

NORMA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA UMUM

Oleh : Drs. Syaullil Syamsuddin, SH, MH

Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), diatur norma umum ketenagakerjaan, yang juga berfungsi dalam rangka perlindungan K3 yang berlaku disemua tempat kerja. Beberapa ketentuan umum dimaksud, adalah pengaturan mengenai: a) waktu kerja dan istirahat, b) perlindungan khusus, c) jaminan sosial, dan d) fasilitas kesejahteraan.

A. WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT

1. Waktu Kerja

Waktu kerja, adalah waktu dimana seorang tenaga kerja wajib menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diperjanjikan, yaitu suatu jangka waktu antara saat tenaga kerja hadir untuk memenuhi pekerjaannya dan saat tenaga kerja dapat meninggalkan pekerjaannya untuk menikmati waktu istirahat dikurangi waktu mengaso antara permulaan dan akhir waktu kerja. Pengaturan waktu kerja ini, antara lain dimaksudkan agar tenaga kerja memiliki cukup waktu untuk beristirahat supaya dapat memelihara dan mempertahankan derajat kesehatannya, dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja dapat terlindungi dirinya dari kejadian yang berkaitan dengan K3.

Mendapat kesempatan mengembangkan kehidupan sosial kemasyarakatannya, karena tetap dapat bergaul dalam kehidupan sosial kemasyarakatan sebagai makhluk sosial, dan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya di luar perusahaan, mensejahterakan, meningkatkan kehidupan spiritualnya atau kehidupan kerohaniannya. Dengan demikian dalam melakukan pekerjaan yang bersifat terus-menerus itu, tenaga kerja dapat melakukan tugas secara produktif dan aman dari pengaruh buruk akibat pekerjaan.

Dalam UUKK, konsep pembatasan waktu kerja yang semula ditujukan kepada tenaga kerja, telah dirubah. Sekarang ini pengusaha yang diwajibkan untuk mentaati dan melaksanakan waktu kerja. Selain itu, tidak lagi dibedakan waktu kerja yang dilakukan pada siang atau malam hari, yang sejalan dengan kehidupan moderen sekarang ini dimana keadaan tempat kerja, lingkungan dan kondisi masyarakat yang telah berubah.

Dalam UUKK, diatur secara tegas bahwa ketentuan waktu kerja yang bersifat umum dimaksud tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Sektor usaha tertentu, dicontohkan seperti pengeboran minyak lepas pantai, dan contoh pekerjaan tertentu, sopir angkutan jarak jauh, kapal laut dan penebangan hutan.

Di sub-sektor perhubungan darat, Undang-undang No. 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dan peraturan pelaksanaannya, mengatur mengenai pengertian pengemudi untuk menjamin keselamatan lalu lintas dan angkutan di jalan. Perusahaan angkutan umum diwajibkan untuk mematuhi ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat bagi pengemudi. Waktu kerja pengemudi kendaraan angkutan umum ditetapkan selama 8 jam sehari, dalam hal tertentu dipekerjakan menyimpang lebih dari 8 jam, akan tetapi tidak boleh lebih dari 12 jam termasuk istirahat 1 jam. Ketentuan penyimpangan ini tidak berlaku bagi pengemudi kendaraan umum angkutan antar kota, dan perusahaan yang menyediakan pengemudi pengganti.

Di sub-sektor migas, dilakukan pengaturan khusus terhadap perusahaan minyak dan gas bumi dan perusahaan yang kegiatannya bersifat penunjang kegiatan dimaksud, mengingat kondisi kerjanya memerlukan waktu istirahat khusus. Diatur ada 11 macam pilihan waktu kerja yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan minyak dan gas atau perusahaan jasa penunjang, sesuai dengan kebutuhan operasionalnya. Kesebelas pilihan waktu kerja dimaksud, adalah 7 jam sehari 40 jam seminggu untuk kerja 6 hari dalam seminggu, 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk waktu kerja 5 hari dalam seminggu, 9 jam sehari dan maksimum 45 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 50 dalam lima hari kerja untuk satu periode kerja, 11 jam sehari dan maksimum 55 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja,

9 jam sehari dan maksimum 63 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 70 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja, 11 jam sehari dan maksimum 77 jam dalam tujuh hari kerja untuk satu periode kerja, 9 jam sehari dan maksimum 90 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 100 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja, 11 jam sehari dan maksimum 110 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja, 9 jam sehari dan maksimum 126 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 140 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja, dan 11 jam sehari dan maksimum 154 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja (Kepmenakertrans No: KEP. 234/MEN/2003).

2. Waktu Istirahat

Pengertian waktu mengaso (waktu istirahat), adalah jangka waktu antara dua waktu kerja selama sedikit-dikitnya $\frac{1}{2}$ jam, selama itu tenaga kerja dibebaskan dari seluruh urusan pekerjaan. Tujuan utama ditetapkannya waktu istirahat, adalah untuk mempertinggi derajat kehidupan dan kecerdasan tenaga kerja. Dengan pemberian istirahat yang cukup secara berkala dan teratur, tenaga kerja diharapkan memiliki waktu yang lapang dan kehidupan yang teratur untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan jasmani dan rohaninya.

Dengan jiwa raga yang sehat, diharapkan tenaga kerja dapat mengembangkan kepribadiannya. Selain itu tenaga kerja mempunyai waktu yang cukup untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinannya. Dengan kecerdasan yang dimiliki tenaga kerja dapat meningkatkan mutu kerja di perusahaan, yang sekaligus meningkatkan kualitas kehidupan ditengah masyarakat. Hak atas istirahat timbul setelah tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu.

Ada sembilan macam bentuk waktu istirahat yang diatur dalam UUKK, yaitu istirahat kerja, mingguan, tahunan, hari libur resmi tertentu bagi tenaga kerja wanita, karena alasan tertentu, panjang, sakit, dan menjalankan ibadah. Berkaitan dengan K3, ada lima macam waktu istirahat yang dimaksudkan untuk melindungi derajat keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, yaitu istirahat: a) kerja, b) mingguan, c) tahunan, d) tertentu bagi tenaga kerja wanita, dan e) sakit.

a. Istirahat Kerja

Sejak Undang-undang Kerja Tahun 1948 No. 12 juncto Undang-undang No. 1 Tahun 1951, pengaturan waktu istirahat kerja di dalam melaksanakan jam kerja telah diatur secara tegas. Dalam ketentuan itu ditetapkan bahwa setelah menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus menerus, tenaga kerja diberikan waktu istirahat sedikit-dikitnya $\frac{1}{2}$ jam, waktu istirahat ini tidak termasuk jam kerja. Semua peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai istirahat kerja ini dalam ketentuannya mencantumkan kata-kata sekurang-kurangnya atau sedikit-dikitnya. Ini berarti, peraturan hanya mengatur ketentuan waktu yang minimal, para

pihak dalam hubungan kerja diberi kebebasan untuk mengatur istirahat kerja lebih dari $\frac{1}{2}$ jam sesuai dengan sifat pekerjaan atau kondisi perusahaan. Namun lama waktu istirahat hendaknya dilakukan secara wajar, mengingat waktu istirahat yang terlalu lama dari $\frac{1}{2}$ jam, akan memberatkan tenaga kerja karena lebih lama berada di perusahaan. Selain itu, tujuan pemberian istirahat kerja antara lain untuk mengatasi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Dalam praktek yang paling banyak dilakukan untuk waktu kerja pada siang hari, waktu istirahat diberikan 1 jam antara jam 12.00 s/d 13.00, untuk memberi kesempatan bagi tenaga kerja, selain beristirahat, juga untuk makan siang dan beribadah shalat zuhur bagi tenaga kerja yang beragama Islam.

Dalam pengaturan yang terakhir mengenai waktu kerja dan waktu istirahat di sub-sektor migas, lepas pantai dan daerah tertentu, tidak dinyatakan secara tegas mengenai pengaturan istirahat kerja setelah 4 jam kerja. Hanya ditetapkan bahwa selama melakukan pekerjaan dalam waktu yang diatur secara khusus itu, di dalam waktu kerja tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama 1 jam. Dengan demikian dalam pelaksanaannya, istirahat kerja dapat dilakukan dua kali masing-masing $\frac{1}{2}$ jam, atau satu kali sekurang-kurangnya 1 jam.

Di dalam UUKK, pengusaha diwajibkan memberikan waktu istirahat antara jam kerja kepada tenaga kerja, sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Sedangkan pengaturan pelaksanaannya dilakukan dengan pengaturan para pihak di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, waktu istirahat kerja lamanya paling sedikit 1/2 jam setelah 4 jam kerja, mengenai pelaksanaannya diserahkan untuk diatur bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja.

b. Istirahat Mingguan

Pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat mingguan. Untuk 6 hari kerja dalam seminggu istirahat minggu diberikan selama 1 hari istirahat dan dua hari istirahat apabila menggunakan sistem kerja 5 hari dalam seminggu. Selama istirahat mingguan, tenaga kerja tetap berhak upah penuh. Istirahat mingguan itu diberikan sedikit-dikitnya 1 hari, artinya boleh diberikan lebih dari 1 hari dalam seminggu, agar ketentuan undang-undang yang bersifat luwes dapat menampung segala kemungkinan dalam pelaksanaan istirahat mingguan.

Hari istirahat mingguan tidak selalu dilaksanakan pada hari minggu, karena istirahat mingguan bukanlah hari libur umum. Dengan kebijakan ini tenaga kerja dapat menikmati istirahat mingguan dan produksi perusahaan dapat terus berlangsung.

c. Istirahat Tahunan

Dalam UUKK, istirahat tahunan (cuti tahunan) sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah tenaga kerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan terus-menerus.

Dalam beberapa tahun terakhir ini telah berlangsung suatu bentuk baru dalam pelaksanaan istirahat tahunan secara bersama kepada semua tenaga kerja (cuti masal) sehingga perusahaan menghentikan produksinya untuk sementara. Praktek cuti masal /bersama telah berlangsung di beberapa perusahaan, dimaksudkan guna memberi kesempatan kepada para tenaga kerja untuk pulang ke kampung halamannya dalam waktu yang cukup. Pelaksanaan cuti masal ini memang dapat dibenarkan, karena pelaksanaan cuti dilakukan dengan memperhatikan kepentingan bersama antara pengusaha dan tenaga kerja dan dilakukan dengan persetujuan bersama antara kedua belah pihak. Sejak tahun 2003 cuti masal (istirahat tahunan secara bersama) diresmikan oleh pemerintah, dengan mengatur secara normatif hari libur (hari raya) dan hari cuti masal, melalui SKB tiga menteri, yaitu Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Pembinaan Aparatur Negara.

d. Istirahat Tertentu bagi Tenaga Kerja Wanita

Pemberian istirahat karena hal tertentu kepada wanita merupakan bentuk perlindungan terhadap kodrat wanita, seperti menjalani masa haid, fungsi reproduksi seperti hamil dan bersalin dan fungsinya sebagai ibu seperti menyusui dan mengasuh anak. Dalam melindungi kodrat wanita, bagi tenaga kerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.

Bentuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi tenaga kerja wanita di tempuh dengan melindungi menjelang masa melahirkan anak dan setelah melahirkan atau gugur kandungan. Tenaga kerja wanita diberi istirahat selama 1½ bulan sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan anak dan waktu istirahat itu dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan jika dokter menerangkan bahwa istirahat yang lebih panjang perlu untuk menjaga kesehatan. Secara umum undang-undang melindungi tenaga kerja wanita agar bulan kedelapan dari kehamilan diberi kesempatan istirahat dan dalam keadaan tertentu waktu itu dapat diperpanjang paling lama tiga bulan.

Kemudian bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan atau gugur kandungan diberi waktu untuk beristirahat selama 1½ bulan sesudahnya. Dengan demikian dalam melindungi tenaga kerja wanita, undang-undang sangat menjamin perlindungan atas K3 tenaga kerja wanita dan anaknya. Bahkan perlindungan itu, terus berlanjut pada saat tenaga kerja wanita dimaksud kembali bekerja, dengan menjamin pemberian kesempatan kepada mereka untuk menjalankan kewajibannya kepada anaknya. Bentuk perlindungan mewajibkan pengusaha untuk memberi kesempatan kepada tenaga kerja wanita dalam menyusui anaknya di dalam jam kerja, bahkan sangat dianjurkan bagi perusahaan yang memungkinkan untuk mengadakan tempat penitipan dan pemeliharaan anak tenaga kerja wanita. Anjuran ini telah sejak lama dilaksanakan di banyak perusahaan perkebunan, karena hal yang demikian

memang sangat memungkinkan karena tempat dan lingkungan kerja di sub-sektor perkebunan nyaman dan sejuk.

e. Istirahat Sakit

Dalam perlindungan sakit, selain tidak bekerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar upah tenaga kerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit dimaksud untuk 4 bulan pertama 100% dari upah, 4 bulan kedua 75% dari upah, 4 bulan ketiga 50% dari upah, dan bulan selanjutnya 25% dari upah sebelum dilakukan PHK.

B. PERLINDUNGAN KHUSUS

Perlindungan khusus ditujukan bagi tenaga kerja: 1) penyandang cacat, 2) anak, dan 3) perempuan.

1. Penyandang Cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tersebut, antara lain penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri (APD) yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya (Ps. 67 ayat (1) UU No. 13 Thn. 2003).

2. Anak

Pada dasarnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak, dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak

mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Persyaratan pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan, yaitu ijin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum 3 jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah dengan ketentuan yang berlaku.

Bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya tidak diperlukan ijin tertulis dari orang tua atau wali, atau perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, atau adanya hubungan kerja yang jelas, dan upahnya tidak mesti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang untuk itu anak tersebut paling sedikit berumur 14 tahun, dan pekerjaan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam pekerjaan dan diberi perlindungan K3.

Untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak, pada usia tersebut tidak terhambat, undang-undang menjamin hak anak untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mengembangkan bakat dan minat. Untuk itu, pengusaha wajib memenuhi syarat-syarat, di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali, waktu kerja paling lama 3 jam sehari, dan kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Apabila anak dipekerjakan bersama-sama dengan tenaga kerja dewasa, tempat kerja anak dipisahkan dari tempat kerja tenaga kerja dewasa. Seorang anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja. Untuk perlindungan K3-nya, undang-undang melarang siapa saja mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk, yaitu pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral anak yang meliputi segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan, yang memanfaatkan, menyediakan, menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian, melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan K3, atau moral anak (Psl. 67 UU No. 13 Thn. 2003).

3. Perempuan

Tenaga kerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya, maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Apabila tenaga kerja perempuan dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00, yang bertanggungjawab atas pelanggaran tersebut, adalah pengusaha, dan diwajibkan pula untuk menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00 (Psl. 67 UU No. 13 Thn. 2003 jo. Kepmenaker No: Kep-223/Men/2003).

C. JAMINAN SOSIAL

Jaminan sosial, adalah suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja karena mengalami resiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua atau meninggal dunia. Bentuk jaminan sosial dapat berupa uang, sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang atau berupa pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami. Perlindungan jaminan sosial di Indonesia dimulai secara bertahap baik kepesertaan maupun programnya.

Untuk menyeragamkan pengertian dan penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja, ILO mengeluarkan konvensi mengenai standar jaminan sosial untuk menjadi pedoman. Di dalam Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial disebutkan, kegiatan jaminan sosial meliputi perawatan kesehatan, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan bersalin, tunjangan keluarga, tunjangan tidak mampu, dan tunjangan janda dan yatim piatu.

Dalam undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992 (UU Jamsostek) dijelaskan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Untuk itu, dilakukan perlindungan tenaga kerja dalam program Jamsostek, agar dapat memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Undang-undang menjamin setiap tenaga kerja beserta keluarganya berhak atas jaminan sosial. Jamsostek mempunyai aspek, antara lain memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya, dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan, termasuk tenaga kerja tenaga kerja harian lepas, borongan dan waktu tertentu. Untuk itu, program Jamsostek wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap pekerjanya yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja, dan secara bertahap akan diberlakukan pula bagi mereka yang berada di luar hubungan kerja.

Pengusaha yang wajib mengikuti program Jamsostek, adalah perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, usaha sosial dan usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

Dalam UU Jamsostek, program jaminan sosial mencakup: 1) program jaminan hari tua (JHT), 2) jaminan kematian (JK), 3) jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan 4) jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

1. Program Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua (JHT), adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu masih bekerja.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian (JK), adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga/ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya pemakaman. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

3. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja (JKK), adalah jaminan kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, serta pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, dilindungi dengan jaminan kecelakaan kerja. Untuk perlindungan kecelakaan kerja ini, tenaga kerja yang dilindungi termasuk para magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, pemborong pekerjaan yang bukan perusahaan, dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan. Sesuai dengan prinsip resiko pekerjaan (*resque professional*) dimana resiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha, maka pengusaha yang belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggungjawab atas jaminan kecelakaan kerja. Selain itu karena kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan suatu resiko yang menjadi tanggung jawab pengusaha, maka pembiayaan program ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha, sedangkan jaminan sosial tenaga kerja lebih menekankan kepada aspek kemanusiaan, sehingga lebih memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya.

Itulah sebabnya mengapa, beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kematian ditanggung oleh pengusaha.

Sebenarnya, gangguan mental akibat kerja termasuk kecelakaan, namun mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan diberikan hanya jika terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja tidak dapat bekerja lagi.

Santunan berupa uang diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya yang pada prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya secara berkala atau diberikan sekaligus untuk mendorong kearah kegiatan yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), adalah jaminan dalam penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Upaya pemeliharaan kesehatan meliputi aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif secara tidak terpisah. Namun demikian khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek, lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lainnya. Bentuk perlindungan kuratif itu misalnya rawat jalan tingkat pertama, lanjutan, rawat inap dan hamil bersalin.

Rawat jalan tingkat pertama, adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan yang dilakukan di pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama. Rawat jalan tingkat lanjutan, adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari pelaksanaan pelayanan kesehatan rawat jalan tingkat pertama. Rawat inap, adalah pemeliharaan kesehatan rumah sakit dimana penderita tinggal/ mondok sedikitnya 1 hari berdasarkan rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit pelaksana pelayanan kesehatan lain. Pelaksana pelayanan kesehatan rawat inap, adalah rumah sakit pemerintah pusat dan daerah, dan rumah sakit swasta yang ditunjuk. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, adalah pertolongan per-salinan normal, tidak normal dan/atau gugur kandungan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka penanggulangannya dilakukan melalui program Jamsostek.

Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.

Setiap tenaga kerja yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke rumah sakit dan dari rumah sakit atau tempat kerja ke rumahnya, serta santunan bila tenaga kerja tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan juga diberikan kepada tenaga kerja dan anggota keluarganya, maksimum dengan tiga orang anak, meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi keluarganya yang menderita sakit, misalnya dalam bentuk rawat jalan, rawat inap, obat-obatan dan penunjang diagnostik.

Disamping pelayanan yang bersifat umum tersebut, terdapat pula pelayanan khusus yang hanya diberikan kepada tenaga kerja dan tidak diberikan kepada anggota keluarganya antara lain pelayanan kaca mata, gigi palsu, alat bantu dengar, kaki atau tangan palsu dan mata palsu.

Standar paket pelayanan program jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, persalinan, pelayanan tingkat lanjutan, pelayanan khusus dan pelayanan gawat darurat. Berbeda dengan program lain dalam jaminan sosial, program JPK ini tidak memberikan santunan atau bantuan dalam bentuk uang tunai (*cash benefits*), namun berbentuk pelayanan kesehatan.

D. KESEJAHTERAAN

Selain melalui program jaminan sosial, guna mendorong pengusaha agar berperan sebagai pengusaha yang baik, undang-undang membuat amaran kepada para pengusaha untuk mengembangkan kehidupan ekonomi dan spiritual tenaga kerja, dengan pembinaan dan peningkatan kualitas jasmani dan rohani tenaga kerja, dilakukan melalui penyediaan fasilitas kesejahteraan.

Kesejahteraan tenaga kerja, adalah pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, UUKK mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dimaksud, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan tenaga kerja dan kemampuan perusahaan, yang pelaksanaannya diatur dalam peraturan perusahaan atau PKB (Psl 1 butir 3 dan Psl 100 UU No. 13 Thn. 2003).

Dalam Rekomendasi ILO No. 102 Tahun 1956, disebutkan bahwa setiap perusahaan diminta untuk dapat menyelenggarakan kesejahteraan bagi pakerjanya sekurang-kurangnya dalam bentuk fasilitas kantin, kios makanan, fasilitas tempat beristirahat, fasilitas rekreasi, penyediaan makanan, dan pengangkutan. Rekomendasi itu telah dilaksanakan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Cakupan jenis fasilitas kesejahteraan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam UUKK meliputi fasilitas kantin/ruang makan, tempat istirahat, pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak dan tempat menyusui, fasilitas beribadah, olahraga, kesehatan, rekreasi, perumahan tenaga kerja, transportasi, koperasi tenaga kerja. Selain itu dalam praktek pemberian fasilitas kesejahteraan lainnya yang telah banyak dilakukan oleh pengusaha, adalah pemberian pakaian seragam/pakaian kerja. Dari keduabelas fasilitas dimaksud, sepuluh diantaranya sangat berkaitan erat dengan aspek perlindungan K3, seperti berikut ini.

1. Fasilitas Kantin/Ruang Makan

Fasilitas ini berupa tempat atau ruang khusus yang disediakan bagi tenaga kerja untuk dapat digunakan pada jam makan. Undang-undang memang tidak mewajibkan kepada perusahaan untuk menyediakan makan. Pemberian fasilitas kantin ini sebaiknya terletak di lingkungan perusahaan dan memperhatikan serta memenuhi syarat ke-bersihan dan kesehatan. Pemberian fasilitas kantin ini banyak pula yang telah dilakukan pengusaha sekaligus dengan pemberian makan,

baik secara cuma-cuma, subsidi atau dengan memberi kesempatan kepada pedagang makanan untuk berjualan ditempat yang disediakan pengusaha.

Dengan penyediaan fasilitas ini akan memberikan manfaat kepada tenaga kerja dapat terhindar dari penyakit, lebih mudah mengontrol tetang pengaturan menu makan yang bergizi, menciptakan suasana kebersamaan antar tenaga kerja, sarana peningkatan gizi tenaga kerja, membantu, mempermudah dan meringankan beban biaya tenaga kerja, pelaksanaan waktu istirahat makan lebih efisien dan efektif, mudah pengawasannya, dan memberikan citra positif akan kemampuan dan tanggung jawab perusahaan dalam melindungi pekerjaanya.

2. Tempat Istirahat

Tempat istirahat, adalah tempat/ruangan istirahat yang disediakan bagi tenaga kerja yang memerlukan istirahat sementara selama jam-jam kerja. Pengusaha diwajibkan dalam waktu tertentu memberikan istirahat kepada pekerjaanya. Untuk fasilitas tempat melaksanakan istirahat tersebut, undang-undang menganjurkan untuk disediakan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja. Tujuannya agar dapat memberikan kesempatan tenaga kerja untuk memulihkan staminanya setelah bekerja selama berjam-jam. Manfaat lainnya dari fasilitas ini, tenaga kerja dapat saling menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Tempat istirahat selalu terletak di lingkungan perusahaan dan yang dilengkapi dengan sarana rekreasi dan hiburan.

3. Pelayanan Keluarga Berencana

Pelayanan keluarga berencana (KB) merupakan upaya peningkatan kepedulian dan partisipasi masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kehamilan, pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga, mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

Diselenggarakannya pelayanan KB oleh pengusaha akan menjamin pemeliharaan/pelayanan kesehatan tenaga kerja, meningkatkan kesadaran tenaga kerja terhadap kepedulian dalam kegiatan KB. Terwujudnya masyarakat tenaga kerja yang sehat lahir batin. Pemberian fasilitas KB ini oleh pengusaha akan memberi manfaat dapat menumbuh-kembangkan derajat kesehatan tenaga kerja, dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, dan dapat menciptakan iklim yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat dan aman. Pelayanan KB dapat dilakukan di dalam atau di luar perusahaan.

4. Tempat Penitipan Anak dan Tempat

Menyusui

Undang-undang juga mewajibkan pengusaha untuk memberi kesempatan dan waktu istirahat bagi tenaga kerja wanita untuk menyusukan bayinya. Dengan demikian, perlu pula tersedia tempat bagi tenaga kerja wanita untuk menitipkan anak selama menjalankan pekerjaan guna mendapatkan pemeliharaan dan perawatan, agar tidak terganggu pertumbuhan anaknya. Tujuannya, agar memberikan rasa aman, meningkatkan peran wanita dalam upaya kelangsungan hidup keluarga,

sebagai wahana untuk tetap memelihara hubungan batin, terpeliharanya rasa kasih sayang antara anak dan ibunya yang bekerja, sebagai sarana bermain untuk mengembangkan bakat, kemampuan anak-anak tenaga kerja wanita, tumbuhnya ketenangan dalam bekerja, meningkatkan disiplin, efisiensi dan produktivitas kerja, dan melindungi kepentingan keluarga tenaga kerja wanita.

5. Fasilitas Olahraga

Tujuan pemberian fasilitas olahraga, adalah meningkatkan derajat kesehatan kerja dan gairah kerja tenaga kerja, sebagai sarana menjalin hubungan yang harmonis antara tenaga kerja dan pimpinan perusahaan, dan mengembangkan jiwa sportivitas diantara tenaga kerja. Tersedianya sarana olahraga dapat mengurangi kelelahan atau menghi-angkan kejenuhan dalam bekerja.

6. Fasilitas Kesehatan

Fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan keluarganya dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Dengan melakukan perawatan kesehatan tenaga kerja, akan dapat menjaga dan meningkatkan kondisi dan kesehatan fisik tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan pekerja tetap terpelihara kesehatannya, mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan terhindar dari kecelakaan kerja.

7. Fasilitas Rekreasi

Rekreasi, adalah upaya untuk menyegarkan kembali suasana dan hubungan silaturahmi antara sesama tenaga kerja beserta keluarganya, dengan sesama teman sekerja dan

dengan pengusaha. Dengan terjalinnya hubungan yang harmonis dan serasi antara tenaga kerja dan keluarganya dengan pimpinan perusahaan, akan melahirkan kesejahteraan batin bagi tenaga kerja dan keluarganya. Rekreasi dapat menghilangkan kejenuhan dalam bekerja, menimbulkan suasana segar, dan memberikan semangat baru dalam bekerja.

8. Perumahan Tenaga Kerja

Perumahan tenaga kerja, adalah hunian atau tempat tinggal sementara/tetap yang disediakan perusahaan bagi tenaga kerja baik berupa asrama atau perumahan cuma-cuma, sewa atau yang bersifat kepemilikan. Tujuan pemberian perumahan tenaga kerja ini diharapkan memberikan rasa aman dan tentram pada para tenaga kerja dan keluarganya, meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja dan keluarganya, mendorong usaha pembangunan perumahan sesuai dengan kebutuhan dasar manusia, dan d) membantu pemerintah mengatasi kebutuhan perumahan, khususnya bagi tenaga kerja dalam rangka perbaikan lingkungan serta penertiban hunian sesuai dengan tata ruang.

9. Fasilitas Transportasi

Fasilitas transportasi, adalah fasilitas angkutan yang disediakan oleh perusahaan bagi tenaga kerja untuk datang ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja untuk kembali ke rumah. Tujuannya untuk meningkatkan motivasi bekerja dan disiplin dalam melakukan pekerjaan, menjamin ketetapan waktu kerja, membantu meringankan beban bagi tenaga kerja, dan mempermudah angkutan bagi tenaga kerja.

Pemberian fasilitas ini selanjutnya diharapkan dapat membantu tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraannya, meningkatkan kesetiakawanan antara tenaga kerja dan pengusaha, meningkatkan disiplin, efisiensi dan produktivitas serta produksi bagi perusahaan, dan meningkatkan upaya pembinaan K3 terutama di jalan raya.

10. Pakaian Kerja

Walaupun tidak diatur dalam undang-undang, pemberian pakaian seragam merupakan salah satu pemberian fasilitas kesejahteraan, yang banyak dilakukan oleh perusahaan. Dengan pemberian pakaian seragam ini akan terwujud rasa kebersamaan, percaya diri para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, dan menciptakan citra yang baik di masyarakat kepada perusahaan. Bagi tenaga kerja, dapat mengurangi pengeluaran membeli pakaian kerja, dan meningkatkan solidaritas diantara tenaga kerja, serta menumbuhkan rasa bangga sebagai bagian dari perusahaan. Keadaan ini dapat mendorong semangat kerja yang tinggi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keamanan bekerja. *****

Drs. Syaufii Syamsuddin, SH, MH, Mantan Dirjen Binawas Depnakertrans