

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri

Fitri Hardianti Solicha¹; Asri Wijayanti²

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya

² Dosen Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya. (Coresponding author)

Abstract

Every worker must get a guarantee for occupational safety and health while carrying out the work relationship. This research aimed to find out the form of legal protection for workers for their personal protection devices and legal remedies. This research was a normative juridical with statute approach. The first research result showed that every worker was guaranteed their right to occupational safety and health integrated with the company's management system. Employers were required to provide explanations and self-protective equipment to workers who were obliged to use them. There was a threat of criminal sanctions for violating entrepreneurs. The second research result showed a civil law effort. It can be done by workers if they do not get an explanation and personal protective equipment that can conduct bipartite deliberation or mediation and continue to the PHI for the harm caused. Criminal legal remedies can be undertaken by workers by reporting K3 violations to local labor inspector employees. It was concluded that the employer had the obligation to provide an explanation and self-protective equipment. The workers were entitled and obliged to use self-protective equipment. There were criminal sanctions for employers who violated but there were not criminal sanctions for workers who violate. The resulting recommendations were the sanctions for workers.

Keywords: Legal Protection, Protection Tools, Workers. Occupational Health and Safety

Abstrak

Setiap pekerja harus mendapatkan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja selama menjalankan hubungan kerja penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas alat perlindungan diri beserta upaya hukumnya. Penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan statute approach hasil penelitian yang pertama adalah setiap pekerja dijamin haknya atas keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pengusaha diwajibkan memberikan penjelasan dan APD terhadap pekerja, pekerja berkewajiban menggunakannya. Ada ancaman sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar. Hasil penelitian yang kedua adalah upaya hukum keperdataan yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan penjelasan dan alat pelindung diri dapat melakukan musyawarah bipartite atau mediasi dan berlanjut ke PHI untuk kerugian yang ditimbulkannya. Upaya hukum kepidanaan dapat dilakukan oleh pekerja dengan melaporkan pelanggaran K3 kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan setempat. Kesimpulannya pengusaha memiliki kewajiban memberikan penjelasan dan APD, pekerja berhak dan berkewajiban menggunakan APD, ada sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar tetapi tidak sanksi pidana bagi pekerja yang melanggar. Rekomendasi yang dihasilkan adalah pemberian sanksi kepada pekerja.

Kata Kunci : perlindungan hukum, alat perlindungan, pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja

PENDAHULUAN

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan hak setiap pekerja, pemenuhan perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi tanggung jawab pemerintah yang kemudian dituangkan dalam peraturan dan wajib dijalankan oleh setiap perusahaan¹. Secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak memiliki bekal hidup lain maka dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja².

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Maharani & Wirasila, n.d.). Terkait perlindungan hukum diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) jo Pasal 28 D ayat (1) yang menerangkan bahwa Pasal 27 ayat 2 "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Pasal 28 D Ayat (1) "Setiap berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum". Berdasarkan ketentuan kedua pasal tersebut dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan kehidupan layak beserta jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan sama dihadapan hukum.

Tujuan dari perlindungan hukum adalah memberikan harkat dan martabat, serta pengakuan atas hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan dan melindungi dari suatu hal yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak. Maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh negara untuk warga negara agar seluruh hak yang dimilikinya dapat terpenuhi

Maka dari itu pemerintah serta perusahaan harus saling bekerja sama dalam mewujudkan perlindungan dan hak yang layak bagi pekerja. Salah satu upaya dalam mewujudkan perlindungan bagi pekerja adalah memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja³. Hal ini sangat diperlukan pekerja mengingat lingkungan kerja yang berbahaya, proses kerja yang tidak aman, dan sistem kerja yang semakin kompleks dan modern dapat menjadi ancaman bagi keselamatan dan kesehatan pekerja.

Tingginya resiko yang dapat membahayakan keselamatan pekerja sehingga sangat diperlukannya perlindungan bagi pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja⁴. Pada dasarnya setiap pekerja yang resmi diterima bekerja pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut wajib menjelaskan tentang prosedur- prosedur pelaksanaan kerja yang meliputi kondisi lingkungan kerja, resiko kerja, keamanan dalam bekerja, alat pelindung, serta cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan kerja⁵. Ada kewajiban pengusaha untuk memberikan APD sebagai upaya perusahaan

¹ Samodra Kharisma Aji Sugiyanto, Djauhari, Akhmad Khisni (2018). Aspek Hukum Pidana Dalam Kecelakaan Kerja Serta Tanggung Jawab Korporasi Bagi Keluarga Korban Berbasis Keadilan (Study Kasus Di Pt Semen Gresik Kabupaten Rembang). Jurnal Daulat Hukum, 1(1), 220-228. Hal 221

² Asri Wijayanti. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. In Sinar Grafika. Hal 10

³ Asih Eka Putri (2014). Sistem Jaminan Sosial Nasional (Sjsn). In Pemerintah RI. Hal 39

⁴ I Gusti Ayu Agung Manik Maharani, A.A Ngurah Wirasila. Pelaksanaan Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Pada Warung Makan Di Kabupaten Badung *. 3, 1-15. Hal 3

⁵ Elvira Hongadi. (2013). Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar Di Gresik. Agora. Hal 1

dalam menjamin keselamatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Pasal 9 ayat (1) UU 1/1970).

Namun, kenyataannya masih banyak perusahaan yang belum menerapkan upaya dalam memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Kurangnya kesadaran dari sebagian besar pihak perusahaan maupun tenaga kerja menjadi penyebabnya.

Pada umumnya perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)⁶. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berkaitan dengan alat produksi yang aman, ketersediaan fasilitas medis beserta obat-obatan, alat tenaga darurat, dan yang paling utama adalah penggunaan alat pelindung diri (APD) bagi tenaga kerja yang bersangkutan⁷. Namun pada kenyataannya penggunaan alat pelindung diri (APD) tidak selalu dikenakan pekerja saat melakukan pekerjaannya, terbatasnya jumlah alat pelindung diri yang disediakan perusahaan, kurangnya penjelasan oleh pihak perusahaan terkait pentingnya dan resiko apabila tidak menggunakan alat pelindung diri, dan alasan pekerja yang memang sengaja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) karena rasa tidak nyaman saat menggunakannya merupakan penyebab masih banyaknya pekerja tidak memakai alat pelindung diri (APD).

Penggunaan alat pelindung diri yang masih sering disepelekan menjadi salah satu faktor dimana resiko akibat kecelakaan kerja yang dialami sangat jarang terungkap⁸. Apabila pekerja atau pengusaha mengabaikan penggunaan alat pelindung diri maka kemungkinan mengalami kerugian akibat kerja baik berupa material, penyakit akibat kerja (PAK) maupun kecelakaan kerja⁹.

Secara khusus perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memberikan jaminan langsung terkait sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Agar dapat melindungi keselamatan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mewujudkan produktifitas kerja secara optimal maka pihak perusahaan wajib melaksanakan ketentuan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan melakukan upaya terkait memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan untuk pekerja.¹⁰

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian diatas dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja atas alat perlindungan diri ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila mengalami kerugian atas tidak tersedianya alat perlindungan diri ?

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah pendekatan yuridi normatif (strategi penulisan hukum). Metode yuridis normatif adalah penelitian hukum melalui cara meneliti bahan pustaka sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara penelusuran terhadap aturan-aturan

⁶ Ayuma Ersamayori Milen (2016). Analisis Level Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Proyek Konstruksi Terhadap Risiko Dan Manajemen K3. Fakultas Teknik Universitas Lampung. Hal 6

⁷ Andi Reza, Alief Chairin, Moh Andri, Ahmad Yani. (2017). Aspek Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenagakerja Di Ud . Dinamis Abadi Kota Palu Legal Aspects Occupational Safety And Health Of The Work Force In The Bussiness Of Dinamis Abadi City Of Palu. 7(2), 131-135. Hal 132

⁸ Rizka Ayu Zahara, Santoso Ujang Effendi, Nurul Khairani. (2017). Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri (Apd) Ditinjau Dari Pengetahuan Dan Perilaku Pada Petugas Instalasi Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Rumah Sakit (Ipsrs). Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan. Hal 153

⁹ Seviana Rinawati, Nilan Nur Widowati, Eka Rosanti. (2016). Pengaruh Tingkat Pengetahuan Terhadap Pelaksanaan Pemakaian Alat Pelindung Diri Sebagai Upaya Pencapaian Zero Accident Di Pt. X. Journal Of Industrial Hygiene And Occupational Health, 1(1), 53-67. Hal 54

¹⁰ Irmawati, Lily Kresnowati, Edy Susanto, Teni Ikhsan Nur Falah. (2019). Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Bagian Filing. Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia. Hal 34

dan literatur terkait¹¹ dengan menggunakan statute approach yakni penelitian hukum melalui pendekatan terhadap undang-undang.¹²

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri (APD) adalah alat yang digunakan pekerja untuk melindungi dari situasi bahaya yang ada pada lingkungan kerjanya. Alat pelindung diri berguna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, meskipun secara teknis alat pelindung diri tidaklah sempurna untuk melindungi pekerja saat bekerja akan tetapi alat pelindung diri dapat meminimalisir tingkat keparahan dari terjadinya kecelakaan kerja¹³. Alat Pelindung Diri adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja (Pasal 1 Permenakertrans 8/2010).

Alat Pelindung Diri diperlukan dalam pelaksanaan hubungan kerja karena merupakan bagian dari kewajiban perusahaan dalam menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja atas pekerjaannya agar terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang sewaktu-waktu dapat menimpa pekerja.

Berdasarkan fungsinya, jenis alat pelindung diri diatur dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2) Permenaker 8/2010 meliputi :

- a. Pelindung Kepala, berfungsi melindungi kepala dari benturan benda keras yang meluncur dari atas, serta dapat melindungi dari paparan radiasi panas, percikan-percikan api, serta bahaya-bahaya lain yang dapat membahayakan area kepala. Jenis-jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut¹⁴
- b. Pelindung mata dan muka, berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari masuknya debu ataupun partikel-partikel yang bias mengakibatkan iritasi pada mata dan muka yang biasanya disebabkan aktivitas seperti pengelasan, pemotongan logam dan pekerjaan yang memungkinkan pekerja terkena panas, silau, ultraviolet atau radiasi. Jenis-jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), tameng muka (*face shield*), masker selam, dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face masker*)¹⁵
- c. Pelindung telinga, berfungsi untuk melindungi telinga dari kebisingan maupun tekanan. Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*), dan penutup telinga (*ear muff*).
- d. Pelindung pernapasan berfungsi melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat serta menyaring cemaran bahan kimia, mikroorganisme, partikel yang berupa debu, kabut (*aerosol*), uap, asam, dan sebagainya. Jenis-jenis alat pelindung pernapasan meliputi masker, respirator, katrit, kanister, dan lain-lain.
- e. Pelindung tangan, berfungsi melindungi tangan dan jari tangan dari benturan, pukulan, gorasan bahan kimia, suhu panas dan dingin, dan arus listrik. Biasanya alat pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari bahan logam, kulit, kain

¹¹ Soerjono Soekanto, Sri Mamuji. (2001). Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: Rajawali Pers.

¹² Ngobrolin Hukum: <https://Ngobrolinhukum.Wordpress.Com/2013/12/16/Pendekatan-Dalam-Penelitian-Hukum> Diakses Pada 20 Juli 2020 Pukul 19.00

¹³ Ita La Tho, Fenita Purnama Sari Indah, Lela Kania Rahsa Puji. (2019). Analisis Pengawasan Petugas Safety Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Di Proyek Pembangunan. Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri, 2(2), 98-105.

¹⁴ Joko Priono. (2016, November 26). Apd : Jenis Jenis Pelindung Kepala (Safety Helmet) Di Tempat Kerja. Retrieved From <https://Hsepedia.Com>: <https://Hsepedia.Com/Pelindung-Kepala-Di-Tempat-Kerja> Diakses pada 22 Juli 2020 Pukul 18.00

¹⁵ Joko Priono. (2016, November 26). Apd: Pelindung Mata Dan Muka Di Tempat Kerja. Retrieved From <https://Hsepedia.Com/>: <https://Hsepedia.Com/Kacamata-Safety/> Diakses pada 22 Juli 2020 Pukul 18.00

- kanvas, dan kain yang menggunakan bahan pelapis misalnya karet yang berguna untuk melindungi tangan dari bahan kimia
- f. Pelindung kaki, berfungsi melindungi kaki dari tumpahan atau benturan benda berat, menghindari tusukan benda tajam, cipratan cairan panas atau dingin, dan bahan kimia lainnya.
 - g. Pakaian pelindung, berfungsi melindungi badan dari bahaya temperatur suhu yang ekstrem, selain itu melindungi benturan dengan mesin, dan radiasi. Jenis-jenis pakaian pelindung terdiri atas rompi (*vests*), celemek (*apron/coveralls*), dan jaket.
 - h. Alat pelindung jatuh perorangan, berfungsi membatasi pergerakan pekerja agar tidak masuk ke area yang memiliki resiko jatuh, selain itu menjaga pekerja agar aman pada posisi kerja yang diinginkan seperti posisi dalam keadaan miring maupun keadaan tergantung dan menahan agar pekerja tidak terjatuh dan membentur lantai dasar. Jenis-jenis alat pelindung jatuh perorangan meliputi dari sabuk pengaman tubuh (*harness*), tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*descender*), dan alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*).
 - i. Pelampung, berfungsi melindungi pekerja yang bekerja di atas air atau di permukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam, selain berfungsi untuk mengatur keterapungan (*buoyancy*) agar pekerja dapat berada di posisi tenggelam (*negative buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) di dalam air. Jenis-jenis pelampung meliputi jaket keselamatan (*life jacket*), rompi keselamatan (*life vest*), dan rompi pengatur keterapungan (*buoyancy control device*).¹⁶

Akibat yang dapat timbul karena tidak tersedianya alat pelindung diri adalah salah satunya adalah kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi saat dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.¹⁷

Menurut Frank E. Bird Jr kecelakaan pada perusahaan adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki, yang dapat menimbulkan akibat kerugian jiwa serta kerusakan harta benda, faktor penyebab kecelakaan kerja salah satunya yaitu tindakan yang tidak standar. Tindakan yang dimaksud seperti tidak memakai alat pelindung diri (APD) dalam bekerja atau memang tidak tersedianya alat pengaman. Tindakan ini dapat membahayakan dirinya atau orang lain yang dapat berakhir dengan kecelakaan.¹⁸

Kewajiban pemberian alat pelindung diri (APD) merupakan wujud perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada warganya, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan tempat kerjanya sebagai upaya untuk mensejahterakan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Perlindungan hukum kepada pekerja dapat dibedakan menjadi lima bidang yang disebut panca warna, yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, meliputi :

1. Bidang penerahan/penempatan tenaga kerja

Adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini disebut masa penempatan atau pengarahan.

¹⁶ Safety Sign Indonesia. (2020, February 24). Pedoman Penggunaan Alat Pelindung Diri Di Tempat Kerja Menurut Regulasi. Retrieved From <https://safetyindonesia.id/>: <https://safetyindonesia.id/pedoman-penggunaan-alat-pelindung-diri-di-tempat-kerja-bagaimana-menurut-regulasi/> Diakses pada 19 Juli 2020 Pukul 22.30

¹⁷ Mohd Yani, Mukhlis, Malahayati. (2019). Tanggung Jawab Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Mengalami Kecelakaan Tidak Terdaftar Bpjs. Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, 7(2), 48. <https://doi.org/10.29103/Sjp.v7i2.2035> Hal 80

¹⁸ Dwi Sapta Aryantiningih, Dewi Husmaryuli. (2016). Kejadian Kecelakaan Kerja Pekerja Aspal Mixing Plant (Amp) & Batching Plant Di Pt. Lwp Pekanbaru Tahun 2015. Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas, 10(2), 145-150. Hal 146

2. Bidang hubungan kerja

Adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas yang disebut dengan pekerja tetap

3. Bidang kesehatan kerja

Adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum. Pekerja harus mendapatkan jaminan atas kesehatannya.

4. Bidang keamanan kerja

Adalah adanya perlindungan bagi pekerja atas alat-alat pekerja yang digunakan oleh pekerja

5. Bidang jaminan sosial buruh

Dalam undang-undang nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja, pada tahun 1992, beseranya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT. Jamsostek dapat dikatakan cukup¹⁹.

Pembidangan ini seharusnya sudah di perluas ke bidang lainnya. ILO membagi bidang kajian perburuhan yaitu :

a. Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja

Kewajiban pemerintah dalam membuat kebijakan untuk memberikan fasilitas keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasaran tenaga kerja, maka dari itu pengusaha juga diwajibkan melakukan pembaharuan investasi guna memeperluas partisipasi dalam pendidikan, pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Dan pekerja diharapkan dapat secara aktif berpartisipasi dalam memperoleh keterampilan baru melalui pelatihan, pendidikan dan pembelajaran seumur hidup guna memperthankan kemampuan kerja tenaga kerja .

b. Kondisi kerja

Memperbaiki kondisi kerja dalam ketidakpastian yang terkait dengan kondisi kerja yang meliputi upah dan waktu pekerja yang sering berubah-berubah sehingga dapat melemahkan keamanan kerja dan menciptakan kesulitan baru bagi pekerja dan kelurganya

c. Pembangunan ekonomi dan sosial

Bertujuan dalam melakukan perbaikan dalam mengatasi krisis lapangan kerja. Kurangnya pekerjaan yang layak, investasi yang tidak mencukupi dan konsumsi yang terlalu rendah dapat merusak kontrak sosial dasar. Oleh karena itu diperlukannya komitmen masyarakat dalam mendukung inklusi sosial sebagai upaya pengentasan kemiskinan dengan menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip mendasar untuk pekerja di lingkungan kerja

d. Kesetaraan dan diskriminasi

Kesetaraan dan diskriminasi terhadap pekerja merupakan suatu hambatan dalam upaya pembangunan negara, karena kesetaraan dan diskriminasi pekerja dianggap menyia-nyiakan talenta manusia yang diperlukan untuk kemajuan ekonomi dan memeperkuat keteganagn sosial dan ketidaksetaraan. Mengatasi masalah kesetaraan dan diskriminasi dengan rekomendasi-rekomendasi melalui undang-undang perburuhan agar menyerukan serta mencantumkan ketentuan-ketentuan yang melarang diskriminasi

e. Kecacatan dan pekerjaan

Memberikan hak atas pekerjaan yang layak bagi para penyandang cacat. Mengingat para penyandang cacat lebih mengalami tingkat pengangguran dan keteidakaktifan ekonomi yang lebih tinggi daripada orang-orang non disabilitas. Maka dari itu perlu dilakukannya promosi terkait keadilan sosial dan akses pekerjaan yang layak bagi para penyandang cacat. Dibutuhkan

¹⁹ Saleh Ibrahim, Asri Wijayanti, Abdul Fatah. (2015). Perlindungan Hukum Bagi Pkerja Yang Melanggar Pkb Ditinjau Dari Ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal 9

pendekatan gandaterkait inklusi disabilitas yakni dengan mencanankan program khusus kecacatan yang bertujuan untuk mengatasi kerugian atau hambatan tertentu ,dan yang kedua berupaya dalam memastikan keterlibatan penyandang disabilitas dalam kegiatan dan layanan utama seperti pelatihan kejuruan,promosi ketenagakerjaan ,skema perlindungan sosioa dan strategi pengurangan kemiskinan.

f. Kebebasan Berserikat

Hak pekerja dalam membentuk dan bergabung dengan organisasi yang mereka pilih dari masyarakat yang bebas dan terbuka. Organisasi-organisasi ini berperan penting dalam demokratisasi negara mereka. ILO secara konsisten bekerja untuk kebebasan berserikat. Pada tahun 1951 komite kebebasan berserikat didirikan untuk memeriksa pelanggaran hak dalam berorganisasi pekerja dan pengusaha.

g. Perlindungan sosial

Peran ILO dalam perlindungan sosial adalah membantu negara-negara dan memastikan cakupan untuk seluruh kelompok sosial. Menyediakan jaminan sosial termasuk akses keperawatan medis dan menjamin pendapatan, terutama untuk orang tua dalam hala pengangguran,sakit,cacat,kecelakaan kerja,bersalin ,atau kehilangan pencari nafkah

h. Kesehatan dan keselamatan kerja

Peran ILO dalam kesehatan dan keselamatan adalah untuk meningkatkan kesadaran tentang penyebab dan konsekuensi kecelekaan kerja,cedera,dan penyakit. Selain itu menempatkan kesehatan dan keselamatan semua pekerja dalam dalam agenda internasional guna merangsang dukungan dalam tindakan nyata disemua tingkatan.

i. Keamanan ketenagakerjaan

Mengandalkan keseimbangan baru anantara fleksibelitas dan keamana pekerjaan,pendapatan,dan perlindungan sosial dengan model fleksibilitas . ILO mempromosikan "fleksibilitas" yang membutuhkan, tetapi juga mempromosikan, tingkat pekerjaan yang tinggi. Tanpa perusahaan kompetitif yang dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan kondisi pasar, hasilnya akan tetap biasa-biasa saja dalam hal pekerjaan. Namun, tingginya fleksibilitas pasar tenaga kerja memecahkan masalah pengangguran hanya jika pekerja menikmati pekerjaan yang memadai dan keamanan pendapatan²⁰ (ILO, 2020)

Berdasarkan pernyataan di atas, perlindungan hukum terhadap pekerja salah satunya memberikan perlindungan bidang kesehatan dan keamanan kerja. Perusahaan wajib menjamin keselamatan dan kesehatan atas pekerjaannya. Ada hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja,moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat dan nilai-nilai agama yang harus dimiliki oleh pekerja (Pasal 86 ayat (1) UU 13/2003) selain itu ada kewajiban pengusaha untuk memberikan penerapan terkait sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem perusahaan (Pasal 87 ayat (1) UU 13/2003).

Tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk memberikan harkat dan dan martabat serta pengakuan atas hak asasinya, selain itu melindungi pekerja dari kesewenangan yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pekerja²¹.Maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum pekerja merupakan perlindungan yang diberikan oleh negara untuk warga negara agar seluruh hak yang dimilikinya dapat terpenuhi.

Adanya aturan tersebut dimaksudkan untuk mengatur perusahaan agar melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. Mengingat keselamatan dan kesehatan kerja sudah menjadi standar penilaian pada perusahaan. Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat

²⁰ International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/topics/lang--fr/index.htm> Diakss Pada 21 Juli 2020

²¹ Arie Purnomosidi,Ratna Riyanti,Taryono. (2019). Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila. Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental.Hal 53

berkaitan erat dengan kelangsungan berjalannya operasional perusahaan, sehingga jika perusahaan gagal menerapkannya, maka perusahaan akan dianggap tidak layak dan tidak peduli terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja²².

Selain itu memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan agar pekerja dapat secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga dapat mengoptimalkan produksi perusahaan dan produktivitas pekerjaannya²³. Pekerja harus memperoleh perlindungan dari segala resiko yang sewaktu-waktu dapat menimpa dan mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya²⁴.

Dalam memberikan hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan terhadap pekerjanya pengusaha wajib menerapkan sistem keselamatan kesehatan kerja pada perusahaannya. Sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang sangat berkaitan erat dengan alat produksi yang aman, ketersediaan fasilitas medis beserta obat-obatan, alat tenaga darurat, dan yang paling utama adalah penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai.

Memberikan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan bagian dari kewajiban perusahaan dalam menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja atas pekerjanya agar terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang sewaktu-waktu dapat menimpa pekerja. Alat pelindung diri berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari luka atau penyakit yang diakibatkan oleh adanya kontak dengan bahaya ditempat kerja, baik yang bersifat kimia, biologi, radiasi, fisik, elektrik, mekanik dan lain-lain.²⁵

Kewajiban memberikan perlindungan atas tersedianya Alat Pelindung Diri terdapat dalam Pasal 9 UU 1/1970 yang menjelaskan bahwa pada saat pekerja telah resmi diterima berkerja dan memulai pekerjaannya, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan penjelasan kepada pekerja terkait :

- a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam lingkungan kerja
- b. Menjelaskan seluruh pengaman dan alat-alat perlindungan yang wajib dikenakan saat bekerja
- c. Memberikan alat pelindung diri yang sesuai kepada pekerja
- d. Serta menjelaskan cara dan sikap aman saat melakukan pekerjaannya

Menyediakan alat pelindung diri (APD) merupakan upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Maka dari itu pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) yang telah disediakan pengusaha, mengingat penggunaan alat pelindung diri merupakan upaya dalam menerapkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja.²⁶

Selain wajib menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan penjelasan kepada pekerjanya tentang syarat keselamatan kerja serta pentingnya penggunaan alat pelindung diri. Kewajiban-kewajiban pengusaha meliputi menuliskan seluruh syarat keselamatan kerja di tempat kerja yang dipimpinnya, memasang semua gambar tentang keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, dan menyediakan semua alat pelindung diri pada seluruh pekerjanya dan setiap orang yang

²² Erni Darmayanti. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Kerja (K3) Pada Perusahaan**. 283-296. Hal 285

²³ Puji Supriyono, Wila Candrawila, Agus H Rahim, Tri Wahyu Murni. (2018). *Keamanan Peralatan Radiasi Pengion Dikaitkan Dengan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kesehatan Di Bidang Radiologi Diagnostik*. Soepra. <https://doi.org/10.24167/Shk.V3i1.702>. Hal 102

²⁴ Christie Pricilia Pelealu, Jermias Tjakra, B.F. Sompie. (2015). *Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus : Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall)*. 3(5), 331-340. Hal 335

²⁵ Nanang Dwi Novianto. (2015). *Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Pekerja Pengecoran Logam Pt.Sinar Semesta*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3, 417-428. Hal 418

²⁶ Sitti Raodhah, Delfani Gemely. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan Bagian Packer Pt Semen Bosowa Maros Tahun 2014*. *Public Health Science Journal*, Vi(2), 437-449. Hal 438

memasuki tempat kerja secara cuma-cuma yang sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) (Pasal 14 UU 1/19770 jo Pasal 2 Permenaker 8/2010)

Jika pengusaha sudah melakukan kewajibannya dalam memberikan penjelasan syarat keselamatan kerja dan penyediaan alat pelindung diri, maka pekerja berkewajiban menggunakan alat pelindung diri dan mematuhi segala syarat terkait keselamatan kerja. Pekerja berhak menolak atau menyatakan keberatan kerja apabila alat pelindungan diri yang disediakan tidak memenuhi syarat atau standar keselamatan kecuali dalam hal-hal khusus yang telah ditentukan oleh pegawai pengawas dalam batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan (Pasal 12 UU 1/1970).

Apabila pengusaha tidak memberikan perlindungan atas keseamtan pekerjanya dan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan, maka pengusaha dalam hal ini terbukti melanggar peraturan pada Pasal 86 ayat (1) butir A jo Pasal 87 ayat (1) UU 13/2003 yang mengatur tentang hak perlindungan pekerja atas keselamatan dan kesehatan serta kewajiban pengusaha dalam penerapan sistem manajemen keselamatan kerja . Atas pelanggaran ketentuan Pasal 87 ayat (1), maka pengusaha dapat diancam sanksi administratif berupa (Pasal 190 ayat (1) UU 13/2003 :

- a. Teguran
- b. Peringatan tertulis ,
- c. Pembatasan kegiatan usaha,
- d. Pembekuan Kegiatan Usaha,
- e. Pembatalan persetujuan,
- f. Pembatalan pendaftaran ,
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi,
- h. Pencabutan ijin.

Selain itu dalam UU 1/1970 memberikan ancaman sanksi pidana terhadap pengusaha yang tidak melakukan kewajibannya dalam memberikan alat pelindung diri terhadap pekerjanya sebagaimana yang diatur dalam ketentuan pasal 14 UU 1/1970 jo Pasal 2 Permenaker 8/2010, maka pengusaha tersebut dapat terancam sanksi pidana berupa hukuman kurungan penjara selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) (Pasal 15 ayat (2) UU 1/1970). Namun pada masa sekarang penggunaan sanksi dalam aturan ini dinilai sudah tidak relevan dan tidak sebanding untuk diterapkan, karena hukuman pidana kurungan paling lama 3 bulan dapat digantikan dengan pidana denda paling banyak Rp. 100.000,- (serratus ribu rupiah). Nilai rupiah yang dinyatakan dalam pidana denda terlalu kecil bagi pengusaha di masa sekarang.

Karena didalam hukum pidana bisa kita ketahui bahwa penggunaan sanksi pidana merupakan *ultimum remidium* atau hukum pidana merupakan langkah terakhir dalam menentukan pertanggung jawaban secara hukum, tujuan hukum pidana sebagai langkah terakhir merupakan sebuah hukuman atas suatu tindakan melanggar hukum yang ketentuan hukumnya dapat dikenakan pidana (kurungan, penjara, denda) agar tindakan tersenut tidak terulang kembali (menimbulkan efek jera pada pelaku).

2. Bentuk Upaya Hukum Yang Dilakukan Pekerja Apabila Mengalami Kerugian Atas Tidak Tersedianya Alat Pelindung Diri

Pengertian Upaya Hukum

Upaya hukum adalah upaya yang sah untuk memperoleh perlindungan hukum dan keadilan yang dilindungi dan diatur oleh hukum. Upaya hukum merupakan hak asasi manusia setiap subjek hukum yang dilindungi konstitusi dan diatur oleh undang-undang.²⁷

²⁷ Mukti Arto. (2018, January 1). Upaya Hukum Kasasi Dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata Agama, Ekonomi Syariah, Dan Jinayah. Depok: Prenadamedia Group. Retrieved From <https://Books.Google.Co.Id>.

Kerugian akibat tidak tersedianya alat perlindungan diri adalah timbulnya risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang dapat menyebabkan pekerja mengalami beberapa risiko seperti kerugian atas harta, kerugian atas jiwa, bahkan kerugian atas hilangnya nyawa.²⁸

Kerugian atas harta dalam pasal 1367 BW dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada dalam pengawasannya (vicarious liability). Jadi pegawai pengusaha dalam tugasnya juga bertanggung jawab atas pekerja yang berada dibawah pengawasannya, termasuk apapun yang terjadi, disebabkan oleh pekerja atas kerugian yang disebabkan oleh pekerja.²⁹

Kerugian atas jiwa dalam BW diatur dalam pasal 1370 BW, yang menyatakan Kematian seseorang karena pembunuhan (ada unsur kesengajaan) atau kematian seseorang yang disebabkan oleh kurang hati-hatinya orang lain (kelalaiian/kealpaan), maka keluarga (suami,istri,anak,orang tua) yang harusnya mendapatkan nafkah dari hasil pekerjaan korban, dapat menuntut ganti rugi berdasarkan kedudukan.³⁰

Kerugian atas hilangnya nyawa akibat tidak tersedianya alat pelindung diri dijelaskan dalam pasal 359 KUHP yang menjelaskan tentang akibat kelalaiannya (kealpaannya) menyebabkan matinya orang lain diancam dengan sanksi pidana kurungan paling lama satu tahun.

Apabila pengusaha terbukti tidak menyediakan Alat Pelindung Diri sehingga menyebabkan kerugian bagi pekerjanya. maka pihak yang dirugikan dapat melakukan upaya hukum . Adapun upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila mengalami kerugian atas tidak tersedianya alat pelindung diri adalah dengan menempuh upaya hukum non litigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase) dan upaya hukum litigasi (gugat perselisihan hak ke pengadilan).³¹

Tahapan Upaya Hukum

Upaya Hukum Non Litigasi

Upaya hukum non litigasi adalah upaya penyelesaian masalah hukum diluar pengadilan, dan pelaksanaannya melalui tahapan perundingan bipartit. Upaya hukum non litigasi dilakukan bertujuan untuk menuntut atas hak pekerja dalam mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan yang sesuai dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86 ayat 1 butir A jo 87 ayat (1) UU13/2003).

Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 10 UU 2/2004). Perundingan bipartit dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal mulainya perundingan. Apabila dalam waktu 30 hari perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.³²

Jika dalam perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka kedua belah pihak dapat memilih melanjutkan dengan cara mediasi dan ditengahi oleh mediator, yang berhak menjadi

²⁸ Bambang Endroyo dan Tugiono. (2007). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Konstruksi. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Konstruksi, 9(1), 21-31. <https://doi.org/10.15294/jtsp.v9i1.6918> Hal 23

²⁹ M.Dahlan. (2017). Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja Berdasarkan Hasil Investigasi Kecelakaan Kerja Di PT. Pal Indonesia. Jurnal Kesehatan Masyarakat. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v3i1.159>

³⁰ Deddy Misdarpon, Muhammad Fatori. (2013). Keselamatan Kerja Dan Kesehatan. In Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar Dan Menengah. Hal 33

³¹ Asri Wijayanti. (2014). Keadilan Sosial Di Ruang Peradilan Bagi Buruh. Asosiasi Filsafat Hukum Indonesia, 1-13.

³² Omon Remen, Endeh Suhartini, Ani Yumarni. (2018). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pt. Haengnam Sejahtera Indonesia Di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Omon. Jurnal Hukum De'rechtsstaat. Hal 88

mediator dalam hal ini adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat dan telah ditetapkan oleh menteri tenaga kerja.³³

Mediasi adalah upaya penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat dengan satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator netral (Pasal 1 angka 11 UU 2/2004). Dalam proses mediasi diberikan waktu paling lambat 7 (tujuh hari) sesudah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Apabila dalam mediasi mencapai kesepakatan maka selanjutnya akan dibuatkan perjanjian bersama dan selanjutnya didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Dan apabila upaya mediasi masih belum mencapai kesepakatan maka mediator membuat anjuran tertulis dan kedua pihak memberikan jawaban tertulis untuk mediator yang isinya terkait penolakan anjuran. Setelah tahanan mediasi dilakukan dan masih gagal maka selanjutnya akan dilanjutkan pada tahap konsiliasi.³⁴

Konsiliasi adalah upaya penyelesaian perselisihan kepentingan, hak, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja dengan satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU 2/2004). Penyelesaian konsiliasi dilakukan oleh sebagai upaya dalam mempertemukan dan memberi fasilitas untuk pihak-pihak yang berselisih agar menyelesaikan perselisihannya secara damai.³⁵

Apabila dalam tahap konsiliasi masih gagal maka selanjutnya dilanjutkan pada tahap arbitrase. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dilakukan diluar pengadilan hubungan industrial³⁶ (Yusuf, 2019). Melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan mereka agar diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter yang ditunjuk secara bersama oleh kedua pihak yang bersengketa. (Pasal 1 angka 15 UU 2/2004).

Upaya Hukum Litigasi

Upaya hukum litigasi adalah upaya penyelesaian hukum melalui jalur pengadilan. Upaya hukum litigasi dilakukan apabila dalam upaya hukum non litigasi yang telah dilakukan tidak mencapai kesepakatan, selain itu tujuan dalam upaya hukum litigasi dilakukan pekerja untuk menuntut hak pekerja³⁷, atas kerugian yang dialami akibat tidak tersedianya alat pelindung diri. Dalam tahapan upaya hukum litigasi terhadap pekerja yang mengalami kerugian atas tidak tersedianya alat pelindung diri dimulai dari tahapan penyelidikan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang setelah itu dilanjutkan ke Pengadilan Negeri apabila sanksi yang diberikan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan dianggap belum terpenuhi.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri profesional dan kompeten yang mampu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan standar teknis yang tinggi.³⁸ Dalam melakukan proses upaya hukum bagi pekerja yang mengalami kerugian atas tidak tersedianya alat

³³ Asri Wijayanti. (2008). Efektifitas Pasal 4 Ayat (2) Uu No 21 Tahun 2000 Dalam Peningkatan Hubungan Industrial. *Jurnal Media Hukum*, 15(1), 1-169. Hal 21

³⁴ Ujang Charda. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*. <https://doi.org/10.25072/jwy.V1i1.124> Hal 12

³⁵ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. (2018). Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*. <https://doi.org/10.35194/lhmi.V2i2.32> .Hal 821

³⁶ Yusmedi Yusuf. (2019). Perselisihan Hubungan Industrial Pada Hari Buruh Nasional. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*. <https://doi.org/10.33592/pelita.Vol19.Iss1.73>

³⁷ Yani Nur Fatimah. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Research Law Journal*. <https://doi.org/10.15294/Pandecta.V10i2.4954> Hal 94

³⁸ ILO. (2015). Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana. Pengawasan Keenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana, Hal 48.

pelindung diri, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diberikan wewenang untuk melakukan penyelidikan, pemeriksaan, tes atau mengajukan pertanyaan terhadap pengusaha yang terbukti lalai dalam menyediakan alat pelindung diri sehingga meninggalkan kerugian bagi pekerjaannya.³⁹

Selain itu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan juga berhak melakukan interogasi dan investigasi baik sendiri ataupun dengan menghadirkan saksi, pengusaha atau staff guna mencari bukti dalam insiden terkait.⁴⁰ Setelah itu pegawai pengawas ketenagakerjaan menerbitkan sanksi yang sesuai bagi pengusaha yang terbukti tidak mematuhi kewajiban hukum mereka dalam memberikan alat pelindung diri terhadap pekerjaannya. Apabila dalam pemberian sanksi terhadap pengusaha dirasa kurang dan hak pekerja yang dirugikan belum terpenuhi maka pihak pekerja yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan di pengadilan negeri.

Setelah proses penyidikan dan penetapan sanksi yang telah dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan dirasa belum cukup memenuhi, maka pihak pekerja yang dirugikan dapat mengajukan gugatan pidana dan perdata di pengadilan negeri. Pekerja yang mengalami kerugian atas tidak tersedianya alat pelindung diri sehingga menyebabkan kerugian atas hilangnya harta, jiwa atau nyawa seseorang. Apabila pekerja mengalami kerugian atas harta dan jiwa maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri. Dasar mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum (Pasal 1365 BW jo Pasal 1370) BW). Selain itu pekerja dapat mengajukan gugatan pidana kepada perusahaan, apabila perusahaan tersebut terbukti lalai dalam menyediakan alat pelindung diri sehingga mengakibatkan kerugian atas hilangnya nyawa seseorang maka pekerja dapat mengajukan gugatan pidana sebagaimana yang diatur dalam pasal 359 KUHP.

KESIMPULAN

Substansi dasar penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur setelah melakukan musyawarah bersama Dewan Pengupahan, dan pihak terkait. Upah minimum ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dengan rumus $UM_n = UM_t + \{UM_t \times \text{Inflasi } t + \% \Delta \text{ PDBt}\}$ (Pasal 43 ayat (1) jo. Pasal 44 ayat (2) PP 78/2015 jo Pasal 3 ayat (2) Permenaker 15/2018).

Prosedur penetapan upah minimum dilakukan melalui penetapan SK Gubernur setelah melalui tahapan survei yang dilakukan pada bulan Januari sampai September (selanjutnya menggunakan prediksi) terhadap kebutuhan hidup layak yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Faktor yang menjadi pertimbangan dalam dalam penetapan upah minimum adalah hasil survei KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha marjinal. Setelah survei dilakukan, maka akan dilakukan rapat yang akan menghasilkan rekomendasi nilai KHL dan besaran upah minimum.

Eksistensi Dewan Pengupahan dalam proses penetapan upah minimum mengalami pengurangan karena semula penetapan KHL dilakukan melalui perhitungan hasil survey pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan secara bertahap. Sekarang berdasarkan formula perhitungan upah minimum (pasal 44 ayat (2) PP 78/2015, KHL ditinjau dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. ada di Pasal 43 ayat (1) PP 78/2015 Tentang Pengupahan.

³⁹ Khoirul Hidayah. (2016). Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang. *Journal De Jure*. <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v7i2.3517>. Hal 105

⁴⁰ Teguh Rianto. (2016). Pengawasan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Berdasarkan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan. *Palar | Pakuan Law Review*. <https://doi.org/10.33751/palar.v2i1.934>. Hal 96

SARAN

Banyak perbedaan prosedur penetapan upah minimum, dalam pasal 88 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam peraturan pelaksanaannya di pasal 43 ayat (1) PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan jo. Keppres No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan jo. Pasal 1 Permenaker No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, peranan Dewan Pengupahan dinilai kurang efektif dalam proses penetapan upah minimum, untuk rekomendasi selanjutnya maka perlu dibuatkan revisi perundang-undangan agar Dewan Pengupahan bisa berpartisipasi dan terlibat, serta peranannya lebih efektif dalam penetapan upah minimum di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Critical Analysis On Legal Aid Regulation For Marginal Community Based On Legal Language*, Test Engineering And Management, No.82, 2020.
- , *Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*, (Surabaya, CV. Revka Prima Media, 2019).
- , *Strategi Penulisan Hukum*, (Bandung, Cv Lubuk Agung, 2011).
- , *Critical Analysis Of Minimum Wages In Order To Achieve Substantive Justice*, SSRN Electronic Journal, Desember 2012.
- , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009).
- , *Al Ujroh As An Alternative Of A Fair Wage Setting Solution*, Advances In Social Science, Education And Humanities Research, Vol. 226 1st International Conference On Social Sciences (Icss 2018).
- , *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 6 No.3, Desember 2012.
- , *(et.al), Technological Advocacy of Migrant Workers in The Pre Placement Based on Personal Legal Assistance*, International Journal Of Recent Technology and Engineering (IJRTE), Vol.8, No.2S11, September 2019.
- , *Trust Sebagai Jiwa Itikad Baik Dalam Pembentukan Dan Pelaksanaan PKB*. Prosiding Konferensi Nasional Ke- 5 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTM), 2 . Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.
- , *LABOR JUDICIARY ACCESS TO ACHIVE THE SUBSTANTIVE JUSTICE*. Philosophy of Law eJournal, Vol. 8 No.36, 2015.
- Arrista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional*, Aspirasi Vol 5 No.1, Juni 2014.
- Ade Riskandar, *Urgensi Sanksi Pidana Terhadap Upah Minimum Kota/Kabupaten Sebagai Keseimbangan Tujuan Hukum*, Jurnal Reformasi Hukum, Vol 23, No.2, Juli-Desember 2019.
- Ardhian Kurniawati, Beni Teguh Gunawan, Disty Putri Ratna Indrasari, *Dampak Upah Minimum Terhadap Kemiskinan Di Indonesia Tahun 2006-2014*, Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen, Vol. 17, No.2, Juli-Desember 2017.
- Beriya Tangkari Utama, *Kebijakan Pemerintah Dalam Pengaturan Komponen Dan Tahapan Pencapaian Hidup Layak Guna Mewujudkan Upah Layak*, Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung, Vol. 4 No.2, 2017.
- Devanto Shasta Pratomo, Putu Mahadika Adi Saputra, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan UUD 1945*, Journal Of Indonesian Applied Economics, Vol.5, No.2, Mei 2012.

- Dede Agus, *Perlindungan Pembayaran Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 Tentang Uji Material UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol.15, No.1, Januari-Juni 2020.
- Figur Rakasiwi, *Peran Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Dalam Penetapan Upah Minimum Di Wilayah Provinsi Jawa Tengah*, Unnes Of Law Journal - Jurnal Hukum Universitas Semarang, Vol. 3, No.2, 2014.
- Friska Julyani Mengko, *Tinjauan Tentang Upah Minimum Propinsi (Ump) Kepada Pegawai Perusahaan Swasta Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Lex Crimen, Vol.7, No.6, Agustus 2018.
- Harry Maivi Azwar, *Formulasi Kebijakan Pada Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Batam Tahun 2012*, Jurnal Fisip Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2014.
- Iwan Noviar, *Peranan Pemerintah Daerah Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah Yang Layak (Studi Di Kabupaten Sanggau)*, Jurnal Nestro Magister Hukum, Vol.2, No.2, 2011.
- Irma Yunita, Timbang Sirait, *Penerapan Sar Pada Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Pulau Kalimantan Tahun 2017*, Seminar Nasional Official Statistics 2019: Pengembangan Official Statistics Dalam Mendukung Implementasi Sdg's, 2020.
- Izzaty Rafika Sari, *Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia*, Jurnal Ekonomi Kebijakan Publik, Vol.4, No.2, 2013.
- International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/meetingdocument/wcms_210427 Diakses Pada 18 Juli 2020 Pukul 22.33 WIB
- Mahripin, *Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump) Di Sulawesi Tengah*, Jurnal Katalogis Vol.3, No.7, Juli 2015.
- M. Ghufron, *Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia*, Al-Daulah : Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam, Vol.1 No.2, Oktober 2011.
- Nanang Setyono, *Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ius Constituendum, Vol 3 No.2, Oktober 2018.
- Nur Mardhiah, *Islam Dan Perburuhan: Pembagian Kerja, Safety Networking Dan Masalah Pada Sistem Pengupahan Di Indonesia*, Jurnal Jurisdictie Vol. 9, No.2, 2018.
- Nona Rizki Nusantara, Dikha Anugrah And Anthon Fathanudien, *The Implementation Of Minimum Wage Establishment Based On Law Number 13 Of 2003 Concerning Manpower*, Unifikasi : Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 6, No.1, 2019.
- Penny Naluria Utami, *Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja*, Sosio Informa, Kajian Permasalahan Sosial Dan Usaha Kesejahteraan Sosial, Vol.5 No.2, Mei-Agustus 2019.
- Riady Lukman, *Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Medan*.
- Robert Libra, *Azas Keadilan Dalam Penentuan Upah Minimum Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, 2016, https://www.researchgate.net/publication/296488651_azas_keadilan_penentuan_upah_minimum Diakses Pada Tanggal 20 Juli 2020..
- Sari Nurmalisa Sungkar, Nazamuddin, Muhammad Nasir, *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia*, Jurnal Ilmu Ekonomi : Program Pasca Sarjana Unsyiah, Vol.3, No.2, 2016.

- Setyo Pamungkas, *Diskresi Dalam Penetapan Upah Minimum Oleh Gubernur*, Jurnal Refleksi Hukum, Vol.1 No.1, 2016.
- Thamrin S, *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*, Uir Law Review, Vol.1 No.1, April 2017.
- Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, Muh. Barid Nizruddin Wajdi, *Sistem Pengupahan Di Indonesia*, Economic : Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam, 2017.
- Warcito, *Implementasi Penetapan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Manajemen, Vol.7, No.1, Agustus 2016.
- Winda Feriyana, *Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur*, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 14, No.4, Januari 2018.
- <https://kemenperin.go.id/artikel/5093/kenaikan-upah-terlalu-drastis-pemerintah-tidak-probisnis>
Diakses Pada 18 Juli 2020 Pukul 15.07 WIB
- Wiwi Yuhaeni, *Implementasi Politik Hukum Kaitannya Dengan Fungsi Pemerintah Dalam Penetapan Upah Pekerja Dalam Perspektif Asas Keadilan Dan Asas Kepastian Hukum*, Jurnal Soshum Insentif, 2020.
- Yulizar D. Sanrego, *The Minimum Wage Formulation From Maqashid Al-Sharia Perspective: A Case Of Indonesia*, Share: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam,, Vol. 6 No.2, Desember 2017.
- Yetni Wati, *Analisa Pengaturan Perlindungan Upah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Dan Prinsip-Prinsip Hukum*, Al-Hurriyah : Jurnal Hukum Islam , Vol. 2 No.2, Desember 2017.
- Zulkarnain Ibrahim, *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja*, Jurnal Media Hukum Vol.23, No.2, 2017.
- Zulkifli, *Pengaruh Upah Minimum Regional (Umr) Dan Kontribusi Sektor Industri Terhadap Ketimpangan Distribusi Pendapatan Di Sulawesi Selatan*, Ecces (Economics, Social, And Development Studies), Vol. 3 No.2, Desember 2016.