

Informasi Hukum

Vol. 6 Tahun VIII, 2006

Isi :

- Perkembangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Bea Materai
- Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Rangka Mendorong Investasi di Indonesia
- Strategi Bagi Arbiter Hubungan Industrial Mengambil Putusan

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan actual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; **Pengarah :** Andi Syahrul Pangerang, SH; **Pemimpin Redaksi :** Sunarno, SH, MH; **Sekretaris :** Sutarwan, SE; **Editor :** Kadino BS; **Entry Data :** Anan Hanafi; **Penggandaan/Distribusi :** Yati Novianti, BSc & Indrawati.

Sekretariat : Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jln. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51,
Telepon : 5252676 Fax : 5274929 - Jakarta Selatan (12950)

Pengantar Redaksi

Info Hukum edisi ini merupakan edisi terakhir di penghujung tahun 2006. Namun demikian Tim Redaksi mengangkat topik yang lebih menarik, antara lain mengenai perkembangan keselamatan dan kesehatan kerja; mengenai bea materai; mengenai kebijakan ketenagakerjaan dalam rangka mendorong investasi di Indonesia dan mengenai strategi bagi arbiter hubungan industrial mengambil putusan.

Semua ini kami sajikan hanya untuk para pembaca yang budiman dan Tim Redaksi mengucapkan terima kasih atas kritik dan saran serta partisipasi para pembaca dalam penerbitan *info hukum* ini.

Selamat membaca semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

PERKEMBANGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Oleh : Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, SH, MH

A. SEJARAH KESELAMATAN KERJA

Kesadaran umat manusia terhadap keselamatan kerja telah mulai ada sejak jaman pra-sejarah. Ditemukan tulisan tertua tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berasal dari jaman manusia pra-sejarah di jaman batu dan goa (*paleolithic* dan *neolithic*), ketika itu manusia telah mulai membuat kapak dan tombak untuk berburu. Kemudian bangsa Babylonia pada dinasti Summeri (Irak) membuat desain pegangan dan sarung kapak, membuat tombak yang mudah untuk digunakan agar tidak membahayakan pemakainya serta pembawanya menjadi aman. Selain itu mereka juga telah mulai membuat saluran air dari batu untuk sanitasi. Kurang lebih 1700 tahun sebelum masehi, Hamurabi, raja Babylonia, telah mengatur dalam Code Hamurabi, apabila suatu bangunan rumah roboh karena tidak dibangun dengan baik dan menimpa orang, maka pemilik bangunan tersebut akan di hukum. Demikian pula pada jaman Mozai, lebih kurang lima abad setelah Hamurabi, telah ada ketentuan bahwa ahli bangunan bertanggungjawab atas keselamatan para pelaksana dan pekerjaannya. Pada waktu itu telah ada kewajiban untuk memasang pagar pengaman pada setiap sisi luar atap rumah. Sekitar 80 tahun sesudah Masehi, Plinius seorang ahli *Encyclopedia* bangsa Roma, mensyaratkan agar para pekerja tambang memakai tutup hidung. Pada tahun 1450, Dominico Fontana yang diserahi tugas membangun obelisk ditengah lapangan St. Pieter Roma, selalu mensyaratkan agar para pekerja memakai topi baja.

Pemahaman atas kesehatan kerja yang paling tua ditemukan pada bangsa Mesir, ketika Ramses II pada tahun 1500 sebelum Masehi, membangun terusan dari mediterania ke laut merah dan juga ketika membangun Rameuseum. Saat itu Ramses II menyediakan tabib untuk menjaga kesehatan para pekerjaannya. Pada tahun 460 sebelum Masehi, Hippocrates menemukan penyakit tetanus di kapal yang sedang mengangkutnya berlayar. Pemahaman mengenai pentingnya kesehatan kerja secara khusus, dimulai pada abad ke 16 oleh Paracelsus dan Agricola. Paracelsus pada jaman renaissance mulai memperkenalkan penyakit yang menimpa para pekerja tambang. Keduanya menguraikan mengenai pekerjaan dalam tambang, cara mengolah biji tambang dan penyakit yang diderita oleh para pekerja. Keduanya telah mulai melakukan upaya pencegahan terhadap penyakit akibat kerja. Agricola misalnya, telah menganjurkan penggunaan ventilasi dan tutup muka yang longgar. Paracelus lebih banyak menguraikan tentang bahan-bahan kimia, sehingga dia dianggap sebagai bapak toksikologi modern.

Bernardine Ramazzini (1633-1714) dari Universitas Modena di Italia, dianggap sebagai bapak kesehatan kerja. Beliau yang pertama menguraikan hubungan berbagai macam penyakit dengan jenis pekerjaannya. Ramazzini menganjurkan agar seorang dokter dalam memeriksa pasien, selain menanyakan riwayat penyakitnya, juga harus menanyakan pekerjaan pasien dimaksud.

Ramazzini menulis mengenai kaitan antara penyakit yang diderita seorang pasien dengan pekerjaannya. Mengamati bahwa para dokter pada waktu itu jarang mempunyai perhatian terhadap hubungan antara pekerjaan dan penyakit. Oleh Ramazzini mulai mengembangkan ilmu kedokteran dari sudut pandang ilmu sosial (*Socio medicine*). Ia juga menemukan bahwa terdapat dua kelompok besar penyebab penyakit akibat kerja, yaitu bahaya yang terkandung di dalam bahan yang digunakan ketika bekerja dan adanya gerakan janggal yang dilakukan oleh pekerja ketika bekerja (*ergonomic factor*). Dalam perkembangannya kemudian sejak tahun 1925 pemeriksaan kesehatan tenaga kerja telah digunakan sebagai titik awal bagi upaya perlindungan keselamatan kerja dari aspek kesehatan tenaga kerja.

Pada masa revolusi industri, di Inggris banyak terjadi kecelakaan kerja yang membawa korban. Pada waktu itu para pengusaha beranggapan bahwa kecelakaan yang menimbulkan penderitaan dan kerugian bagi pekerja, merupakan bagian dari resiko pekerjaan yang harus ditanggung sendiri oleh para pekerja. Bagi pengusaha kehilangan pekerja karena kecelakaan akan mudah diatasi, menggantinya dengan pekerja baru. Keadaan yang tidak adil ini telah menimbulkan kesadaran masyarakat bahwa hal itu tidak sesuai dengan asas perikemanusiaan, karena kecelakaan dan pengorbanan pekerja dalam hubungan kerja yang terus dibi-arkan, pada dasarnya adalah perbuatan yang tidak ma-nusiawi. Kesadaran masyarakat yang berkembang ini, membuka peluang dan mendorong pekerja untuk menuntut perlindungan, dengan meminta agar pengusaha melakukan tindakan pencegahan dan menanggulangi kecelakaan yang terjadi. Sejak itu, bagi pekerja yang mengalami kecelakaan dilakukan perawatan.

Pada tahun 1911, di Amerika Serikat diberlakukan Undang-undang Kerja (*Works Compensation Law*) yang antara lain mengatur bahwa setiap kecelakaan kerja yang terjadi, baik akibat kesalahan tenaga kerja atau tidak, yang bersangkutan akan mendapat ganti rugi jika hal itu terjadi dalam pekerjaan. Undang-undang ini merupakan permulaan usaha pencegahan kecelakaan yang lebih terarah. Hal yang sama kemudian diberlakukan pula di Inggris. Selanjutnya pada tahun 1931 H.W. Heinrich dalam bukunya *Industrial Accident Prevention*, menulis tentang upaya pencegahan kecelakaan di perusahaan, tulisan itu kemudian dianggap merupakan permulaan sejarah baru bagi semua gerakan keselamatan kerja yang terorganisir secara modern. Prinsip-prinsip yang dikemukakan Heinrich merupakan dasar-dasar program keselamatan kerja yang berlaku hingga saat ini.

B. STANDAR ILO

Agar supaya perlindungan K3 tidak menimbulkan persaingan usaha yang tidak sehat dalam perdagangan dunia, Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO) menerbitkan beberapa Standar Internasional mengenai K3. Beberapa Konvensi dimaksud adalah sebagai berikut: 1) Konvensi No. 176 Tahun 1995 tentang Kecelakaan dan Kesehatan di Pertambangan, 2) Konvensi No. 174 Tahun 1993 tentang Pencegahan Kecelakaan Kerja, 3) Konvensi No. 155 Tahun 1991 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja, 4) Konvensi No. 161 Tahun 1985 tentang Pelayanan Keselamatan Kerja, 5) Konvensi No. 120 Tahun 1964 tentang Hygiene Dalam Perniagaan Kantor-kantor, 6) Konvensi No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa, 7) Konvensi No. 106 Tahun 1957 tentang Istirahat Mingguan Dalam

Perdagangan tentang Pemberian Tanda Berat Pada Barang-barang Yang Dikirim Dengan Kapal dan Kantor-kantor, 8) Konvensi No. 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, 9) Konvensi No. 45 Tahun 1935 tentang Kerja Wanita Dalam Semua Macam Tambang Dibawah Tanah, 10) Konvensi No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa 11) Konvensi No. 27 Tahun 1929 tentang Pemberian Tanda Berat Pada Pengepakan Barang-Barang Besar Yang Diangkut Dengan Kapal, 12), Konvensi No. 19 Tahun 1925 tentang Persamaan Perlakuan Dalam Hal Kompensasi Kecelakaan Kerja.

1. Konvensi Nomor 176 Tahun 1995

Konvensi No. 176 Tahun 1995 Tentang Kecelakaan dan Kesehatan di Pertambangan. Konvensi ini berlaku untuk semua jenis pertambangan yang dimaksud dengan pertambangan adalah tempat kerja dipermukaan atau bawah tanah yang meliputi kegiatan: eksplorasi mineral, tidak termasuk minyak dan gas; ekstraksi mineral, persiapan termasuk pemecahan, penggerendaan, pencampuran atau pencucian.

Pemerintah berkewajiban untuk merumuskan, melaksanakan dan secara periodic meninjau kembali kebijaksanaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di pertambangan; mengambil langkah-langkah yang diperlukan, termasuk pengawasan dan ketentuan mengenai sanksi dan tindakan korektif untuk menjamin pelaksanaan konvensi ini. Peraturan perundang-undangan nasional harus mencakup aspek-aspek pengawasan keselamatan dan kesehatan di pertambangan, prosedur pelaporan dan investigasi dalam hal terjadi kecelakaan yang serius dan fatal, publikasi dan statistic kecelakaan dan penyakit akibat kerja, larangan melakukan kegiatan tertentu di pertambangan, pengawasan dalam

penyimpanan, pengangkutan dan penggunaan bahan-bahan mudah me-ledak, dan penanggulangan keadaan darurat.

Pengusaha berkewajiban untuk: mengeliminasi resiko, mengendalikan resiko, menetapkan sistem kerja yang aman, menyediakan alat pelindung diri, menyediakan peralatan elektrik dan mekanik, termasuk sistem komunikasi, melakukan upaya untuk mencegah, mengendalikan dan memperkecil resiko terjadinya kecelakaan dan kesehatan akibat kerja (pelatihan, pelaporan dsb). Dalam hal pekerja harus melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan bahaya, pengusaha harus memberitahukan hal tersebut, mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan atau memperkecil resiko, melakukan upaya perlindungan dan pertolongan pertama pada kecelakaan. Pekerja berkewajiban untuk memberitahukan setiap terjadinya kecelakaan atau bahaya, berhak untuk meminta dilakukannya inspeksi dan investigasi dan mendapatkan informasi mengenai bahaya keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Konvensi Nomor 174 Tahun 1993

Konvensi No. 174 Tahun 1993 Tentang Pencegahan Kecelakaan Kerja. Konvensi ini dimaksudkan untuk pencegahan kecelakaan kerja sebagai akibat dari penggunaan bahan berbahaya, berlaku pada instalasi bahaya pada umumnya dan tidak berlaku pada instalasi nuklir dan tempat kerja penghasil bahan radioaktif, instalasi militer. Pemerintah melalui kerjasama dengan perwakilan pekerja dan pengusaha berkewajiban untuk menetapkan suatu sistem identifikasi terhadap instalasi bahaya sesuai dengan daftar atau katagori bahan berbahaya yang secara rutin harus ditinjau kembali untuk penyempurnaan;

melakukan pengawasan, investigasi, dan memberikan saran berkaitan dengan pelaksanaan konvensi ini.

Pengusaha berkewajiban untuk melakukan identifikasi dan analisis terhadap resiko terjadinya interaksi bahan-bahan yang digunakan; mengambil langkah-langkah teknis termasuk dalam membuat desain, menetapkan sistem keselamatan, konstruksi, pilihan penggunaan bahan-bahan kimia, penggunaan dan perawatan peralatan yang digunakan, dan pengawasan terhadap instalasi maupun prosedur penanggulangan keadaan darurat serta membuat dan menyampaikan laporan yang up to date kepada pihak berwenang. Pekerja dan pengusaha harus dilibatkan dalam pelaksanaan pencegahan kecelakaan kerja. Negara yang mengekspor penggunaan bahan-bahan berbahaya dan teknologinya harus memberikan informasi mengenai pencegahan terjadinya bahaya. ILO bekerjasama dengan organisasi pemerintah dan non-pemerintah internasional lainnya harus saling memberikan informasi mengenai; pelaksanaan keselamatan pada instalasi berbahaya, termasuk manajemen dan proses keselamatan; teknologi dan proses yang tidak boleh digunakan; pengorganisasian aktivitas medis dan teknologi dalam hal terjadi kecelakaan.

3. Konvensi Nomor 155 Tahun 1991

Konvensi No. 155 Tahun 1991 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja, berlaku bagi semua pekerja pada kegiatan ekonomi kewajiban instansi berwenang: a) menentukan desain, konstruksi dan tata letak tempat kerja, mengumumkan cara pengoperasian, kemungkinan bahaya dan perubahan penggunaan peralatan kerja serta prosedur kerja yang harus dipatuhi, b) menentukan proses kerja dan bahan yang dilarang,

harus dibatasi atau yang harus dilakukan pengawasan, bahaya terhadap kesehatan yang mungkin terjadi, c) menetapkan dan menerapkan prosedur notifikasi bahaya dan penyakit akibat kerja, d) mengambil langkah-langkah apabila terjadi kasus kecelakaan atau penyakit akibat kerja, e) menerbitkan publikasi tahunan mengenai informasi langkah-langkah yang diambil dalam hal terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja, dan f) memperkenalkan sistem pengujian bahan kimia yang berkaitan dengan resiko kesehatan bagi pekerja.

Kewajiban yang berkaitan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan nasional: a) menjamin bahwa peralatan maupun bahan yang digunakan tidak berbahaya bagi keselamatan dan kesehatan, b) memberikan informasi mengenai penggunaan instalasi, mesin dan peralatan serta bahan yang benar, dan c) melakukan studi dan riset berkaitan dengan kedua poin di atas. Kewajiban pengusaha: a) menjamin bahwa penggunaan mesin dan peralatan serta bahan-bahan berada di bawah pengawasan mereka untuk menghindari resiko akibat kerja, b) menyediakan peralatan pelindung diri, c) mengambil langkah-langkah dalam keadaan darurat dan dalam hal terjadi kecelakaan kerja, d) melakukan kerjasama dengan pekerja untuk mencegah dan mengatasi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan e) menyediakan biaya untuk hal-hal yang berkaitan dengan langkah-langkah diatas dan tidak membebani pekerja.

4. Konvensi Nomor 161 Tahun 1985

Konvensi No. 161 Tahun 1985 Tentang Pelayanan Kesehatan Kerja. Yang dimaksud dengan pelayanan kesehatan kerja adalah pelayanan yang menjamin upaya pencegahan penyakit akibat kerja yaitu menetapkan dan menjaga lingkungan

kerja yang aman dan sehat, melakukan penyesuaian antara pekerjaan dan kemampuan pekerja baik secara fisik maupun mental.

Sesuai dengan kondisi nasional dan melalui konsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha, negara anggota mempunyai kewajiban untuk merumuskan, menerapkan dan secara periodik meninjau kembali kebijaksanaan nasional mengenai pelayanan kesehatan di semua kegiatan ekonomi dan perusahaan. Dalam hal ini belum dapat diterapkan di semua kegiatan ekonomi dan perusahaan, maka harus dilakukan penetapan rencana penerapan untuk sektor-sektor tertentu melalui konsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha. Pelayanan kesehatan kerja meliputi fungsi sebagai berikut: a) identifikasi dan pengkajian risiko bahaya kesehatan di tempat kerja, b) pengamatan faktor-faktor lingkungan kerja dan pelaksanaan kerja yang mempengaruhi kesehatan pekerja, termasuk fasilitas instalasi sanitasi, kantin, dan perumahan, c) memberikan saran mengenai perencanaan kerja, termasuk disain tempat kerja, pemilihan dan perawatan mesin, peralatan dan penggunaan bahan di tempat kerja, d) partisipasi dalam pengembangan program peningkatan pelaksanaan kerja serta pengujian dan evaluasi aspek kesehatan dengan digunakannya peralatan baru, e) memberikan saran mengenai kesehatan, keselamatan dan hygiene kerja serta masalah ergonomik dan penggunaan peralatan pelindung diri, dan f) partisipasi dalam analisa dalam kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Pelayanan kesehatan kerja dapat diorganisasikan oleh perusahaan atau kelompok perusahaan yang bersangkutan, lembaga publik, lembaga asuransi sosial,

atau lembaga lain yang diberikan kewenangan, atau gabungan diantaranya dan sedapat mungkin berada di lingkungan tempat kerja. Pekerja dan pengusaha harus bekerjasama dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kerja. Personel pelayanan kesehatan kerja harus multidisiplin yang komposisinya ditentukan berdasarkan sifat dari tugas masing-masing yang bekerja secara profesional dan independen. Pelayanan kesehatan kerja berlaku untuk semua pekerja di semua kegiatan ekonomi. Pengawasan lingkungan kerja meliputi identifikasi dan evaluasi faktor-faktor lingkungan yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan pekerja; pengkajian terhadap kondisi hygiene perusahaan dan faktor-faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan resiko kesehatan bagi pekerja; penilaian terhadap alat pelindung diri maupun terhadap bahan-bahan berbahaya serta sistem pengendaliannya.

5. Konvensi Nomor 120 Tahun 1964

Semua bangunan yang digunakan oleh pekerja dan perlengkapannya selalu dipelihara dengan baik dan dijaga kebersihannya. Bangunan tersebut diberi ventilasi yang cukup, baik yang bersifat alami atau buatan, sehingga memberi udara segar atau yang dibersihkan. Semua bangunan yang dipakai pekerja diberikan penerangan yang cukup dan sesuai, sedapatnya tempat kerja tersebut mendapat penerangan alami.

Suhu yang nyaman dan tetap diusahakan dipertahankan dalam bangunan tempat kerja. Di semua tempat kerja disusun tempat duduk sehingga tidak membahayakan kesehatan kerja.

Disediakan air minum yang cukup dan sehat atau minuman lain bagi pekerja. Di tempat kerja disediakan perlengkapan untuk mencuci dan saniter yang cukup dan terpelihara baik. Demikian pula disediakan tempat duduk yang cukup dan sesuai, dan pekerja diberi kesempatan untuk menggunakannya.

Juga disediakan fasilitas untuk mengganti, menyimpan dan mengeringkan pakaian yang tidak dipakai pada waktu bekerja, yang terpelihara dengan baik.

Apabila ada bangunan di bawah tanah atau tidak berjendela yang menjadi tempat kerja bangunan tersebut memenuhi standar hygiene yang baik.

Para pekerja dilindungi dengan baik terhadap bahan, proses dan teknik yang berbahaya, tidak sehat atau beracun atau untuk suatu alasan yang membahayakan. Apabila sifat pekerjaan menghendaki, penggunaan alat perlindungan diri merupakan kewajiban.

Kebisingan dan getaran yang mempengaruhi yang membahayakan pekerja dikurangi dengan tindakan yang tepat.

Setiap badan, pemberi kerja atau bagiannya, tunduk kepada konvensi ini, dan untuk itu di tempat kerja menyediakan: a) apotik atau pos PPPK sendiri; b) memelihara apotik atau pos PPPK bersama-sama dengan badan; c) memberikan jasa pelayanan dan d) menyediakan lemari, kotak atau perlengkapan PPPK.

6. Konvensi Nomor 29 Tahun 1930

Dalam konvensi ini ditetapkan bahwa setiap barang/benda yang berat kotornya adalah 1000 kg (satu metrik ton) atau lebih yang dikirim di dalam wilayah setiap anggota yang meratifikasi.

C. KESELAMATAN KERJA DI INDONESIA

Perlindungan tenaga kerja dibidang keselamatan kerja di Indonesia juga telah mengarungi perjalanan sejarah yang panjang, telah dimulai lebih dari satu abad yang lalu. Usaha penanganan keselamatan kerja di Indonesia dimulai sejalan dengan pemakaian mesin uap untuk keperluan Pemerintah Hindia Belanda yang semula pengawasannya ditujukan untuk mencegah kebakaran.

Pada mulanya pengaturan mengenai pesawat uap belum ditujukan untuk memberi perlindungan kepada tenaga kerja, karena hal itu bukan merupakan sesuatu yang penting bagi masyarakat Belanda. Baru pada tahun 1852 untuk melindungi tenaga kerja di perusahaan yang memakai pesawat uap, di tetapkan peraturan perundang-undangan tentang pesawat uap, *Reglement Omtrent Veiligheids Maatregelen bij het Aanvoeden van Stoom Werktuigen in Nederlands Indie* (Stbl. No. 20 Thn.....), yang mengatur tentang pelaksanaan keselamatan pemakaian pesawat uap dan perlindungan pekerja yang melayani pesawat uap. Upaya peningkatan perlindungan dimaksud telah dilakukan dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu, sejalan dengan semakin banyaknya dipergunakan mesin, alat, pesawat baru, bahan produksi yang diolah dan dipergunakan yang terus berkembang dan berubah.

Di akhir abad ke 19 penggunaan tenaga listrik telah dimulai pada beberapa pabrik. Sebagai akibat penggunaan tenaga listrik tersebut banyak terjadi kecelakaan, oleh karenanya maka pada tahun 1890 ditetapkan peraturan perundangan di bidang kelistrikan, yaitu *Bepalingen Omtrent de Aanlog om het Gebruik van Geleidingen*

voor Electriciteits Verlichting en het Overbrengen van Kracht door Middel van Electriciteits in Nederlands Indie.

Pada awal abad ke 20, sejalan dengan perkembangan di Eropa, Pemerintah Hindia Belanda kemudian mengadakan berbagai langkah perlindungan tenaga kerja dengan menerbitkan *Veiligheids Reglement* (Undang-undang Keselamatan) yang ditetapkan pada tahun 1905 Stbl. No 251, yang kemudian diperbaharui pada tahun 1910 (Stbl. No. 406). Undang-undang yang terakhir ini, telah berlaku dalam waktu yang sangat lama, lebih dari 60 tahun, sampai kemudian dicabut oleh Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Selain itu, untuk mengawasi berbagai hal khusus, telah pula diterbitkan 12 peraturan khusus Direktur Pekerjaan Umum No. 119966/Stw Tahun 1910, yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Stbl. No. 406 Tahun 1910. Setelah itu diterbitkan pula ketentuan tentang Pengangkutan dengan Trem Dalam Jumlah yang Besar (Stbl. No. 599 Thn 1914).

Pada tahun 1926 dilakukan perubahan atas beberapa pasal dari *Burgerlijke Wetboek oud* (KUH Perdata lama) ke dalam KUH Perdata baru, dimana dalam ketentuan baru dimaksud, perlindungan terhadap tenaga kerja dimuat dalam Buku III Titel tujuh A.

Isinya mulai mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk melindungi pekerjaanya. Beberapa ketentuan itu telah mewajibkan kepada pengusaha agar pekerja yang tinggal besamanya diberi kesempatan menikmati istirahat dari pekerjaannya dengan tidak dipotong upahnya (Pasal 1602u KUH Perdata).

Kewajiban untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga pada hari minggu dan hari-hari yang menurut kebiasaan setempat pekerja dibebaskan dari pekerjaannya (Pasal 1602v KUH Perdata). Kewajiban pengusaha untuk mengatur dan memelihara ruangan, piranti atau perkakas, menyuruh pekerja melakukan pekerjaan sedemikian rupa, agar melakukan pekerjaan dengan baik dan mengadakan aturan serta memberikan petunjuk, sehingga pekerja terlindungi jiwa, kehormatan dan harta bendanya. Jika kewajiban itu tidak dipenuhi, pengusaha diwajibkan mengganti kerugian yang menimpa pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali karena keadaan memaksa atau kerugian tersebut sebagian besar disebabkan oleh kesalahan dari pekerja sendiri (Pasal 1602w KUH Perdata).

Pada tahun 1926 itu juga, dikeluarkan *Hinder Ordonnantie* (Undang-undang Gangguan), yang mengatur tentang gangguan perusahaan terhadap masyarakat sekelilingnya, disusul kemudian dengan Ketetapan Jalanan Kereta Api dan Trem (ABST Thn 1927, Stbl. 1927 No. 2 Thn 1927 dan No. 415 Thn 1927, serta Peraturan Jalanan Kereta Api Trem, Stbl. No. 20 Thn 1928).

Sejak mulai digunakannya berbagai jenis dan konstruksi ketel uap modern dengan tekanan yang lebih tinggi, pada tahun 1930 pemerintah mengeluarkan Peraturan Uap (*Stoom Verordening*) (Stbl. No. 225 Thndan Stbl. No. 339 Thn.....), yang diroboh dengan Undang-undang Uap (*Stoom Ordonnantie*) (Stbl. No. 340 Thn.....). Setelah itu dikeluarkan *Loodwit Ordonnantie* (Stbl.No. 509 Thn 1931), yang mengatur pengawasan terhadap bahan-bahan yang mengandung racun yang digunakan perusahaan (pabrik cat, *accu*, pencetakan dan lain-lain) dan dikeluarkan pula *Vuurwerk Ordonnantie* dan *Vuurwerk Verordening* (Stbl. No. 143 Thn 1932 dan No. 10

Thn 1933), yang mengatur pengawasan terhadap penggunaan petasan.

Kemudian pada tahun 1938 dan 1939 berturut-turut dikeluarkan *Industrieaan Ordonnantie* dan *Industrieaan Verordening* (Stbl. No. 595 Thn.....dan No. 29 Thn.....) yaitu pengaturan terhadap jalan kereta api, loko dan gerbongnya yang dipergunakan sebagai alat pengangkut untuk kepentingan perusahaan pertanian, kehutanan, pertambangan, kerajinan atau perdagangan selain jalan kereta api. Pada tahun 1940 diterbitkan *Restributie Ordonnantie* dan *Restributie Verordening* (Stbl. No. 424 Thndan Stbl. No. 425 Thn 1940).

Pada awal kemerdekaan Indonesia, tahun 1948 (Masa RIS) untuk meningkatkan perlindungan kepada tenaga kerja, diterbitkan Undang-undang Kerja 1948 No. 12, yang berlaku di daerah Republik Indonesia. Setelah kembali menjadi Negara Kesatuan, Undang-undang ini dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia pada tahun 1951 dengan Undang-undang No. 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja 1948 No. 12 Untuk Seluruh Indonesia. Delapan belas tahun kemudian, sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) Pasal 28 UUD 1945, dikeluarkan Undang-undang Pokok Tenaga Kerja, Undang-undang No. 14 Tahun 1969. Mengenai keselamatan kerja diatur dalam undang-undang tersebut bahwa tiap tenaga kerja dijamin dan berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Oleh Undang-undang tersebut selanjutnya Pemerintah ditugasi untuk membina perlindungan kerja yang mencakup: 1) Norma Keselamatan Kerja, 2) Norma Kesehatan Kerja, 3) Norma Kerja, dan 4) Pemberian ganti kerugian,

perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja. Sebagai pelaksanaan pasal 9 dan pasal 10 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tersebut, pada tahun 1970 diterbitkan Undang-undang Keselamatan Kerja, menggantikan *Veiligheids Reglement* (Stbl. No. 406 Thn 1910).

K3 terus mengalami perkembangan antara lain, terjadinya pergeseran orientasi dari metode dan program K3. Pergeseran tersebut diantaranya: a) perubahan orientasi metode dan indikator yang digunakan dari "negative indicators" seperti jumlah kecelakaan rata-rata ataupun penyakit (*frequency rate* dan *inciden rate*) kepada penggunaan "positive indicators" seperti frekuensi perilaku aman dan penciptaan tempat kerja yang aman sebagai penilaian terhadap kinerja K3, b) perubahan orientasi pendekatan program K3 dari *top down* menjadi "*participatory approach*", c) orientasi pelaksanaan program lebih terpadu, misalnya pada penanggulangan program pencegahan kebakaran yang mulai menggunakan sistem keterpaduan lingkungan, d) sementara itu terjadi juga tekanan dari luar/masyarakat yang mengaitkan kinerja K3 dengan harga saham perusahaan di bursa saham, sehingga citra tentang perusahaan dikaitkan dengan kinerja program K3, dan e) keterkaitan dengan isu hak asasi manusia dengan K3, yang menghasilkan peraturan perundang-undangan yang mewajibkan perusahaan untuk melaksanakan K3 sesuai dengan standar kualitas hidup (*quality of life*).

Langkah dalam pendekatan modern mengenai pengelolaan K3 dimulai dengan diperhatikannya dan diikutkannya K3 sebagai bagian dari manajemen perusahaan. Hal ini mulai disadari karena dari data kecelakaan kerja yang terjadi juga mengakibatkan kerugian yang cukup besar.

Konsep Gunung Es menunjukkan risiko kerugian yang terjadi dari kecelakaan kerja adalah sebesar 1:5-50:1-3 dengan pengertian bahwa dari setiap kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan akan menimbulkan kerugian secara perbandingan bagi perusahaan sebesar Rp. 1 untuk biaya langsung yang timbul dari kecelakaan kerja, Rp 5 hingga Rp 50 biaya kerusakan properti dan tidak dapat diasuransikan oleh perusahaan serta Rp 1 hingga Rp 3 untuk biaya-biaya lain yang tidak dapat diasuransikan.

Dengan memperhatikan banyaknya risiko yang diperoleh perusahaan, mulai diterapkan manajemen risiko, sebagai inti dan cikal bakal SMK3. Penerapan ini sudah mulai menerapkan pola preventif terhadap kecelakaan kerja yang akan terjadi. Manajemen risiko menuntut tidak hanya keterlibatan pihak manajemen tetapi juga komitmen manajemen dan seluruh pihak yang terkait. Pada konsep ini, bahaya sebagai sumber kecelakaan kerja harus teridentifikasi, kemudian diadakan perhitungan dan prioritas terhadap risiko dari bahaya tersebut dan terakhir adalah pengontrolan risiko. Di tahap pengontrolan risiko, peran manajemen sangat penting karena pengontrolan risiko membutuhkan ketersediaan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karena pihak manajemen yang sanggup memenuhi ketersediaan ini.

Semua konsep-konsep utama diatas semakin menyadarkan akan pentingnya kebutuhan pengelolaan K3 dalam bentuk manajemen yang sistematis dan mendasar agar dapat terintegrasi dengan manajemen perusahaan yang lain. Integrasi ini diawali dengan kebijakan dari perusahaan untuk mengelola K3 menerapkan suatu

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pengelolaan ini memiliki pola "*Total Loss Control*" yaitu sebuah kebijakan untuk menghindari kerugian bagi perusahaan-property, personil di perusahaan dan lingkungan melalui penerapan sistem manajemen K3 yang mengintegrasikan sumber daya manusia, material, peralatan, proses, bahan, fasilitas dan lingkungan dengan pola penerapan prinsip manajemen yaitu *Planning, Do, Check and Improvement* (PDCI).

Dalam perkembangan tersebut mendorong berkembangnya SMK3. Beberapa standar dikeluarkan, yang dapat dipakai oleh perusahaan dalam melaksanakan SMK3. Standar tersebut diantaranya: a) OHSAS 1800/18001 *Occupational Health and Safety Management Systems*, b) *Voluntary Protective Program OSHA*, c) BS 8800, d) *Five Star System*, e) *International Safety Rating System (ISRS)*, f) *Safety Map*, g) DR 96311, h) *Aposho Standard 1000*, i) *Manajemen Keselamatan Proses (Process Safety Management - PSM)*, j) *Contractor Safety Management System*, dan k) AS/ANZ 4801/4804.

Standar-standar tersebut menjadi inspirasi bagi pembentukan SMK3 di Indonesia. Bahkan kini, Pengelolaan K3 dengan penerapan SMK3 sudah bagian yang dipersyaratkan dalam ISO 9000:2000 dan *CEPAA Social Accountability 8000:1997*. Namun hingga kini belum terdapat satu standar internasional yang disepakati dan dapat diterima oleh banyak negara, seperti halnya Sistem Manajemen Mutu dengan ISO 9000 series dan Sistem Manajemen Lingkungan dengan ISO 14000 series.

Terakhir, Undang-undang No. 14 Tahun 1969 dicabut dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang memperbaharui pengaturan pokok tentang perlindungan keselamatan kerja. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 diatur ketentuan baru yang menjadi pokok-pokok kewajiban pengusaha dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan dan kesehatan kerja, b) moral dan kesusilaan, dan c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Diselenggarakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja itu bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk itu setiap perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan keselamatan kerja dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

D. PENGERTIAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Dalam pemahaman yang umum, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), adalah segala upaya untuk mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari resiko buruk di dalam melakukan pekerjaan. Dengan memberikan perlindungan K3 dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan pekerja dapat bekerja dengan aman, sehat dan produktif. Secara filosofis, K3 merupakan upaya dan pemikiran guna menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohaniah manusia pada

umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budaya manusia.

Upaya perlindungan itu sejalan dengan hak asasi manusia yang dijamin pula dalam UUD 1945, setiap orang berhak atas perlindungan, pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian K3 merupakan hak dasar setiap orang untuk memperoleh hak yang sama untuk hidup dan mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya.

Secara keilmuan K3, didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi tentang pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari aspek hukum, K3 merupakan kumpulan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas, perlindungan K3 dapat ditegakkan, untuk itu diperlukan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang K3. Bahkan di tingkat internasionalpun telah disepakati adanya konvensi-konvensi yang mengatur tentang K3 secara universal sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik yang dikeluarkan oleh organisasi dunia seperti ILO, WHO, maupun tingkat regional.

Ditinjau dari aspek ekonomis, dengan menerapkan K3, maka tingkat kecelakaan akan menurun, sehingga kompensasi terhadap kecelakaan juga menurun, dan biaya tenaga kerja dapat berkurang. Sejalan dengan itu, K3 yang efektif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi.

Hal ini pada gilirannya kemudian dapat mendorong semua tempat kerja/industri maupun tempat-tempat umum merasakan perlunya dan memiliki budaya K3 untuk diterapkan disetiap tempat dan waktu, sehingga K3 menjadi salah satu budaya industrial.

Dengan melaksanakan K3 akan terwujud perlindungan terhadap tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat terjadi pada waktu melakukan pekerjaan di tempat kerja. Disamping itu, perlindungan K3 tersebut juga ditujukan untuk mengamankan aset perusahaan yang berupa peralatan, mesin, pesawat, instalasi, dan bahan produksi dari kemungkinan kerusakan dan kerugian akibat bahaya peledakan, kebakaran atau terganggunya proses produksi. Oleh karena itu dengan dilaksanakannya perlindungan K3, diharapkan akan tercipta tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan tenaga kerja yang produktif, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Dengan demikian K3 sangat besar peranannya dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan, terutama dapat mencegah korban manusia dan segala kerugian akibat kecelakaan. K3 sangat penting untuk mewujudkan kualitas hidup dan kemajuan masyarakat sesuai dengan tujuan hidup setiap insan untuk mendapatkan kebahagiaan hidup jasmaniah dan rohaniyah. K3 yang berjalan baik dapat mendorong dan memacu peningkatan produksi dan produktivitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Dengan demikian untuk mewujudkan K3 di perusahaan perlu dilaksanakan dengan perencanaan dan pertimbangan yang tepat, dan salah satu kunci keberhasilannya terletak pada peran serta pekerja sendiri baik sebagai pelaku maupun sebagai penikmat perlindungan dimaksud.

Kecelakaan kerja merupakan kejadian atau peristiwa yang tidak diharapkan atau diduga sama sekali yang terjadi di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia (*unsafe act*) sebesar 78%, yang disebabkan kondisi berbahaya dari peralatan (*unsafe condition*) sebesar 20%, dan faktor lainnya sebesar 2%. Hasil penelitian itu membuktikan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Pada hal, kecelakaan kerja yang terjadi dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produk, terhentinya proses produksi, kerusakan lingkungan, yang pada akhirnya akan merugikan semua pihak. Dalam skala besar, akibat kecelakaan kerja yang banyak terjadi dan besarnya jumlah kerugian yang diserita perusahaan, secara kumulatif akan pula merugikan perekonomian nasional.

Hal ini menunjukkan bahwa masalah K3 adalah masalah yang strategis, yang tidak lepas dari kegiatan dalam suatu industri secara keseluruhan, sehingga pola yang harus dikembangkan di dalam penanganan K3 dan pengendalian potensi bahaya memerlukan pendekatan kesisteman antara lain dilakukan dengan menerapkan sistem manajemen K3 (SMK3). Guna mengetahui efektivitas penerapan SMK3 dan mengukur kinerja pelaksanaan SMK3, serta untuk membuat perbaikan-perbaikan, dalam pelaksanaannya, dilakukan dengan penilaian hasil kegiatan, atau audit. Melalui audit SMK3 akan dapat diketahui sampai sejauh mana program K3 telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan K3 yang telah ditetapkan di dalam suatu perusahaan.

Dalam pelaksanaannya audit dilakukan oleh auditor, sebagai *Professional Judgement*. Untuk memelihara kompetensinya dan melakukan penyamaan persepsi tentang penilaian obyek yang diaudit, auditor menggunakan suatu standar atau melakukan pengukuran melalui suatu proses sertifikasi terhadap kompetensinya.

1. Keselamatan Kerja

Para ahli dan lembaga internasional merumuskan pengertian keselamatan kerja seperti berikut ini. Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas atau yang relatif sangat kecil, dari resiko kecelakaan atau kerusakan (Robiana Modjo-). Menurut La Dou (), Keselamatan Kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada ada atau tidaknya kesalahan pada sistem (*system failure*) dan kesalahan pada manusia (*human error*). Menurut pengertian dalam *Intercollegiate Dictionary* (), keselamatan kerja secara umum diartikan sebagai interaksi antara manusia, mesin, dan media yang dapat berakibat kerusakan sistem, tidak tercapainya sasaran, hilangnya jam kerja, atau celaknya pekerja.

Sedangkan gagalnya upaya keselamatan, pada umumnya disebabkan oleh hubungan dalam sistem kerja antara manusia, alat, bahan, komponen, dan lingkungan yang menimbulkan masalah sebagai akibat dari kurang baiknya pelaksanaan dan pengawasan di dalam suatu industri.

Occupational Safety and Health Administration-USA (), mendefinisikan K3 merupakan penerapan dari prinsip-prinsip ilmu pengetahuan guna melindungi masyarakat secara umum dan harta benda, baik di dalam maupun diluar lingkungan industri dari kerugian yang ditimbulkan oleh

suatu proses produksi. Sedangkan ILO/WHO () mendefinisikan K3 adalah promosi dan pemeliharaan terhadap faktor fisik, mental dan sosial terhadap semua pekerja yang berada di tempat kerja, guna mencegah terjadinya gangguan kesehatan, yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi pekerja dan semua orang yang berada di tempat kerja agar terhindar dari resiko dan faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja agar berada dalam lingkungan kerja yang baik secara fisik dan psikologi, dan kesesuaian antara pekerjaan dengan manusia, dan antara manusia dengan manusia lainnya sesuai dengan jenis pekerjaannya. Menurut ILO ada tiga prinsip dasar dari K3, yaitu: 1) pekerjaan harus dilakukan pada lingkungan kerja yang aman, sehat dan selamat, 2) kondisi pekerjaan harus sesuai dengan pekerja, dan 3) pekerjaan harus merupakan sesuatu yang jelas sebagai hasil kerja perorangan, pemenuhan kebutuhan pribadi dan untuk pelayanan masyarakat.

Dari beberapa definisi diatas, pengertian K3 dalam arti luas, adalah segala daya upaya untuk memajukan dan memelihara keselamatan dan kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja dan masyarakat, agar dapat terbebas dari akibat buruk yang ditimbulkan oleh suatu proses produksi, sehingga diperoleh suatu hubungan yang serasi, harmonis dan dinamis dalam interaksi antara manusia, mesin, alat, dan bahan produksi, dalam menghasilkan barang dan jasa.

Menurut David L. Goetsch () ada tiga kegiatan utama dalam pengendalian keselamatan kerja yang disebutnya dengan *Three E's of Safety*, yaitu rekayasa (*Engineering*), pendidikan (*Education*) dan pengawasan (*Enforcement*).

Dengan dilakukannya tiga kegiatan utama tersebut diharapkan pekerja dapat berperan aktif didalam menciptakan dan menjaga/memelihara keselamatan di tempat kerja.

Aspek rekayasa (*engineering*) termasuk di dalamnya menciptakan perubahan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan, serta mengurangi potensi bahaya yang berhubungan dengan proses produksi. Aspek pendidikan (*education*), dimaksudkan untuk menjaga dan menjamin bahwa pekerja mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan aman, memahami pentingnya dilakukan upaya pencegahan dan keselamatan seperti yang diharapkan oleh manajemen. Apa, kapan, dimana, bagaimana dan mengapa upaya keselamatan perlu dilakukan. Aspek pengawasan (*enforcement*) dari program keselamatan adalah meyakinkan pekerja untuk mematuhi kebijakan keselamatan, peraturan, pelaksanaan dan prosedurnya. Keberhasilan aspek pengawasan ini terletak pada efektivitas sampai dimana keberhasilan atasan dalam menjalankan peran dan fungsinya.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja mempunyai lima tujuan utama sebagai berikut: 1) mengamankan suatu sistem kegiatan/pekerjaan mulai dari masukan (*input*), proses, sampai mencapai hasil (*output*), 2) untuk meningkatkan jaminan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja, 3) menghilangkan risiko terjadinya kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat kerja, 4) menciptakan efisiensi dan menekan biaya, dan 5) meningkatkan penjualan dan jumlah konsumen. Dengan demikian keselamatan kerja merupakan upaya pencegahan kecelakaan yang diterapkan

pada sistem kerja secara keseluruhan baik dari faktor bahan (*material*), lingkungan (*environment*), tenaga kerja (*personnel*) dan peralatan (*equipment*) untuk pencapaian proses produksi secara maksimal.

a. Pengertian-Pengertian

Secara filosofis, pemahaman mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) segala daya upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, serta hasil karya dan budayanya, menuju masyarakat yang sehat sejahtera. Secara keilmuan, K3 bermakna, segala usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dan secara praktis K3 merupakan suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan ditempat kerja, serta sumber dan proses produksi dapat secara aman dan efisien dalam pemakaiannya.

Didasari pengertian-pengertian dimaksud tujuan umum diselenggarakannya K3, untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan menjamin: 1) setiap tenaga kerja dan orang lainnya yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya, 2) setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien, dan 3) proses produksi berjalan lancar. Kondisi tersebut diatas dapat dicapai antara lain bila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Setiap usaha K3 tidak lain, utamanya adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja.

2. Kesehatan Kerja

Sebenarnya membicarakan keselamatan kerja, di dalamnya telah terkandung pemahaman mengenai perlindungan kesehatan kerja. Undang-undang Keselamatan Kerja, dari judulnya sendiri tidak membedakan antara pengertian keselamatan dengan kesehatan kerja. Di dalam pengertian keselamatan kerja, di dalamnya telah melekat pemahaman mengenai kesehatan kerja sebagai bagian yang sama pentingnya satu dengan lainnya.

Namun sejalan dengan kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan kemudian mengembangkan kesehatan kerja menjadi cabang ilmu tersendiri sebagai bagian dari keselamatan kerja. Konsepsi mengenai kesehatan kerja yang telah berkembang sebagai kebutuhan masyarakat yang berdiri sendiri. Hal ini kemudian dikembangkan oleh para ilmuwan, diperteguh dengan dikeluarkannya rumusan d.

Menurut *Joint ILO/WHO Committee* (1950) kesehatan kerja didefinisikan sebagai upaya pemeliharaan derajat yang setinggi-tingginya keadaan fisik, mental dan sosial pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dari faktor-faktor yang mengganggu kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis, dan penyesuaian pekerjaan terhadap manusia dan manusia terhadap pekerjaannya.

Kemudian pada tahun 1985 dikeluarkan pula *ILO Convention of Occupational Health Services*, Konvensi No. 161 Tahun 1985, yang isinya antara lain mewajibkan

dan kesehatan, dan 3) pengembangan organisasi dan budaya kerja kearah yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja, yang dalam pelaksanaannya juga mempromosikan iklim sosial yang positif, operasi yang lancar dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada saat ini, upaya perlindungan kesehatan yang semula bersifat kuratif seperti pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan pengobatan, telah berkembang menjadi upaya pencegahan dan perlindungan, dan mendorong pula berkembangnya ilmu tentang keracunan (*poisoning*) dan penyakit akibat kerja.

Salah satu perkembangan cabang ilmu kesehatan kerja yang menonjol adalah lahirnya disiplin mengenai higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes). Menurut Dr. Sumakmur (....) kata Hiperkes adalah terjemahan resmi dari "*Occupational Health*", yang menurut beliau berbeda disiplinnya dengan kesehatan kerja. Dalam pengertian (definisi) yang beliau rumuskan bahwa objek dari hiperkes adalah lingkungan kerja dan bersifat teknik, sedangkan objek dari kesehatan kerja adalah manusia dan bersifat medik.

Dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970, kesehatan kerja merupakan bagian dari pengusaha untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja bagi semua pekerjaannya yang bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Dengan semakin berkembangnya teknologi, maka berkembang pula disiplin ilmu yang berkaitan dengan kesehatan kerja, seperti pemantauan biologik dan pemantauan lingkungan kerja. Pendekatan kesehatan kerja kemudian terus berkembang kearah

yang lebih bersifat pencegahan dan menyeluruh (*Prevention and holistic approach*) yang bertujuan menciptakan kesehatan pekerja yang paripurna dan bersifat multi disiplin.

berbeda: 1) pemeliharaan dan promosi kesehatan kerja dan kapasitas kerja, 2) perbaikan lingkungan kerja dan pekerjaan sehingga kondusif terhadap keselamatan keselamatan kerja, hal ini dapat kita pahami dari uraian dalam penjelasan umum. Walaupun demikian bila diperhatikan secara mendalam, ternyata 50% (9 dari 18) syarat-syarat mengenai keselamatan kerja tersebut merupakan hal-hal yang menjadi objek kesehatan kerja.

Sementara itu, mengingat tingkat kesehatan dan produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor: a) beban kerja, b) lingkungan kerja, dan c) kapasitas kerja, maka untuk mendapatkan derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal dan produktivitas kerja yang tinggi, ketiga faktor tersebut diupayakan berada dalam keseimbangan yang serasi. Oleh karena itu dalam melaksanakan keselamatan kerja, dilakukan pula secara seimbang antara kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan dan yang berhubungan dengan perlindungan kesehatan.

E. UNDANG-UNDANG KESELAMATAN KERJA

1. Latar Belakang

Latar belakang dikeluarkannya Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, antara lain untuk menjamin hak-hak dasar setiap tenaga kerja, yaitu hak setiap tenaga kerja untuk mendapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Dalam memberikan perlindungan itu, tidak hanya ditujukan terhadap para tenaga kerja, akan tetapi lebih luas lagi, termasuk setiap orang lain yang bukan tenaga kerja akan tetapi sedang berada di tempat kerja, terjamin pula keselamatannya.

Dipihak lain setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien, untuk itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma perlindungan kerja, khususnya yang memuat ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. *Veiligheds Reglement* yang berlaku mulai tahun 1910 (Stbl. No. 406) ternyata dalam banyak hal sudah terbelakang dan perlu diperbaharui sesuai dengan perkembangan perlindungan tenaga kerja dan perkembangan serta kemajuan teknik dan industrialisasi dewasa ini dan untuk kedepan. Mesin, alat, dan pesawat baru yang serba pelik bahan teknis baru yang diolah dan dipergunakan, demikian juga yang menggunakan pula mekanisme dan elektrifikasi demikian luas penggunaannya.

Dengan majunya industrialisasi, mekanisasi, elektrifikasi, dan modernisasi, telah mengakibatkan pula terjadinya peningkatan intensitas kerja dan meluasnya ruang lingkup pengertian tentang tempat kerja. Hal ini menuntut tenaga kerja untuk bekerja lebih intensif. Kelelahan sebagai akibat tekanan kerja, kurang perhatian dalam bekerja, kehilangan keseimbangan, adalah beberapa penyebab terjadinya kecelakaan. Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin, alat, pesawat dan sebagainya yang serba pelik serta cara-cara kerja yang buruk, kurangnya keterampilan dan latihan kerja, tidak

adanya pengetahuan tentang sumber bahaya baru, senantiasa merupakan sumber bahaya keselamatan dan penyakit akibat kerja. Untuk mencegah semua akibat buruk tersebut, diselenggarakan K3 yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jaman.

Dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan dan ketenangan kerja, yang merupakan faktor sangat penting dalam memberikan rasa tenteram, kegairahan kerja bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pengawasan berdasarkan *Veiligheids Reglement* yang berlaku sebelumnya bersifat represif, oleh karena itu diperlukan adanya pengaturan perlindungan yang baik dan lengkap tentang K3, yang mengatur perlindungan sejak sebelum perusahaan, pabrik atau bengkel didirikan, karena amatlah sukar untuk merubah atau merombak kembali apa yang telah dibangun dan terpasang agar memenuhi syarat-syarat K3.

Isi pokok Undang-undang Keselamatan Kerja mengatur mengenai ruang lingkup berlakunya undang-undang, tujuan dilaksanakannya keselamatan kerja, kewajiban para pihak yaitu pengusaha dan tenaga kerja, sarana pembinaan atau kelembagaan yang melaksanakan keselamatan kerja, upaya preventif untuk mencegah terjadinya gangguan atas keselamatan kerja dan tindakan represif bila terjadi kecelakaan kerja.

Dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 ini, ditegaskan bahwa setiap tenaga berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan

meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, termasuk setiap orang lain yang berada di tempat kerja perlu pula terjamin pula keselamatannya.

Dipihak lain setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien, untuk itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja, khususnya yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Veiligheidsreglement yang berlaku mulai 1910 (Stbl. No. 406) ternyata dalam banyak hal sudah terbelakang dan perlu diperbaharui sesuai dengan perkembangan peraturan perlindungan tenaga kerja lainnya dan perkembangan serta kemajuan teknik dan industrialisasi dewasa ini dan untuk selanjutnya. Mesin-mesin, alat-alat pesawat-pesawat baru dan sebagainya yang serba pelik banyak dipakai sekarang ini, bahan-bahan teknis baru yang diolah dan dipergunakan sedangkan mekanisme dan elektrifikasi diperluas di mana-mana.

Dengan majunya industrialisasi, mekanisme, elektrifikasi, dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hal berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja pada pekerja. Hal-hal ini memerlukan pengurangan tenaga secara intensif pula dari pada pekerja. Kelelahan, kurang perhatian akan hal-hal lain, kehilangan keseimbangan dan lain-lain merupakan akibat dari padanya dan menjadi sebab terjadinya kecelakaan.

Bahan yang mengandung racun, mesin, alat, pesawat dan sebagainya yang serba pelik serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan keterampilan dan latihan

kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber bahaya dan penyakit akibat kerja. Sehingga diperlukan perhatian K3 yang maju dan tepat.

Dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realitas yang merupakan faktor sangat penting dalam memberikan rasa tenteram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga-tenaga yang bersangkutan dan hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pengawasan berdasarkan *Veiligheidsreglement* seluruhnya bersifat *repressief*, karena dalam praktek dan pengalaman dirasakan perlu adanya pengaturan yang baik sebelum perusahaan, pabrik atau bengkel didirikan, karena amatlah sukar untuk merubah atau merombak kembali apa yang telah dibangun dan terpasang di dalamnya guna memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang bersangkutan.

Pada tahun 1995 *Joint ILO/WHO Committee* menyempurnakan definisi kesehatan kerja dengan merumuskan ruang lingkup yang lebih luas. Pengertian kesehatan kerja dikembangkan pada tiga fokus utama, yaitu pada tiga obyek yang

2. Syarat Keselamatan Kerja

Pengaturan syarat-syarat K3 meliputi upaya:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya kebakaran;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;

- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan diri pada para pekerja;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja lingkungan cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan mempelancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan mempelancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Yang dapat dirubah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, tehnik dan teknologi serta pendapatan baru di kemudian hari. Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk tegnis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.

Syarat-syarat keselamatan kerja yang menyangkut perencanaan dan pembuatan diberikan pertama-pertama pada perusahaan pembuat dan produsen dari barang-barang tersebut, sehingga kelak dalam pengangkutan dan sebagainya itu barang-barang itu sendiri, tidak berbahaya bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan lagi umum, kemudian pada perusahaan-perusahaan yang memperlakukannya selanjutnya yakni yang mengangkutnya, yang mengadakannya memperdagangkannya, memasangnya, memakainya atau mempergunakannya, memelihara dan menyimpannya. Syarat-syarat tersebut diatas berlaku pula bagi orang-orang yang didatangkan dari luar negeri (Psl. 3 ayat (1) UU No. 1 Thn 1970).

3. Tempat Kerja

Dalam Undang-undang Keselamatan Kerja ini, yang dimaksudkan dengan tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.

Termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau behubungan dengan tempat kerja tersebut. Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat di dalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia, dimana:

- a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
- b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut, atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beraacun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan pengairan, saluran atau persiapan;
- d. Dilakukan usaha: pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, pertenakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
- e. Dilakukan usaha, pertambangan dan pengolahan: emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi maupun di dasar perairan;
- f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun di udara;

- g. Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
- h. Dilakukan penyelamatan, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;
- j. Dilakukan pekerjaan dibawah tangki, sumur atau lorong;
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
- l. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lobang;
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon;
- o. Dilakukan pemancaran, penyinaran atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon;
- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
- q. Dibangkitkan, dirobah, dikumpulkan, disimpan dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
- r. Diputar film, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Atau ruangan atau lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yang bekerja dan/atau yang berada di ruangan atau lapangan itu. Dengan perumusan ini ruang lingkup bagi berlakunya Undang-undang ini jelas ditentukan oleh tiga unsur:

1) tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha, b) adanya tenaga kerja yang bekerja disana, dan c) adanya bahaya kerja di tempat itu.

Tidak selalu tenaga kerja harus sehari-hari bekerja dalam sesuatu tempat kerja. Sering pula mereka untuk waktu-waktu tertentu harus memasuki ruangan-ruangan untuk mengontrol, menyetel, menjalankan instalasi, setelah ke luar dan bekerja selanjutnya di lain tempat. Instalasi itu dapat merupakan sumber bahaya dan dengan demikian haruslah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang berlaku baginya, agar setiap orang termasuk tenaga kerja yang memasukinya dan/atau untuk mengerjakan sesuatu disana, walaupun untuk jangka waktu pendek, terjamin keselamatannya.

Instalasi-instalasi itu misalnya rumah-rumah transformator instalasi pompa air yang setelah dihidupkan berjalan otomatis, ruangan-ruangan instalasi radio, listrik tegangan tinggi dan sebagainya (Psl. 3 ayat (1) UU No. 1 Thn 1970).

Sumber berbahaya ada kalanya mempunyai daerah pengaruh yang meluas. Dengan ketentuan praktis daerah pengaruh ini tercakup dan dapatlah diambil tindakan-tindakan penyelamatan yang diperlukan. Hal ini sekaligus menjamin kepentingan umum. Misalnya suatu pabrik dimana diolah bahan-bahan kimia yang berbahaya dan dipakai serta dibuang banyak air yang mengandung zat-zat yang berbahaya. Bila air buangan demikian itu dialihkan atau dibuang begitu saja ke dalam sungai maka air sungai menjadi berbahaya, akan dapat mengganggu kesehatan manusia, ternak, ikan dan pertumbuhan tanam-tanaman.

Karena itu untuk air buangan itu harus diadakan penampungan tersendiri atau dikerjakan pengolahan terdahulu, dimana zat-zat kimia di dalamnya dihilangkan atau dinetraliseer, sehingga airnya itu tidak berbahaya lagi dan dapat dialirkan ke dalam sungai.

Usaha-usaha yang dimaksud dalam Undang-undang ini tidak harus selalu mempunyai motif ekonomi atau motif keuntungan, tetapi dapat merupakan usaha-usaha sosial seperti perbengkelan di sekolah-sekolah teknik, usaha rekreasi-rekreasi dan di rumah-rumah sakit, di mana dipergunakan instalasi-instalasi listrik dan/atau mekanik yang berbahaya.

4. Kewajiban Pengusaha

Dalam mentatai Undang-undang Keselamatan Kerja perusahaan diwajibkan untuk:

- a. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya;
- b. Memeriksa semua tenaga kerja secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha;
- c. Menunjukkan dan menjelaskan pada tenaga kerja baru tentang:
 - 1) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerja;
 - 2) Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja;
 - 3) Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
 - 4) Cara-cara dan sikap yang aman dan melaksanakan pekerjaannya.

- d. Menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, dan dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan;
- e. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja.
- f. Melaporkan setiap kecelakaan terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya pada instansi ketenagakerjaan (Ps. 8 s/d 11 UU No. 1 Thn 1970);
- g. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau anu keselamatan kerja;
- h. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- i. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja (Ps. 14 UU No. 1 Thn 1970).

5. Kewajiban dan Hak Pekerja

Undang-undang mengatur pula kewajiban dan hak tenaga kerja dalam perlindungan keselamatan kerja yaitu:

- a) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja;
- b) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c) Memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d) Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, dan Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan, diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas (PsL 12 UU No. 1 Thn 1970).

6. Kewajiban Umum

Barang siapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

7. Tujuan

Tujuan diselenggarakannya keselamatan dan kesehatan kerja, hendak melindungi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya agar memperoleh kesejahteraan hidup, untuk dapat meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Perlindungan itu tidak ditujukan terhadap tenaga kerja saja, akan tetapi termasuk setiap orang lain yang berada di tempat kerja, perusahaan dan segala harta kekayaannya.

Segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja, khususnya tentang K3, dimaksudkan juga agar setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien, sehingga penyediaan dan penguadaannya disesuaikan dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. Perlindungan itu diutamakan pula pada perlindungan yang bersifat preventif, karena perkembangan industrialisasi dari waktu ke waktu senantiasa menggunakan mesin, alat, pesawat baru yang serba pelik, bahan produksi yang diolah dan dipergunakan selalu pula berkembang.

Dengan majunya industrialisasi, mekanisme, elektrifikasi, dan modernisasi, telah berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja yang rawan bagi pekerja, karena pekerja lebih cepat lelah, kurang perhatian, kehilangan keseimbangan, yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan.

Sementara itu penggunaan bahan-bahan yang mengandung racun, mesin, alat, dan pesawat yang serba pelik serta cara kerja yang buruk, kurang keterampilan dan latihan kerja, atau kelangkaan pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber bahaya dan penyakit akibat kerja. Dengan tercapainya keamanan kerja yang baik merupakan faktor sangat penting dalam memberikan rasa tenteram dan kegairahan bekerja pada pekerja, hal ini dapat mempertinggi mutu kerja, peningkatan produksi, dan produktivitas kerja.*****

*Drs. Mohd. Syaufi Syamsuddin, SH, MH
Staf Ahli Menakertrans*

BEA METERAI

oleh : Umar Kasim, SH

A. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional menuntut keikutsertaan segenap lapisan masyarakat untuk berperan menghimpun dana pembiayaan yang memadai, terutama yang bersumber dari kemampuan dalam negeri. Pajak adalah salah satu sumber dana pembangunan nasional dari dalam negeri. Atau dengan kata lain, pembiayaan yang berperan dalam membiayai pembangunan nasional adalah pajak yang merupakan perwujudan kewajiban kenegaraan untuk turut berperan serta dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yang di cita-citakan. Dengan demikian pajak sebagai salah satu perwujudan kewajiban bernegara, merupakan sarana dalam peran serta/keikutsertaan masyarakat dalam menghimpun sumber dana. Salah satu jenis pajak yang dipungut kepada masyarakat sejak sebelum kemerdekaan/kedaulatan adalah Bea Meterai. Peran Bea Meterai dalam APBN sangatlah besar sekali. Dan Pungutan bea meterai saat ini (bila dibandingkan dengan pungutan pajak lainnya) paling dapat diterima dimasyarakat.

Hal ini tercermin dari ketaatan masyarakat dalam memenuhi kewajiban membayar bea meterai.

Masyarakat dalam golongan bawahpun sangat mengenal dekat dengan bea meterai atau dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan istilah segel.

Bea meterai di Indonesia telah dipungut sejak jaman Kolonial Belanda yaitu dengan adanya pengaturan pengenaan Bea Meterai yang dituangkan dalam ATURAN BEA METERAI 1921 (*Zegel ver Ordening 1921*) Staatsblad Tahun 1921 Nomor 498 sebagaimana diubah beberap kali dan ditambah, terakhir dengan Perpu No. 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara 1965 nomor 21), yang selanjutnya (Perpu tersebut) ditetapkan menjadi Undang-undang Nomor 7 Tahun 1969 (Lembaran Negara tahun 1969 No. 38).

Dalam perkembangannya, Peraturan Bea Meterai (ABM 1921) tersebut dipandang tidak sesuai lagi dengan keperluan dan perkembangan keadaan, sehingga perlu disesuaikan dan disederhanakan sesuai dengan kebutuhan dan keadaan. Oleh karena untuk mengganti Undang-undang Nomor 7 Tahun 1969 tentang Bea Meterai yang pada pelaksanaannya lebih dikenal dengan Aturan Bea Meterai 1921 (ABM 1921) saat ini telah diundangkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Meterai.

Walaupun UU Bea Meterai ini telah diundangkan sejak tahun 1985 atau lebih dari 20 tahun lalu, namun hingga saat ini sosialisasi, pengetahuan dan pemahaman masyarakat terhadap UU tersebut masih sangat terbatas hanya pada kalangan tertentu saja, bahkan terkadang banyak masyarakat yang mengetahui bahwa jika membuat suatu dokumen tertentu yang mempunyai nilai pembuktian perlu di bubuhi meterai, akan tetapi mereka tidak memahami apa dasarnya dan sejauhmana makna fungsi dan peranannya serta berapa jumlahnya. Oleh karena itu uraian tentang segala sesuatu yang menyangkut bea meterai ini dirasa perlu untuk senantiasa diinformasikan kepada berbagai forum dan kesempatan termasuk melalui media "Info Hukum" ini.

B. DASAR HUKUM

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Meterai. (UU BM);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perubahan Tarif Bea Meterai Dan Besarnya Batas Pengenaan Harga Nominal Yang Dikenakan Bea Meterai;
- c. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.04/2000 tanggal 28 April 2000 tentang Bentuk, Ukuran, dan Warna Benda Meterai Desain Tahun 2000;

- d. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133B/KMK.04/2000 tentang Pelunasan tentang Bea Meterai Dengan Menggunakan Cara Lain.
- e. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133A/KMK.04/2000 tentang Pengadaan, Pengelolaan Dan Penjualan Benda Meterai;
- f. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 560/KMK.04/2000 tanggal 26 Desember 2000 tentang Perubahan Atas keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.04/2000 tentang Bentuk, Ukuran, Dan Warna Benda Meterai Desain Tahun 2000.

C. OBYEK DAN BUKAN OBYEK PEMUNGUTAN BEA METERAI

Obyek pemungutan Bea Meterai menurut ABM 1921 dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 1985, pada prinsipnya sama. Yang membedakan antara ABM 1921 dengan UU 13 tahun 1985 adalah :

1. Pada Aturan Bea Meterai 1921, yang dikenakan bea meterai adalah SURAT TANDA atau yang lebih dikenal dengan STUK yakni *suatu tulisan yang terlepas dari pada isinya yang mengandung arti dan maksud yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.*
2. Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 1985, yang dikenakan bea meterai adalah DOKUMEN yakni *kertas yang berisikan tulisan yang mengandung arti dan maksud tentang perbuatan, keadaan atau kenyataan bagi seseorang dan/atau pihak-pihak yang berkepentingan.*

Dengan kata lain menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Meterai, obyek yang dikenakan bea meterai adalah dokumen sebagaimana tersebut di atas. Permasalahannya, apakah seluruh dokumen dikenakan bea meterai ?

Untuk menjawab ini, berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Meterai, bahwa **dokumen yang dikenakan bea meterai adalah :**

- a. Surat Perjanjian dan surat-surat lainnya yang dibuat dengan tujuan untuk digunakan sebagai alat pembuktian mengenai perbuatan, kenyataan atau keadaan yang bersifat perdata;
- b. Akta-akta notaris termasuk salinannya;
- c. Akta-akta yang dibuat oleh Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) termasuk rangkap-rangkapnya;
- d. Surat yang memuat jumlah uang lebih dari Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) :

- 1) yang menyebutkan penerimaan uang;
- 2) yang menyatakan pembukuan uang atau penyimpanan uang dalam rekening di bank;
- 3) yang berisi pemberitahuan saldo rekening di bank;
- 4) yang berisi pengakuan bahwa hutang uang seluruhnya atau sebagiannya telah dilunasi atau diperhitungkan;

- e. Surat berharga seperti wesel, promes, aksep, dan cek yang harga nominalnya lebih dari Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).
- f. Efek dengan nama dan dalam bentuk apapun sepanjang harga nominalnya lebih dari Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).
- g. Dokumen lain yang akan digunakan sebagai alat pembuktian di muka Pengadilan, seperti :
 - surat-surat biasa dan surat-surat kerumahtanggaan;
 - surat-surat yang semula tidak dikenakan Bea Meterai berdasarkan tujuannya, jika digunakan untuk tujuan lain atau digunakan oleh

orang lain, berlainan dari maksud semula. Walaupun ada beberapa buku yang mengatakan bahwa tidak ada surat tanda tanpa bea meterai, tetapi dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Meterai menyebutkan dengan jelas, bahwa **dokumen-dokumen tertentu yang tidak dikenakan bea meterai, adalah :**

- a. Dokumen yang berupa :
 - i. surat penyimpanan barang;
 - ii. konosemen;
 - iii. surat angkutan penumpang dan barang;
 - iv. keterangan pemindahan yang dituliskan di atas dokumen/surat-surat tersebut diatas;
 - v. bukti untuk pengiriman dan penerimaan barang;
 - vi. surat pengiriman barang untuk dijual atas tanggungan pengirim;
 - vii. surat-surat lainnya yang dapat disamakan dengan surat-surat/dokumen tersebut di atas.
- b. Segala bentuk Ijazah;
- c. Tanda terima gaji, uang tunggu, pensiun, uang tunjangan, dan pembayaran lainnya yang ada kaitanya dengan hubungan kerja serta surat-surat yang diserahkan untuk mendapatkan pembayaran itu;
- d. Tanda bukti penerimaan uang Negara dari kas Negara, Kas Pemerintah Daerah dan bank;
- e. Kuitansi untuk semua jenis pajak dan untuk penerimaan lainnya yang dapat disamakan dengan itu dari Kas Negara, Kas pemerintah daerah dan bank;
- f. Tanda penerimaan uang yang dibuat untuk keperluan intern organisasi;

g. Dokumen yang menyebutkan tabungan, pembayaran uang tabungan kepada penabung oleh bank, koperasi, dan badan-badan lainnya yang bergerak di bidang tersebut;

h. Surat gadai yang diberikan oleh Perusahaan Jawatan Pegadaian;

i. Tanda pembagian keuntungan atau bunga dari efek, dengan nama dan dalam bentuk apapun.

D. SAAT TERUTANG DAN TATA CARA PELUNSAN BEA METERAI.

1. Saat Terutangnya Bea Meterai.

Pada dasarnya bea meterai terutang pada saat kapan suatu dokumen selesai dibuat, atau pada saat kapan dokumen itu digunakan, yaitu :

a. untuk dokumen yang dibuat oleh satu pihak, terutang Bea Meterai pada saat dokumen diserahkan.

Contoh, untuk dokumen berupa kwitansi, terutang bea meterai pada saat kwitansi tersebut diserahkan.

b. untuk dokumen yang dibuat lebih dari satu pihak, terutang bea meterai pada saat selesainya dokumen itu dibuat. Contoh, dokumen berupa perjanjian hutang piutang, terutang bea meterai pada saat dokumen kerja itu ditanda tangani kedua belah pihak;

c. dokumen yang dibuat di luar negeri, terutang bea meterai saat digunakan di Indonesia.

2. Tata Cara Pelunasan Bea Meterai.

Pelunasan bea meterai dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain :

a. Menggunakan bea meterai tempel/ benda meterai.

Pelunasan bea meterai dengan meterai tempel/benda meterai diatur berdasarkan Keputusan Direktorat Jenderal Pajak Nomor 122A/PJ/2000 tanggal 1 Mei 2000 dengan ketentuan:

i. menggunakan benda meterai yang dikeluarkan secara sah berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.04 tanggal 28 April 2000 tentang Bentuk, Ukuran dan Warna Benda Meterai Desain Tahun 2000, atau

ii. menggunakan benda meterai cetak tindih Tahun 2000 yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 560/KMK.04/1999 tanggal 5 Desember 1999 (ini berlaku sampai dengan 31 Desember 2000).

Pelunasan atas hutang meterai dilakukan dengan menempelkan meterai di tempat dimana tanda tangan akan dibubuhkan, dan tanda tangan tersebut harus dibubuhkan sebagian diatas meterai tempel dan sebagian diatas dokumen.

Penggunaan meterai desain tahun 2000 untuk melunasi dokumen yang terhutang bea meterai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000 dapat dilakukan dengan membubuhkan meterai tempel kopur Rp.3.000,- atau kopur Rp.6.000,-

b. Menggunakan kertas meterai (kertas segel).

Pelunasan bea meterai dengan menggunakan kertas meterai atau yang sering dikenal dengan kertas segel, dengan menggunakan kertas meterai yang sah dikeluarkan oleh Pemerintah dengan bentuk, ukuran dan warna sesuai dengan keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.04/2000.

Penggunaan meterai desain tahun 2000 untuk melunasi dokumen yang terhutang bea meterai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000 dapat dilakukan dengan kertas meterai ukuran A3 kopur Rp.6.000,- atau A4 kopur Rp.6.000,-.

c. Menggunakan Mesin Tera (*taxograph*). Pelunasan bea meterai dengan mesin tera benda meterai dapat dilakukan dengan ijin tertulis dari Direktur Jenderal Pajak dan hasil pencetakan bea meterai lunas dibayar dilaporkan ke Direktur Jenderal Pajak (Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133B/KMK.04/2000)

- Pelunasan dengan membubuhkan tanda meterai lunas dibayar, seperti contoh.

Bea Meterai
Lunas dibayar

dengan mesin teraan meterai. Cara pelunasan dengan mesin teraan hanya diperkenalkan kepada penerbit dokumen yang melakukan pemeteraian dengan jumlah rata-rata setiap hari minimal 50 dokumen.

- Penerbitan dokumen yang akan melakukan pelunasan bea meterai dengan mesin teraan meterai harus mengajukan ijin secara tertulis kepada Kantor Pelayanan Pajak setempat dengan mencantumkan jenis/merk dan atahun pembuatan mesin teraan yang akan dipergunakan, dilampiri surat pernyataan tentang jumlah rata-rata dokumen yang harus dilunasi bea meterai setiap hari.

- Sebelum menggunakan mesin teraan bea meterai harus melakukan penyetoran di muka minimal sebesar Rp.15.000.000,- ke Kantor Kas Negara melalui Bank Persepsi.
 - Kepada penerbit dokumen yang mendapat ijin penggunaan mesin tera bea meterai, berkewajiban untuk :
 - i. menyampaikan laporan bulanan ke Kantor Pelayanan Pajak setempat, paling lambat tanggal 15 setiap bulan.
 - ii. Apabila mesin teraan tidak dipakai lagi, membuat laporan paling lambat satu bulan setelah mesin teraan tidak dipakai.
 - Ijin penggunaan mesin teraan bea meterai berlaku 2 (dua) tahun (apabila melewati batas dua tahun ijin dicabut). Laporan ke Kantor Pelayanan Pajak terlambat, dikenakan sanksi pencabutan ijin.
- d. Menggunakan alat cetak.
Pelunasan bea meterai dengan menggunakan alat cetak, dilaksanakan oleh Perum Peruri dan/atau Perusahaan sekuriti yang mendapat ijin dari Badan Koordinasi Pemberantasan yang Palsu (Batasupal) yang ditunjuk oleh Bank Indonesia, dengan ketentuan sebagai berikut :
- Diperkenankan untuk dokumen yang berbentuk cek, bilyet giro dan efek dengan nama atau bentuk apapun.
 - Harus dilakukan pembayaran dimuka sejumlah dokumen yang harus dilunasi bea meterai ke Kas Negara atau Bank Persepsi.
 - Mengajukan izin tertulis ke Direktur Jenderal Pajak.
- Peruri harus lapor bulanan ke Direktur Jenderal Pajak (paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya).
 - Tanpa ijin tertulis dari Direktur Jenderal Pajak, dapat dikenakan sanksi pidana selama-lamanya 7 (tujuh) tahun.
- e. Menggunakan sistem komputerisasi.
Pelunasan bea meterai dengan sistem komputerisasi dilaksanakan hanya untuk dokumen yang berbentuk surat yang memuat jumlah uang antara lain :
- Yang menyebutkan jumlah uang.
 - Yang menyatakan pembukuan uang atau penyimpanan uang dalam rekening bank.
 - Yang berisi pengakuan bahwa hutang, seluruhnya atau sebagian, telah dilunasi.
- Pelaksanaan penggunaan sistem komputerisasi dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :
- Pelaksanaannya harus mengajukan ijin tertulis kepada Direktur Jenderal Pajak dengan mencantumkan jenis dokumen dan perkiraan jumlah rata-rata dokumen yang akan di lunasi bea meterai setiap hari;
 - Penerbitan dokumen yang akan melakukan pelunasan bea meterai dimuka dengan membubuhkan tanda bea meterai lunas dengan sistem ☐omputer harus melakukan pembayaran bea meterai dimuka, minimal sebesar perkiraan jumlah dokumen yang harus dilunasi bea meterai setiap bulan ke Kas Negara melalui bank persepsi;

- Pelunasan dengan menggunakan komputerisasi harus membuat laporan bulanan tentang realisasi penggunaan (paling lambat tanggal 15 setiap bulan).
- Saldo bea meterai yang telah dibayar pada saat mengajukan ijin masih mencukupi kebutuhan untuk pemeteraian selama 1 bulan.
- Penggunaan pelunasan tanpa ijin tertulis dari Direktur Jenderal Pajak dapat dikenakan sanksi pidana (Pasal 13 Undang-undang Nomor 13 tahun 1985 tentang Bea Meterai) berupa penjara selama-lamanya 7 (tujuh) tahun, termasuk tindak pidana kejahatan.
- Bea meterai kurang bayar disebabkan oleh kelebihan pemakaian dari pembayaran dimuka dikenakan sanksi denda administrasi 200 % dari bea meterai yang kurang dibayar.
- Apabila melewati masa berlakunya ijin yang diberikan dikenakan sanksi pencabutan ijin.
- Apabila laporan ke Direktorat Jenderal Pajak melewati batas waktu dikenakan sanksi pencabutan ijin.

E. TARIF BEA METERAI

Penetapan besarnya tarif bea meterai dan batas pengenaannya ditentukan dengan Peraturan Pemerintah. Batas untuk menaikkan dan menurunkan tarif ditentukan setinggi-tingginya 6 (enam) kali.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000, tarif bea meterai yang berlaku mulai tanggal 1 Mei 2000 adalah sebagai berikut :

1. Jenis dokumen yang dikenakan bea meterai dengan tarif Rp.3000,- antara lain :
 - a. yang menyebutkan penerimaan uang;
 - b. yang menyatakan pembukuan uang atau penyimpanan uang dalam rekening di Bank;
 - c. yang berisi pemberitahuan saldo rekening di Bank;
 - d. yang berisi pengakuan bahwa hutang uang seluruhnya atau sebagiannya telah dilunasi atau diperhitungkan;
 - e. surat berharga seperti wesel, promes, dan aksep(catatan untuk huruf a sampai dengan e);
 - yang mempunyai harga nominal kurang dari Rp.250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) tidak dikenakan bea meterai.
 - Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp.250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) sampai dengan Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) dikenakan bea meterai Rp. 3.000,-
 - f. Efek dengan nama dan dalam bentuk apapun yang mempunyai harga nominal sampai dengan Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah);
 - g. Sekumpulan efek dengan nama dan dalam bentuk apapun yang tercantum dalam surat kolektif yang mempunyai jumlah harga nominal sampai dengan Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah);
 - h. Cek dan bilyet giro.
2. Jenis dokumen yang dikenakan bea meterai dengan tarif Rp.6.000,- antara lain :

- a. surat perjanjian dan surat-surat lainnya yang dibuat dengan tujuan untuk digunakan sebagai alat pembuktian mengenai perbuatan, kenyataan dan keadaan yang bersifat perdata.
- b. Akta-akta Notaris termasuk salinannya.
- c. Akta-akta yang dibuat oleh Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) termasuk rangkap-rangkapnya.
- d. Dokumen yang akan digunakan sebagai alat pembuktian dimuka pengadilan, yaitu :
 - i. surat-surat biasa dan surat kerumah tanggaan.
 - ii. surat-surat yang semula tidak dikenakan bea meterai berdasarkan tujuannya, jika digunakan untuk tujuan lain atau digunakan oleh orang lain, selain dari maksud semula.
- e. Efek dengan nama dan dalam bentuk apapun yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).
- f. Sekumpulan efek dengan nama dan dalam bentuk apapun yang tercantum dalam surat kolektif yang mempunyai jumlah harga nominal lebih dari Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).

F. PENGADAAN, PENGELOLAAN DAN PENJUALAN BENDA METERAI.

1. Pencetakan dalam rangka pengadaan benda meterai dilaksanakan oleh Perum Peruri.

2. hasil cetakan benda meterai dilaporkan kepada Direktur Jenderal Pajak.
3. tata cara dan persyaratan persyaratan pencetakan benda meterai diatur lebih lanjut oleh Direktur Jenderal Pajak.
4. Pengelolaan dan penjualan dilaksanakan oleh PT. Pos Indonesia dan/atau badan usaha lain yang ditunjuk.
5. hasil penjualan dan persediaan benda meterai dilaporkan kepada Direktur Jenderal Pajak.
6. Provisi penjualan benda meterai ditetapkan oleh Direktur Jenderal pajak.

G. PELANGGARAN, SANKSI DAN DALUWARSA.

1. Pelanggaran.

a. Pelanggaran Formil

Pelanggaran dalam pelunasan bea meterai dalam arti formil, yaitu pelanggaran bea meterai yang diakibatkan karena kesalahan cara pelunasannya, misalkan :

- i. tanda tangan tidak mengenai meterai.
- ii. didalam meterai tidak diberikan tanggal.

b. Pelanggaran Materiil.

Pelanggaran pelunasan bea meterai dalam arti materiil diakibatkan karena pelunasan bea meterai tidak dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku (kurang atau tidak dibayar).

2. Sanksi.

Bea Meterai yang tidak atau kurang dibayar atau kurang dilunasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dikenakan sanksi sebesar 200 % (dua ratus persen) dari Bea Meterai yang tidak atau kurang dibayar.

Pemegang dokumen harus melunasi bea meterai yang terhutang berikut dendanya dengan cara pemeteraian kemudian (nazegeling) yang dilakukan oleh pejabat POS berdasarkan tata cara yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Pejabat pemerintah, hakim, panitera, juru sita, notaris dan pejabat umum lainnya dalam tugas jabatannya masing-masing tidak dibenarkan untuk :

- a. menerima mempertimbangkan atau menyimpan dokumen yang bea meterainya tidak atau kurang dibayar.
- b. Melekatkan dokumen yang bea meterainya tidak atau kurang dibayar sesuai dengan tarifnya pada dokumen lain yang berkaitan.
- c. Membuat salinan, tembusan, rangkapan atau petikan dari dokumen yang bea meterainya tidak atau kurang dibayar.

- d. Memberikan keterangan atau catatan pada dokumen yang tidak atau kurang dibayar.

Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Daluwarsa.

Kewajiban pemenuhan bea meterai dan denda administrasi yang terhutang mempunyai daluwarsa setelah melampawi waktu 5 (lima) tahun sejak tanggal dokumen dibuat, hal ini berlaku untuk seluruh dokumen termasuk kwitansi.

H. PENUTUP

Demikian, semoga informasi ini bermanfaat bagi semua pihak, terutama para pihak yang sehari-harinya bergelut dengan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pembuktian.*****

Umar Kasim
Kasubag Informasi Hukum,
Biro Hukum Depnakertrans

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA MENDORONG INVESTASI DI INDONESIA

Oleh : Rani Mursideyanti, SH

I. PENDAHULUAN

Mengatasi masalah ketenagakerjaan harus dilihat dari kedua sisi yaitu bagaimana mengatasi masalah *supply* dan *demand* dari tenaga kerja. Pada sisi *supply*, penanganan persoalan ketenagakerjaan harus diletakkan pada konteks kebijakan kependudukan, terutama persoalan pengendalian tingkat kelahiran dan pertumbuhan penduduk. Pada sisi *demand*, pembenahan persoalan ketenagakerjaan diarahkan pada pengembangan kebijakan ekonomi yang mampu menyerap tenaga kerja yang ada semaksimal mungkin. Kebijakan ekonomi tidak saja berarti memacu pertumbuhan ekonomi setinggi mungkin, namun pertumbuhan ekonomi tersebut harus semaksimal mungkin menyerap tenaga kerja.

Oleh karena itu, saat ini khususnya pada tahun 2006 pemerintah terus berupaya agar mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi sebagaimana yang diharapkan, antara lain melalui upaya memperbaiki iklim investasi. Dalam INPRES Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi, diharapkan pemerintah dapat segera mengimplementasikan kebijakan-kebijakan konkrit untuk mendorong peningkatan kegiatan investasi di Indonesia. Salah satu paket kebijakan tersebut adalah kebijakan ketenagakerjaan. Nampaknya upaya peningkatan investasi dan upaya pengurangan kekakuan (*rigiditas*) pasar kerja antara lain melalui regulasi ketenagakerjaan mempunyai pengaruh yang timbal balik.

Agar tercipta lapangan kerja, harus ditingkatkan pertumbuhan ekonomi yang antara lain dilakukan melalui peningkatan investasi. Disisi lain, agar keengganan investor dalam melakukan investasi di dalam negeri semakin berkurang, iklim ketenagakerjaan harus luwes.

Investasi merupakan salah satu komponen ekonomi yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan merupakan motor penggerak (*driving force*) pertumbuhan ekonomi. Bila iklim investasi kurang kondusif maka akan berdampak terhadap rendahnya penyerapan tenaga kerja. Upaya memicu pertumbuhan investasi tersebut juga harus dibarengi dengan upaya pemerintah untuk mengurangi kekakuan (*rigiditas*) pasar tenaga kerja. Karena bila pengaturan pasar tenaga kerja dalam negeri terlalu kaku, maka hal ini akan berdampak pada keengganan investor untuk melakukan investasi di dalam negeri. Tentu saja pada akhirnya hal ini juga akan merugikan kondisi pasar tenaga kerja itu sendiri karena elastisitas penyerapan tenaga kerja akan semakin berkurang pada setiap presentasi pertumbuhan ekonomi. Dapat dibayangkan, dahulu setiap 1% pertumbuhan ekonomi mampu menyerap tenaga kerja baru sekitar 400.000 – 500.000, namun saat ini hanya mampu menyerap sekitar 200.000 – 300.000 bahkan mungkin kurang dari angka itu.

Berbagai data dan informasi mensinyalir bahwa selama triwulan III 2005, perkembangan indikator makro seperti investasi, ekspor, maupun konsumsi swasta mengalami perlambatan yang signifikan,

sehingga pertumbuhan ekonomi menjadi lebih lambat dibandingkan pertumbuhan triwulan sebelumnya.

Berbagai pihak menyebutkan bahwa lambannya kebijakan struktural untuk memperbaiki iklim investasi menjadi salah satu penyebabnya.

Memang, sejak mengalami krisis ekonomi, telah terjadi kecenderungan "de-investasi" di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan berkurangnya angka *foreign direct investment* (FDI) atau investasi asing. Diperkirakan pula telah terjadi aliran modal keluar (*capital outflow*) dari Indonesia. Kenyataannya dapat kita lihat dari banyaknya perusahaan asing yang melakukan relokasi industri ke negara-negara lain, khususnya Cina, Vietnam dan Kamboja.

Untuk itu, perbaikan iklim investasi saat ini menjadi salah satu agenda terpenting pemerintah Indonesia. Perbaikan iklim investasi harus dilihat secara lengkap dan luas, karena peningkatan investasi di Indonesia ditentukan oleh suatu kombinasi yang sangat kompleks dari sekian banyak faktor. Tidak hanya ekonomi tetapi juga sosial, politik, lingkungan alam, geografi, demografi dan lain-lain. Sejumlah faktor baik langsung maupun tidak langsung yang membentuk kesempatan dan insentif bagi individu/pengusaha/perusahaan/pemilik modal untuk melakukan usaha atau investasi secara produktif dan berkembang harus menjadi perhatian bersama bukan hanya oleh pemerintah, pihak swasta dan masyarakat juga harus ikut berpartisipasi untuk membenahinya secara proporsional. Mulai dari lingkungan yang lebih luas yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap suatu kegiatan usaha seperti : ekonomi makro; kebijakan politik nasional dan regional/daerah; pengaruh eksternal seperti perdagangan global, teknologi dan informasi; sosial dan budaya

seperti kondisi demografi dan selera konsumen serta sikap terhadap bisnis; iklim dan lingkungan alam, jasa-jasa yang diberikan pemerintah seperti pendidikan, infrastruktur dan jasa keamanan sampai dengan hal-hal yang mempengaruhi secara langsung suatu kegiatan bisnis seperti pasar tenaga kerja (konsumen, tenaga kerja, keterampilan dan teknologi, material dan alat-alat produksi, lokasi, infrastruktur, modal dan jaringan kerja), regulasi dan birokrasi serta intervensi-intervensi lainnya, kesemuanya harus diperhatikan bila ingin membenahi iklim investasi dalam negeri.

Begitu banyak faktor seperti yang disebutkan diatas yang harus dilihat, dianalisa dan dibenahi. Pembenahan hanya pada satu faktor saja tidak akan mempengaruhi banyak terhadap peningkatan investasi. Sebagai contoh, disatu pihak pemerintah berupaya untuk membenahi kebijakan ekonomi makro untuk menarik investor dari luar dan mencegah investor dalam negeri keluar, namun disisi lain tidak dilakukan pembenahan terhadap kondisi infrastruktur yang masih buruk dan kondisi kualitas sumber daya manusia Indonesia yang masih lemah, tetap tidak akan mengurangi keengganan investor untuk melakukan investasi dalam negeri. Kondisi infrastruktur yang buruk dan kondisi SDM yang lemah membuat kegiatan usaha memerlukan waktu yang cukup lama dan biaya yang menjadi lebih mahal. Padahal, salah satu faktor penentu daya saing suatu negara dan juga menjadi salah satu faktor keunggulan kompetitif yang menarik bagi penanaman modal asing adalah kualitas tenaga kerja. Data menunjukkan bahwa kurang lebih 53,82 persen dari angkatan kerja Indonesia berpendidikan SD ke bawah, dan hanya sekitar 5,54 persen yang berpendidikan tinggi termasuk DI, DII, DIII dan Perguruan Tinggi. Kualitas SDM kita yang rendah juga tercermin dari *Human Development Index* (HDI) yang dilaporkan

oleh *United Nation Development Program (UNDP)* tahun 2005 yang menunjukkan bahwa kita berada pada posisi 110 pada tahun 2003 dari 177 negara. Sementara Malaysia, Thailand dan Philipina masing-masing berada pada posisi 61, 73 dan 84.

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006, telah ditetapkan berbagai kebijakan instansi pemerintah untuk memperbaiki iklim investasi. Jadi perbaikan regulasi ketenagakerjaan bukan satu-satunya upaya yang harus dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi atau mendorong peningkatan investasi dalam negeri. Paket kebijakan untuk memperbaiki iklim investasi yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya antara lain meliputi 4 (empat) bidang yaitu : (1). Kebijakan di bidang fiskal dan kepabeanan, (2). Kebijakan di bidang infrastruktur, (3). Kebijakan di bidang ketenagakerjaan, dan (4). Kebijakan di bidang usaha kecil dan menengah.

Kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang ada selama ini dianggap tidak ramah investasi. Untuk itu, pemerintah perlu melakukan pembenahan di sana sini termasuk pembenahan regulasi ketenagakerjaan. Pemerintah menyadari penuh bahwa upaya perluasan kesempatan kerja akan terwujud bila iklim investasi semakin kondusif. Namun hal ini tidak serta merta membutuhkan mata pemerintah terhadap kesejahteraan buruh. Karena dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pembangunan ketenagakerjaan harus ditujukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Hak-hak dasar buruh, jaminan kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya menjadi hal utama dalam peningkatan perlindungan tenaga kerja. Tentu saja hal ini dilakukan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

II. KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM INSTRUKSI PRESIDEN NO. 3 TAHUN 2006.

Sebagai tindak lanjut dari penjabaran kebijakan ketenagakerjaan maka Pemerintah telah menetapkan beberapa prioritas kebijakan untuk dikaji kembali yaitu :

1. Menciptakan iklim hubungan industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja.
2. Perlindungan dan penempatan TKI ke luar negeri.
3. Penyelesaian berbagai perselisihan hubungan industrial secara cepat, murah dan berkeadilan.
4. Mempercepat proses penerbitan perizinan ketenagakerjaan.
5. Penciptaan pasar tenaga kerja fleksibel dan produktif.
6. Terobosan paradigma pembangunan ketransmigrasian dalam rangka perluasan lapangan kerja.

Berdasarkan prioritas tersebut maka Pemerintah telah menetapkan beberapa kemudahan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif yaitu :

A. Di bidang Hubungan Industrial

1. Kepmenakertrans No. KEP-16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- a. Adanya kemudahan bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah terbentuk, untuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota berdasarkan domisili, untuk dicatat.
- b. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menanggukuhkan pencatatan.
- c. Tanggal pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 21 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan.
- d. Pemberitahuan secara tertulis, dilampirkan syarat-syarat sebagai berikut :
 - Daftar nama anggota pembentuk
 - Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
 - Susunan dan nama pengurus

2. Penyederhanaan pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Permenakertrans Nomor : PER-08/MEN/III/2006 tentang

Perubahan Kepmenakertrans Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kemudahan pengusaha untuk mengajukan pengesahan Peraturan Perusahaan dari 30 hari kerja menjadi 7 hari kerja sejak diterimanya permohonan yang memenuhi persyaratan dan materi PP tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) paling lama 6 hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran (semula 7 hari kerja)

3. Peluang bagi pencari keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah.
 - a. adanya batas waktu penyelesaian pada setiap tahap (mediasi 30 hari, konsiliasi 30 hari, arbitrase 30 hari, Pengadilan Hubungan Industrial 50 hari);
 - b. putusan PHI bersifat final untuk perselisihan kepentingan dan antara serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. tidak adanya upaya banding;
 - d. adanya hakim karier dan ad Hoc.

Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah dalam rangka penyelesaian dan perselisihan hubungan industrial.

Walaupun undang-undang ini mengamanatkan pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun Pemerintah berpendapat bahwa penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih (*Bipartit*), sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Penyelesaian Bipartit dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

B. Di bidang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.7/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) sebagaimana telah diubah dengan Permenakertrans Nomor PER.15/MEN/IV/2006.

Kemudahan untuk memperoleh IMTA disederhanakan yaitu semula dari 7 (tujuh) hari kerja menjadi 4 (empat) hari kerja. Kemudahan ini dimaksudkan agar tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia sudah dapat langsung bekerja pada saat tiba di Indonesia, karena sebelum tiba di Indonesia sudah memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS).

2. Pembentukan Bursa Kerja On Line.

Sesuai perkembangan teknologi dibentuk Bursa Kerja On Line yang praktis, efektif, mudah, cepat dan ekonomis.

Bursa Kerja ini untuk membantu para pencari kerja memperoleh informasi lowongan pekerjaan secara cepat dan akurat, sampai saat ini telah didirikan bursa kerja on line di 33 dinas yang menangani ketenagakerjaan.

C. Di bidang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.

Menyusun draft perubahan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, terutama meliputi ketentuan mengenai :

- a. menghilangkan syarat Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib memiliki unit pelatihan kerja untuk mendapatkan surat Izin PPTKIS.

- b. Pendidikan dan Pelatihan.

D. Di bidang Pelatihan dan Produktivitas.

Untuk mendukung dan melaksanakan program penanggulangan pengangguran secara efektif, maka Pemerintah telah menetapkan satu program terpadu yaitu Program Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan (Program Three in One/PSP). Melalui program ini diharapkan dapat diperoleh tenaga kerja yang berdaya saing dan mampu untuk memanfaatkan segala peluang kerja yang ada baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

III. PENUTUP

1. Investasi merupakan salah satu komponen ekonomi yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.
2. Kegiatan investasi hanya dapat tumbuh dan berkembang dalam iklim yang kondusif dan ramah terhadap investasi.

3. Salah satu upaya dalam mengatasi tingkat pengangguran yang tinggi adalah mendorong kegiatan investasi sebesar-besarnya di Indonesia agar tercipta lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi masyarakat.

Reni Mursidayanti

*Kasubbag. Perancangan Peraturan Perundang-undangan II
Biro Hukum - Depnakertrans*

STRATEGI BAGI ARBITER HUBUNGAN INDUSTRIAL MENGAMBIL PUTUSAN

Oleh : Reyman Aruan, S.H., M.Hum.

Salah satu tugas yang sangat penting yang dilakukan oleh arbiter/majelis arbiter dalam menangani suatu perselisihan adalah membuat putusan arbitrase. Putusan sangat penting karena pada prinsipnya dengan adanya putusan maka perselisihan telah berakhir dan para pihak yang berselisihan harus melaksanakan apa yang menjadi isi putusan arbiter. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (*final and binding*). Ketentuan ini tertuang dalam pasal 51 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri

setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Mengingat sifat dan kekuatan hukum dari suatu putusan arbitrase sangat menentukan dalam menyelesaikan perselisihan, sudah seharusnya putusan arbitrase harus mencerminkan keadilan dan kepatutan agar dapat diterima secara ikhlas oleh para pihak. Untuk itu putusan arbitrase harus memenuhi syarat tertentu. Putusan arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Yang dimaksudkan dengan peraturan perundang-undangan disini adalah segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang menyangkut hubungan industrial/ketenagakerjaan baik yang diatur dalam undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah dan lain-lain sepanjang peraturan itu mengatur atau berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Misalnya perselisihan mengenai penentuan serikat pekerja/serikat buruh sebagai pihak yang berhak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan, serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian adalah segala bentuk perjanjian yang dibuat antara serikat pekerja dengan pengusaha (dalam perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha) baik dalam perjanjian kerja bersama, maupun perjanjian lainnya yang dibuat antara serikat pekerja/serikat buruh yang satu dengan serikat pekerja/serikat buruh lain (dalam perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan).

Arbiter dalam mengambil putusan juga dapat berdasarkan kebiasaan. Kebiasaan merupakan praktek-praktek yang dilakukan oleh masyarakat (pelaku proses produksi barang dan jasa) secara terus menerus dan berulang-ulang yang menimbulkan adanya keterikatan mereka untuk melaksakannya. Untuk dapat disebut sebagai kebiasaan harus memenuhi 4 (empat) syarat yaitu : Pertama, adalah syarat kelayakan atau masuk akal atau pantas; Kedua, pengakuan akan kebenarannya; Ketiga, mempunyai latar

belakang sejarah yang tidak dapat dikenali lagi mulainya. Kebiasaan bukanlah paraktek yang baru tumbuh, melainkan telah menjadi mapan karena dibentuk oleh waktu yang panjang. Keempat, bahwa kebiasaan itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. (Satjipto Rahardjo 2000:110-111). Keadilan mempunyai makna sebagai kepantasan yang berarti sesuatu hal yang sepatutnya menurut pertimbangan moral atau nilai moral yang berlaku dalam kehidupan masyarakat. Keadilan juga mempunyai makna sebagai kebenaran karena pertimbangan-pertimbangan kebajikan atau kebaikan berdasarkan ukuran moral (The Ling Gie 1993: 38). Misalnya memberikan bantuan bagi pekerja/buruh yang mengalami musibah seperti kebakaran, bencana alam, dan lain-lain merupakan hal yang benar baik dari segi moral maupun kebaikan. Selanjutnya bahwa arbiter dalam mengambil putusan juga dapat mempertimbangkan kepentingan umum. Yang dimaksud dengan kepentingan umum disini bukan hanya kepentingan para pekerja/buruh saja, tetapi juga kepentingan masyarakat luas termasuk kepentingan bangsa dan negara, untuk ketertiban umum misalnya arbitrase mengabulkan tuntutan para pekerja/buruh tentang prosentase kenaikan upah seluruh pekerja/buruh.

PENGAMBILAN PUTUSAN

Yang dimaksud dengan pengambilan putusan berkenaan dengan masalah bagaimana arbiter atau majelis arbiter mengambil putusan. Dalam pemeriksaan dengan arbiter tunggal, pengambilan putusan tidak menjadi masalah, karena kewenangan ada pada satu orang arbiter. Tetapi khusus bagi arbiter majelis, pengambilan putusan menjadi satu hal yang sangat penting. Apakah putusan diambil dengan suara terbanyak dan sampai dimana kewenangan masing-masing anggota majelis atau ketua mejelis dalam pengambilan putusan arbitrase. Untuk itu dikemukakan sistem pengambilan putusan oleh majelis arbiter yaitu :

1. Sistem mayoritas.

Menurut sistem mayoritas ini, pengambilan putusan dirumuskan sebagai patokan bahwa putusan diambil dengan suara terbanyak. Sistem pengambilan putusan berdasarkan suara terbanyak, lazim disebut sistem *party arbitrate*. Sistem ini dapat digambarkan dalam contoh sebagai berikut : Jika anggota arbiter terdiri dari 3 (tiga) orang, maka masing-masing pihak pekerja dan pengusaha mengajukan satu anggota majelis yang mereka kehendaki dan kedua angota majelis tersebut memilih anggota majelis ketiga, selanjutnya dipilih ketua majelis arbiter.

Oleh karena itu para arbiter dalam memutuskan perselisihan harus berdasarkan suara terbanyak. Dalam sistem ini dilandaskan persamaan hak dan kedudukan yang sama diantara sesama arbiter. Tidak ada kelebihan hak dan kedudukan anggota majelis, masing-masing anggota hanya memiliki satu suara dalam pengambilan putusan, suara minoritas tunduk pada suara mayoritas. Artinya tidak ada anggota majelis yang dominan dan superior. Akan tetapi yang menjadi persoalan dalam sistem ini, ketika semua anggota majelis mempunyai pendapat yang berbeda satu sama lain, dan tidak tercapai suara mayoritas dan masing-masing anggota majelis tetap bertahan dan membela pendapat masing-masing sehingga tidak dapat dicapai suara mayoritas. Akibatnya akan menghambat pengambilan putusan sehingga menimbulkan ketidakpastian penyelesaian.

2. Sistem Umpire.

Sistem ini timbul setelah sistem mayoritas mengalami kendala ketika para anggota majelis tidak mencapai kesepakatan mayoritas dalam pengambilan keputusan, sehingga timbul pemikiran untuk memberikan kewenangan kepada seseorang untuk menyelesaikan perselisihan diantara anggota majelis dalam pengambilan putusan. Sistem *umpire* menyerahkan *umpire* atau *umpireship* kepada ketua majelis.

Acuan penerapan sistem ini dalam mengambil putusan, dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pada prinsipnya, putusan diambil dengan suara terbanyak/mayoritas.
- b. Apabila tidak tercapai suara mayoritas, arbiter ketiga yang bertindak sebagai ketua majelis memiliki wewenang sebagai *umpire* untuk memutus sendiri tanpa memperhatikan pendapat anggota arbiter yang lain.

Dalam penerapan sistem ini, tetap memperhatikan dan mempertahankan sistem *party arbitrate* sebagai landasan. Artinya setiap putusan harus diambil berdasarkan suara terbanyak. Akan tetapi prinsip ini sekaligus dibarengi pelimpahan kewenangan umpireship kepada ketua majelis, sehingga apabila ternyata tidak tercapai suara terbanyak dalam pengambilan putusan, maka ketua majelis berkah mengambil putusan sendiri.

SYARAT PUTUSAN

Setiap putusan arbitrase haruslah memenuhi syarat-syarat tertentu agar putusan tersebut sah. Pasal 50 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan, Putusan arbitrase harus memuat kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHAN-AN YANG MAHA ESA";

nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter; nama lengkap dan alamat para pihak; hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih; ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih; pertimbangan yang menjadi dasar putusan; pokok putusan; tempat dan tanggal putusan; mulai berlakunya putusan; dan tanda tangan arbiter atau majelis arbiter. Dari ketentuan tersebut, putusan arbitrase terdiri dari syarat formal dan materiil. Syarat ini harus dipenuhi agar putusan arbitrase menjadi sah.

1. Syarat Formil Putusan.

- a. Menyebutkan identitas para pihak. Penyebutan identitas para pihak merupakan syarat formal dari suatu putusan yang tidak boleh diabaikan, karena tanpa menyebut identitas, maka putusan batal demi hukum karena tidak ditentukan kepada siapa putusan tersebut berlaku. Penyebutan identitas sebagaimana diinginkan undang-undang sangatlah sederhana dengan menyebut nama dan alamat lengkap para pihak. Dalam penulisan identitas ini nama para pihak harus ditulis secara lengkap dan tidak keliru, kecuali kekeliruan kecil yang dalam praktek dapat ditolerir.

Mengenai pencantuman alamat tidak mesti tempat kediaman, tetapi juga dibolehkan alamat resmi kantor para pihak.

b. Menyebut tempat putusan diambil.

Penyebutan tempat putusan diambil, sangat berkaitan dengan tempat kedudukan resmi arbiter. Putusan mestinya dibuat di tempat kedudukan resmi arbiter/majelis arbiter.

c. Putusan diberi hari dan tanggal.

Syarat formal lain yang harus dicantumkan dalam putusan arbitrase adalah hari dan tanggal putusan dijatuhkan. Pencantuman hari dan tanggal dimaksudkan guna memenuhi syarat autentikasi putusan. Suatu putusan yang tidak memuat hari dan tanggal akan menjadi putusan yang tidak sah dan tidak memiliki nilai autentikasi. M. Yahya Harahap (2001: 233), menyebutkan adanya kekeliruan penulisan atau penyebutan hari dan tanggal putusan, tidak mutlak mengakibatkan putusan batal demi hukum. Yang mengakibatkan putusan batal adalah apabila putusan sama sekali tidak bertanggal. Apabila ada kekeliruan dalam pencantuman hari dan tanggal dapat dimintakan perbaikan untuk memperbaiki putusan (*correction of the award*).

Tujuannya adalah agar putusan yang arbitrase tersebut tidak dimintakan pembatalan.

d. Putusan ditandatangani oleh arbiter atau majelis arbiter.

Syarat formal yang terakhir adalah putusan ditanda tangani oleh arbiter atau majelis arbiter. Sama halnya dengan pencantuman hari dan tanggal putusan, penandatanganan putusanpun bertujuan untuk melekatkan sifat keresmian (*official*) dan keautentikan putusan. Suatu putusan yang tidak ditanda tangani oleh arbiter atau majelis arbiter, putusan itu tidak sah, tidak resmi dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga putusan itu batal demi hukum. Pada prinsipnya putusan harus ditanda tangani oleh semua arbiter (majelis) meskipun tidak secara mutlak. Ketentuan ini disesuaikan dengan system pengambilan keputusan mayoritas dalam pemeriksaan oleh majelis arbiter. Karena ada kemungkinan arbiter yang berbeda pendapat dengan arbiter yang lain (mayoritas) tidak bersedia menandatangani putusan. Maka untuk menghindari kemungkinan adanya arbiter yang tidak bersedia menandatangani putusan, hendaknya diatur dalam perjanjian penunjukan arbiter.

Namun untuk menghindari efek negative dari suatu putusan, hendaknya penolakan, penandatangan putusan dijelaskan dalam putusan.

2. Syarat Materil Putusan.

Syarat materil dari suatu putusan arbitrase terdiri dari 3 (tiga) hal pokok yang harus dipenuhi agar putusan tersebut sah, yaitu :

a. Putusan mencantumkan kesimpulan pendirian arbiter.

Dalam putusan arbiter dicantumkan atau diuraikan apa yang menjadi kesimpulan pendapat dan pendirian masing-masing arbiter (majelis arbiter). Dalam sistematika putusan, pendapat dan kesimpulan anggota arbiter diletakkan pada bagian pertimbangan hukum. Uraian berupa deskripsi tentang pendapat masing-masing anggota arbiter yang disertai dengan kesimpulan. Urutan pendeskripsiannya ditempatkan dalam pertimbangan hukum sesudah uraian deskripsi fakta. Kesimpulan pendapat dan pendirian masing-masing anggota arbiter memuat pokok-pokok pikiran dan kesimpulan pendapat sehingga uraiannya benar-benar informatif dan komunikatif.

Pada prinsipnya dalam pertimbangan hukum ini mutlak dicantumkan uraian pendapat dan kesimpulan masing-masing anggota, kecuali para pihak sepakat dalam perjanjian penunjukan arbiter putusan tidak perlu menguraikan pendapat arbiter khususnya pendapat yang berbeda (*dissenting opinion*). Selanjutnya menurut M. Yahya Harahap (2001 : 234), kalau para pihak tidak menjanjikan kewajiban mencantulkannya dalam putusan, tetapi para pihak sepakat, maka tidak perlu diuraikan. Intinya majelis arbiter wajib tunduk dan mengikuti tata cara yang dikehendaki para pihak sepanjang hal itu tidak bertentangan dengan hukum, kepatutan, keadilan dan ketertiban umum.

b. Putusan menguraikan dasar alasan pertimbangan.

Putusan harus menguraikan alasan atau dasar-dasar pertimbangan. Alasan-alasan pertimbangan merupakan argumentasi kesimpulan hukum berdasarkan fakta-fakta dan pembuktian yang ditemukan dalam proses pemeriksaan. Semua fakta harus dipertimbangkan secara seksama dan menyeluruh.

Pertimbangan harus meliputi seluruh permasalahan sesuai dengan perjanjian penunjukan arbiter.

Oleh karenanya tidak boleh ada permasalahan yang tertinggal tidak dipertimbangkan. Bila ada ketinggalan, berarti putusan belum mempertimbangkan dan mengadili seluruh perselisihan hubungan industrial yang diajukan. Dalam pertimbangan ini harus pula jelas diauraikan apa yang terbukti dan mana yang tidak terbukti. Bagian mana yang dikabulkan dan bagian mana yang ditolak atau tidak dapat diterima. Putusan yang tidak lengkap secara menyeluruh dan tidak agumentatif, dianggap putusan yang kurang berdasar (*onvoeldoende gemotiverd*). Pertimbangan putusan harus merujuk pada berita acara pemeriksaan. Uraian pertimbangan yang argumentatif harus dimulai dengan pengutaraan pokok-pokok dalil gugatan penggugat.

c. Menguraikan secara rinci amar putusan.

Syarat materiil yang terakhir ialah amar putusan. Amar putusan lazim juga disebut "diktum" putusan. Setiap putusan harus memuat diktum.

Secara sistematika ditempatkan pada bagian akhir keputusan, yang rinciannya dirumuskan satu persatu di bawah bagian "mengadili". Putusan yang tidak memuat amar, dianggap bukan putusan.

Itu sebabnya menjadi syarat materiil yang bersifat mutlak. Diktum putusan bersifat mutlak secara, tak boleh disingkirkan berdasar alasan apapun. Tidak dapat disingkirkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Meskipun para pihak sepakat putusan tak perlu memuat diktum, perjanjian itu dianggap tidak ada, karena bertentangan dengan tata tertib beracara maupun dengan ktertiban umum.

Putusan harus merinci dan memuat amar karena pada hakikatnya, amar adalah "esensi" putusan. Dalam amar dirumuskan "pernyataan" hukum yang dikenakan kepada para pihak atau kepada salah satu pihak. Amar putusan merupakan penegasan dan pernyataan hukum tentang penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, putusan yang tidak mempunyai amar, tidak memberi penyelesaian hukum mengenai apa yang di sengkatakan para pihak. Tegasnya, putusan yang tidak beramar, adalah putusan yang tak berujung pangkal atau boleh dikatakan meskipun dengan kata-kata putusan kalau tidak ada amarnya, maka pada hakekatnya bukan putusan karena putusan yang demikian tidak bernilai dan tidak berguna.

Tidak mengikat dan tidak memiliki daya *deklaratif* maupun daya *condemnatoir*.

Sehubungan dengan amar putusan perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan/asas hukum yang tidak boleh dilanggar dalam pengambilan putusan arbitrase. Pelanggaran asas ini dianggap sebagai pelanggaran tata tertib beracara dan bisa mengakibatkan putusan arbitrase batal. Asas-asas tersebut antara lain :

a. Amar tidak boleh melampaui apa yang diminta

Pada prinsipnya, amar putusan menyesuaikan diri dengan petitum. Dengan kata lain, pengabulan atas apa yang diminta dalam petitum. Dalam hal ini amar terikat pada patokan asas *ultra petitum partium*. Makna asas ini, apa apa yang dirinci dan dinyatakan dalam amar, paling maksimum sebatas yang diminta dalam petitum. Patokannya: tidak boleh melampaui petitum, tidak boleh mengabulkan lebih dari apa yang diminta, tapi mengurangi boleh atau mengabulkan sebagian dari yang diminta. Persis seperti petitum pun boleh. Jadi melampaui dilarang, mengurangi boleh, persis pun boleh. Sekiranya pun dari hasil pemeriksaan terbukti apa yang disengketakan melebihi petitum, amar putusan tetap membatasi dirinya hanya

sebesar atau sejumlah yang diminta dalam petitum. Dilarang untuk menghukum pihak *respondent/tergugat* melebihi apa yang diminta, *claimant/penggugat* dalam petitum. Menghukum seseorang melebihi dari apa yang diminta dianggap sebagai perkosaan hukum. Putusan yang seperti itu dapat dibatalkan, untuk dipulihkan kemudian sesuai dengan asas *ultra petitum partium* atau asas *ultra vires*.

Sekiranya petitum hanya meminta pernyataan hukum yang bersifat *declaratoir*, amar putusan pun hanya dirumuskan secara deklaratif. Tidak boleh ditambah dengan amar yang bersifat *condemnatoir*. Memang dari satu segi asas *ultra petitum partium* sangat *bercorak* "formalistik, terutama mengenai hal yang menyangkut kebolehan yang menjatuhkan amar *condemnatoir*. Sepanjang mengenai pengabulan yang melebihi besarnya jumlah yang diminta. Misalnya ganti rugi yang diminta dalam petitum sebesar Rp. 100.000.000,00. dalam hal ini, meskipun terbukti dalam pemeriksaan kerugian yang dialami Rp. 200.000.000,00 tetap mengamarkan dalam putusan hanya sebesar Rp. 100.000.000,00 sesuai dengan apa yang diminta.

b. Tidak boleh mencampur petitum primair dengan subsidair.

Asas lain yang tidak boleh dilanggar. Putusan tidak boleh mencampur baur petitum primair dengan subsidair dalam amar putusan. Harus konsekuen dipilih salah satu secara utuh. Amar putusan tidak boleh mengambil sebagian dari petitum primair dan yang sebagian lagi dari petitum subsidair. Kalau gugatan yang di ajukan *claimant/penggugat* mengandung petitum primair dan subsidair, dan masing masing petitum dirumuskan secara rinci dan jelas, maka Arbiter boleh memilih, dapat mengabulkan petitum primair atau subsidair. Tapi tidak boleh : Mengabulkan primair dan subsidair sekaligus secara berbarengan, dan juga tidak boleh mengabulkan sebagian primair dicampur dengan sebagian subsidair. Pengabulan petitum primair yang berbarengan dengan petitum subsidair maupun mencampur aduk antara petitum primair dan subsidair adalah "kacau". Bahkan bisa tumpang tindih. Misalnya petitum primair meminta agar perjanjian batal dan menghukum *respondent* menyerahkan pabrik karena wanprestasi. Petitum primair dilapisi secara alternatif dengan petitum subsidair yang meminta agar *respondent*

wanprestasi dan dihukum untuk membayar harga pabrik ditambah dengan ganti rugi.

c. Dilarang memuat amar berdasar *ex aequo et bono* apabila hal itu tidak disepakati para pihak dalam perjanjian. Pada prinsipnya putusan harus didasarkan peraturan hukum positif. Petitum yang tidak berdasar hukum positif, tidak dapat dijadikan amar putusan. Memang boleh memutuskan berdasar *ex aequo et bono*. Artinya Majelis Arbitrase boleh merumuskan amar berdasarkan *ex aequo et bono*. Namun kebolehan yang demikian hanya dimungkinkan apabila para pihak menghendaki, dan kehendak itu mereka cantumkan secara tegas dalam perjanjian arbitrase.

Jadi, meskipun pihak *claimant/penggugat* ada mengajukan petitum subsidair yang berbentuk rumus *ex aequo et bono* sebagai lapis petitum primair, tidak otomatis Majelis Arbiter mengabulkan gugatan dengan amar berdasar *ex aequo et bono*. Harus diperiksa terlebih dahulu apakah hal itu ada apa tidak mereka cantumkan secara tegas dalam perjanjian arbitrase atau dalam perjanjian penunjukan arbiter. Kalau tidak ada, majelis arbiter dilarang memutuskan sengketa berdasar *ex aequo et bono*.

Sebaliknya kalau ada, barulah hal itu secara formal bernilai sebagai petitum subsidair dan boleh diajukan sebagai landasan alternatif memutuskan sengketa. Prinsipnya azas *ex aequo et bono* atau putusan berdasarkan keadilan according to the jurisdiction (sujud Margono 2004 : 130) hanya berlaku bagi arbiter atau majelis arbiter selama dan sepanjang azas ini dikehendaki oleh para pihak (Gunawan Widjaya dan Ahmad Yani 2000 : 94) dan dipergunakan arbiter dalam menyelesaikan perselisihan yang disepakati dalam perjanjian arbitrase.

- d. Rumusan amar tidak meski persis seperti bunyi petitum

Dalam prinsip ortodok ada sikap konvesional sementara pihak/kalangan yang berpendapat bahwa amar putusan harus dirumuskan persis seperti bunyi kalimat petitum. Meskipun bahasa dan susunan kalimatnya kacau tidak karuan, tetap diikuti sebagaimana adanya. Namun pendapat dan sikap itu sudah seharusnya ditinggalkan, sehingga apabila majelis arbiter berpendapat bahwa dan kalimat petitum tidak sesuai dengan tata bahasa yang baik, maka majelis arbiter dapat memperbaikinya dalam amar putusan.

Yang penting majelis arbiter tidak merubah makna dari petitum yang diajukan *claimant/penggugat*. Yang dilarang, mengubah kearah yang melebihi apa yang diminta. Oleh karena itu, perlu dirintis perumusan amar putusan yang sederhana, jelas, dan terang maksudnya.

PENUTUP.

Pengambilan putusan oleh arbiter khususnya majelis arbiter dapat dilakukan berdasarkan suara terbanyak sesuai dengan sistem sebagaimana telah dikemukakan diatas, dan menuangkannya dalam putusan dengan strategi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas-asas hukum. Putusan yang memenuhi syarat-syarat tersebut, akan terhindar dari pembatalan. Semoga bermanfaat.*****

Reytmun Aruan, SH, M.Hum
Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya
pada Direktorat PPHI, Dit. PHI dan Jamsos Depnakertrans RI

KEPUSTAKAAN

Gunawan Widjaya dan Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000.

M. Yahya Harahap, SH. *Arbitrase*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2001

Satjipto Rahardjo, Prof. Dr. SH., *Ilmu Hukum*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti Bandung, 2000.-

Sujud Margono, SH., *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Penerbit Ghalia Indonesia, 2004.

The Liang Gie, *Keadilan Sebagai Landasan Bagi Etika Administrasi Pemerintahan Dalam Negara Indonesia*, Penerbit Liberty Yogyakarta, 1993.