan: *“jumlah dan spesialisasi pengawas ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif”*.

- b. Laporan kerja dan pembukuan data yang belum berjalan maksimal sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, peraturan menteri mengenai tata cara laporan pengawasan ketenagakerjaan dirasa sudah tidak relevan, karena sekarang fungsi pengawasan tingkat kabupaten dan kota sudah ditiadakan dan hanya ada pada tingkat pusat dan provinsi.
- c. Kepatuhan para pihak mengenai norma keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan peningkatan, khususnya bagi para pekerja. Hal ini guna mencapai apa yang dijadikan keinginan yang ada pada Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- d. Perlu adanya penjelasan ulang mengenai kecelakaan kerja yang ada pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial. Penjelasan kecelakaan kerja harus lebih dikerucutkan secara detail baik secara lokasi

kejadian ataupun beratnya efek kerugian yang disebabkan kecelakaan tersebut.

B. Saran-Saran

1. Perlu adanya penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan di wilayah Semarang, guna memaksimalkan kinerja pengawasan.
2. Harus adanya kajian ulang pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah mengenai efektifitas penghapusan kewenangan yang ada di tingkat kabupaten dan kota.
3. Perlunya ada peningkatan kualitas pembukuan laporan kinerja pengawasan di DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Tengah.
4. Meningkatkan pembinaan dan pendampingan secara intensif pada setiap perusahaan dan para pekerja guna mematuhi norma-norma K3 yang berlaku.
5. Perlu penjabaran ulang mengenai definisi kecelakaan kerja yang ada pada Undang-Undang Nomor 8 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial.

C. Penutup

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan segala kenikmatan dan kebaikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengharapkan kritikan dan masukan positif agar dapat terus memperbaiki diri sehingga menjadi insan yang lebih baik, karena penulis merasa *dla'if* dan masih banyak kekurangan. Begitupun dalam penulisan skripsi ini mungkin masih banyak ditemukan banyak kekurangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Boserup, Ester. 1984. *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Ekonomi*, Terjemahan Sunarto dan Mien Joebhaar. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Fajar, Mukti. dan Yulianto Ahmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung. Citra Adya Bakti.
- Harahap dan Sofyan Safri. 2000. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Husni, Lalu. 2008 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- International Labour Organisation, *Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kantor Ilo Jakarta.
- Ismaya, Samun. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Kartasapoetra, G., R.G. Kartasapoetra S.H., Ir. A.G. Kartasapoetra. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kosidin, Koko. 1999. *Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Kurniawidjaya, L. Melly. 2010 *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: UI-Press.
- Manulang, S. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta, Rineka Cipta
- Manullang, M. 1995. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Mathis Robert L. dan John L. Jackson. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A.S. 1983. *pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepengawaaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Muhammad, Abdul Kadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Adya Bakti.

- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2001 *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prayudi. 1981. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rejeki, Sri. 2016 *Modul Bahan Ajar Cetak Farmasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan.
- Ridley, John. 2008. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Safa'at, Rachmad. 1998. "Siapa Itu Perempuan dan Mengapa Peduli Perempuan?" dalam *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang: Penerbitan IKIP Malang
- Salindeho, John. 1998 *Tata Laksanaan dalam Manajemen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Schuller, Randall S. & Susan E Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Risiko yang Baru tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional
- Situmorang, Victor M., dan Jusuf Juhir. 1993. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2015. *penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, Iman. 1981. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Buruh*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Soepomo. Iman. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambaran.
- Suardi, Rudi. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambaran.
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sugiyono. 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suma'mur. 1981. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Tadjhoedin, Noer Efendi. 1992. *Buruh Anak Fenomena di Kota dan Pedesaan dalam Buruh Anak di Sektor Informal-Tradisional dan Formal*. Jakarta: Pusat Pemberdayaan Sumberdaya Manusia
- Uwiyono, Aloysius. 2014 Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Eko., Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin. 2016 *HUKUM KETENAGAKERJAAN*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadi, H. S.H., M.Hum. & Rahmawati Kusuma, S.H, M.H. 2019 *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prena Media Group.

Artikel dan Skripsi:

- Asriyani, Halia. *Kewenangan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar Terhadap Sistem Alih Daya di Kota Makasar*. (Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makasar, 2014).
- Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018*, No. 42/05/th.XXI, 07 mei 2018
- Darmayanti, Erni. *Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 Pada perusahaan*, (Jurnal Cendikia Hukum: Vol. 3, No. 2, Maret 2018)
- Imron, Ali. *Pelebagaan Hukum Perdata Islam di Indonesia Melalui Screening Board Pancasila*, Jurnal Wahana Akademika Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- International Labour Organization, *Pengawasan Ketenagakerjaan Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pekerja, Lab/Admin Organisasi Perburuhan Internasional*
- Permana, Ika Adi. *Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Praktek Outsourcing di Kota*

Surakarta Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, (Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2007).

Septianingrum, Arum. 2017. *Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang*, (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang).

Tampubolon, Lettyzia Juliaudrey *Efektifitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3*, (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik: Vol 3, No. 3, Desember 2015)

Internet

<https://www.beritasatu.com/ekonomi/581648/menaker-harus-benahi-bobroknya-pengawas-ketenagakerjaan>, diakses 21 Januari 2020

<https://www.bisnis.tempo.co/amp/1217169/kemenaker-korban-kebakaran-pabrik-korek-api-terkurung-karena>, diakses 21 Januari 2020

<https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Asas>

<https://kemnaker.go.id/information/about> diakses pada 2 Juni 2020

https://lamongankab.go.id/disnaker/?page_id=4958 diakses 2 Juni 2020

<https://regional.kompas.com/read/2019/11/13/17295191/sepanjang-2019-1374-kasus-kecelakaan-kerja-terjadi-di-ungaran>, diakses 22 Januari 2020

<https://scientificnordic.com/father-forskningno-parental-leave/fathers-with-more-education-more-likely-to-take-paternity-leave/1457355>, diakses pada 19 Februari 2020

<https://semarangkab.bps.go.id/statictable/2019/11/26/205/jumlah-industri-rumahtangga-industri-kecil-menengah-dan-industri-besar-di-kabupaten-semarang-tahun-2018.html>. Diakses pada 16 Juni 2020

LAMPIRAN-LAMPIRAN

FOTO KEGIATAN PENELITIAN







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>.

Nomor : B-1657/Un.10.1/D1/TL.01/4/2020 Semarang, 30 April 2020
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
**Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS)
Provinsi Jawa Tengah
di Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

Nama : Ahmad Hilmi
NIM : 1502056071
Jurusan : Ilmu Hukum

Sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

***"Analisis Yuridis Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh
Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang"***

Dosen Pembimbing I : Dr. H. Ali Imron, M.Ag
Dosen Pembimbing II : Dr. H. Ja'far Baihaqi, M.H

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



a.n Dekan,
Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan

Ali Imron

Tembusan :
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(+62 822-1606-5038) Ahmad Hilmi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>.

Nomor : B-1657/Un.10.1/D1/TL.01/4/2020 Semarang, 30 April 2020
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Kepala Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (SATWASKER)
Wilayah Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

Nama : Ahmad Hilmi
NIM : 1502056071
Jurusan : Ilmu Hukum

Sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

"Analisis Yuridis Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang"

Dosen Pembimbing I : Dr. H. Ali Imron, M.Ag
Dosen Pembimbing II : Dr. H. Ja'far Baihaqi, M.H

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



a.n Dekan,
Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan


Ali Imron


Tembusan :
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(+62 822-1606-5038) Ahmad Hilmi

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KARTU SURAT MASUK

Index :	Kode :	Nomer Urut :
Isi Ringkas :		
Dari :		
Tanggal surat :	Nomer surat :	Lampiran :
Pengolah :	Tgl. diteruskan :	Tanda Terima
Catatan :		

 **SEKRETARIS**
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI JAWA TENGAH
Jl. Pahlawan No. 16 Telp. (024) 8311713 Fax. (024) 8311711
SEMARANG

 **PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

*Di fesi difesi dan ceah kem for
bidang Wkukem dsj dsj dsj dsj
Protokol kesekretan*

NO. URJT	: 1518
KODE	:
DITERIMA TGL	: 06.05.2020
UNIT PENGOLAH	: Umpeg

Disposisi

8/5 20

*Ru Pm
LML
8/5 20*

- Ka. Sub. Bag. Program
- Ka. Sub. Bag. Keuangan
- Ka. Sub. Bag. Umum dan Kepeg
- Ups. Sesuai Petunjuk Kadis
- Untuk Ditindak Lanjuti
- Saran - Laporan
- UDL
- UMP
- UDK / Pedomani
- Hadir / Mewakili

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TENGAH		LEMBAR DISPOSISI
AGENDA SEKRETARIAT		DISPOSISI 05 MAY 2020
No Urut	1518 / 5-5-2020	- Proses sesuai ketentuan - Prinsip Setengah P. Ksh Di: 5 Mei
No. Surat	B.1657/UN/10.1/01/TL01/4/20	
Tanggal	30-4-2020	
Dari	LIIT WADISONGO SEMARANG	
Perihal	PERMOHONAN IZIN RISET	
Diteruskan Kepada Yth	DISPOSISI	Paraf/Tgl.
<input checked="" type="checkbox"/> SEKRETARIS <input type="checkbox"/> Sub. Bag. Program <input type="checkbox"/> Sub. Bag. Keuangan <input type="checkbox"/> Sub. Bag. Umum dan Kepeg <input checked="" type="checkbox"/> Kepala Bidang <input type="checkbox"/> Pentatrans <input type="checkbox"/> Pel. Kerja & Produktivitas <input type="checkbox"/> H.I dan Jamsos <input checked="" type="checkbox"/> Wasnaker <input type="checkbox"/> UPTD <input type="checkbox"/> BLK Semarang I <input type="checkbox"/> Balai K2 <input type="checkbox"/> BLK Semarang II <input type="checkbox"/> BP3TK <input type="checkbox"/> Balai Pelatihan dan Trans <input type="checkbox"/> BLK Cilacap <input checked="" type="checkbox"/> SATWASKER <input type="checkbox"/> Dharma Wanita Persatuan <input type="checkbox"/> Korpri <input type="checkbox"/> Koperasi <input type="checkbox"/> BAI <input type="checkbox"/> DKS	<input type="checkbox"/> UDS <input checked="" type="checkbox"/> Untuk Ditindak Lanjuti <input type="checkbox"/> Saran <input type="checkbox"/> Lapo <input type="checkbox"/> UMP <input type="checkbox"/> UDK / Pedomani <input type="checkbox"/> Hadir / mewakili	CATATAN
		<input type="checkbox"/> Ketemu saya <input type="checkbox"/> Dampingi saya
		Paraf/Tgl.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : Ahmad Hilmi
TTL : Cirebon, 5 November 1996
Alamat Asal : Perumahan BAP No. F5, Rt/w : 16/03, Desa Pamijahan,
Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon
Alamat Sekarang : Perumahan Koveri, Jl. Megaraya IX no.403, Kelurahan
Beringin, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang

Jenjang Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri 01 Pamijahan Lulus Tahun 2008
 - b. MTs Ash-Shiddiqiyah Lulus Tahun 2011
 - c. MA Nahdlatul ‘Ulama Putera Buntet Lulus Tahun 2015
 - d. UIN Walisongo 2015-Sekarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pon-Pes Tarbiyatul Banin 2008-2011
 - b. Pon-Pes Buntet Pesantren Cirebon 2011-2015
3. Pengalaman Organisasi
 - a. Wakil Ketua HMJ Ilmu Hukum 2015-2016
 - b. Anggota Senat Fakultas Syariah 2016-2017
 - c. Ketua I PMII Rayon Syariah 2017-2018
 - d. Ketua Forum Mahasiswa Santri Buntet Pesantren Cirebon 2017-2018
4. Motivasi Hidup : Jangan pernah berhenti untuk berbuat baik untuk orang-orang yang kita cintai, karena itu keren.
5. Contact Person
 - a. Whatsapp / telepon : 082216065038
 - b. Email : hilmiejoe@live.com

Semarang, 6 Juli 2020
Hormat Saya,

Ahmad Hilmi