

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

## HUKUM DAN FENOMENA KETENAGAKERJAAN

**Najmi Ismail<sup>1</sup>, Moch. Zainuddin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran,  
Najmiismail13@gmail.com, mohammad.zaenudin@unpad.ac.id

### ABSTRAK

Fenomena ketenaga kerjaan di Indonesia sangat sering terjadi. Terkadang fenomena tersebut mengakibatkan banyak hal terjadi. Fenomena yang terjadi menyebabkan konflik dan jalan keluar. Namun saat ini lebih banyak dilihat konflik dibandingkan jalan keluar. Maka dari itu perlu adanya pengaturan-pengaturan lebih lanjut guna meminimalisir hal-hal tersebut terjadi. Indonesia dengan serius menangani hal ini dengan membuat UU No.13 tahun 2003. Undang-undang ini dikeluarkan guna menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing. Dibalik banyaknya fenomena yang terjadi, ada salah satu yang menarik perhatian yaitu K3L. K3L merupakan para pekerja yang bekerja mengurus tentang K3. Tugas utama mereka adalah mengupayakan kenyamanan daerah yang menjadi tanggung jawab mereka.

Kata kunci : K3L, Buruh, Pekerja, pengusaha, pemerintah

### ABSTRACT

*The phenomenon of employment in Indonesia is very common. The phenomena such the resulted in many thing happning. The phenomena that occurs cause conflict and exit. But now, conflict more is seen than the way out. Therefore there is a need for further arrangements to minimize these things happens. Indonesia seriously handles this phenomena. The government making UU No.13 of 2003. This law is issued to explain right or obligations of each. Behind the many phenomena that occur, the one phenomena that is interesting. Attention that is K3L. K3L is the workers who work on K3. Their main task is to seek he comfort of the area for which they are responsible.*

*Key words:K3L, laborers, workers, employers, goverment*

### A. Pendahuluan

Indonesia sangat menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hal ini terjadi sebagaimana sila kedua yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab. Sebuah negara tidak akan jauh dengan hubungan antara para pekerja/buruh dengan para penguasaha. Peran aktif pemerintah dapat

membantu agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja dan pengusaha.

Manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT yang paling sempurna memiliki derajat paling tinggi dimuka bumi ini. Maka dari itu manusia tidak boleh sembarang dilakukan seperti tidak selayaknya manusia. Jadi perlu adanya aturan yang mengatur manusia sebagai pekerja

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

agar tidak ada eksploitasi berlebih dalam penggunaan tenaga manusia itu sendiri.

Islam mengharamkan segala jenis kezaliman dan mengajak dihilangkannya berbagai bencana dan keburukan yang darinya. Di antara bentuk-bentuk kezaliman yang paling jelas adalah memeras kaum buruh dan menahan upah kerja mereka. Sesungguhnya hal semacam itu sangat diharamkan dan sangat jelas pelarangannya karena dapat dikategorikan sebagai memakan harta secara batil. Dengan demikian seluruh insan manusia dapat menikmati hidup dengan selayaknya manusia yang lain tanpa merasa adanya perbudakan.

Indonesia juga sangat memerhatikan nasib para kaum pekerja ini. ini lakukan dengan segenap upaya guna menjunjung tinggi nilai pancasila yang ditanamkan sejak dahulu. Seluruh nilai yang ada dalam pancasila sangat bersentuhan dengan para pekerja dimana sila pertama menegaskan bahwa kita tidak boleh mengeksploitasi orang karena dalam agama yang ada di Indonesia sangat dilarang adanya pengeksploitasian. Sila kedua ialah kemanusiaan yang adil dan beradab maka dari itu perbudakan di Indonesia sangat dilarang karena tidak seusai dengan peri keadilan dan adab orang Indonesia. Lanjut ke sila ketiga yaitu persatuan Indonesia, dapat diartikan dalam semboyan kita yaitu bhineka tunggal ika yang artinya berbeda-beda tetap satu dalam katalain tidak ada pembedaan dalam hak dan kewajiban walau adanya perbedaan fisik. Sila keempat diambil untuk bagaimana cara para pekerja dan pengusaha menemukan jalan terbaik untuk keduanya dengan cara musyawarah. Sila terakhir sila kelima menjelaskan harus adanya keadilan

sosial untuk seluruh warga Indonesia dengan segala hak dan kewajibannya.

Dari nilai pancasila itulah dilahirkannya beberapa undang –undang yang mengatur para pekerja dengan pengusaha dalam segala hal yang bersangkutan dengan hak dan kewajibannya masing-masing. Indonesia tidak sendirian menangi masalah-masalah yang ada ini. Indonesia bekerja sama dengan banyak negara dan organisasi internasional guna menopang hak-hak dan kewajiban secara universal.

Salah satu pekerja diindonesai adalah para penjaga kebersihan, keselamatan, kesehatan, dan lingkungan atau biasa disebut para K3L. Para pekerja K3L dapat perhatian serius karena mereka yang selama ini ada dibelakang layar guna menjaga kebersihan lingkungan di sekitar kita. namun, ada yang sangat disayangkan dari hal itu salah satunya adalah kurangnya pemahanan tentang K3 itu sendiri oleh para pekerja K3L ini.

### Metode

Metode yang digunakan ialah kuantitatif dan kualitatif. Dimana menggunakan bebrbagai sumber literatur baik buku atau artikel ilmiah lainnya. Dan juga menggunakan tabel yang merupakan hasil dari pengambilan sampel yang dilakukan oleh mahasiswa Ilmu Kesejahteraan Sosial 2017 Universitas Padjadjaran.

### B. Pembahasan

Islam mewajibkan sebagian pekerjaan terhadap orang orang yang memikul tanggung jawab. Pekerjaan-pekerjaan itu adakalanya ditetapkan sebagai wajib *aini* dan yang lain ditetapkan sebaga wajib *kifa i*. Yang dimaksud pekerjaan-pekerjaan yang dihukumi wajib 'aini adalah yang dihukumi

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

wajib aini atas seorang pemikul tanggung jawab yang tidak dapat digugurkan karena suatu hal. Dan itu seperti pekerjaan seorang manusia untuk menghidupi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya. Karena itu hukumnya wajib atas seorang pemikul tanggung jawab untuk menjalankannya. Imam Ali Zainal Abidin berkata, "Cukuplah seseorang mendapat dosa akibat menyia-nyiakan keluarga yang menjadi tanggungannya." Begitu pula banyak hadis lain yang menunjukkan kewajibannya.

## 1. Tenaga kerja dan Buruh

### A. Istilah-Istilah

"Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan". ( Imam Soepomo:1999)

Sementara itu, Sendjun H. Manullang mengemukakan bahwa : "Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa".

Dalam dunia kerja terdapat beberapa istilah, yaitu: tenaga kerja, buruh, di bawah ini dengan memanfaatkan istilah-istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dan Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948, dapat dijelaskan sebagai berikut

#### a. Tenaga kerja

Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja

adalah "tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan" (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi di sini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi Pemerintah terikat oleh Undang undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau dilindungi oleh Undang-undang Perburuhan atau yang lazim disebut Hukum Perburuhan. Undang-undang atau Hukum Perburuhan berlaku di setiap perusahaan di setiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja

#### b. Buruh

Yang dimaksud dengan buruh ialah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar (perkataan buruh dan majikan banyak dijumpai dalam KUH Perdata Titel 7A Bab III antara pasal-pasal 1601 sampai dengan 1603). Perkataan buruh banyak pula dijumpai dalam Undang-undang Kerja, Undang-undang Perlindungan dan Keselamatan Kerja, serta beberapa Undang-undang lainnya dan Peraturan-peraturan yang berlaku yang berkaitan dengan Undang-undang

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

tersebut, dimana buruh dimaksudkan sebagai "tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, yang tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha, sesuai dengan peraturan kerja berlaku dalam lingkungan perusahaan. Perlu pula kita ketahui, bahwa perusahaan itu (yang dimaksudkan perusahaan yang dikelola bangsa kita terdiri atas perusahaan swasta, perusahaan daerah dan perusahaan jawatan, seperti PJKA, DAMRI, PT INTI, PT kebun dan lain-lain yang sejenis, pada perusahaan-perusahaan milik Jawatan, Dinas, atau Daerah) dimaksudkan buruh di sini lebih lazim disebut Karyawan, yang apabila ditinjau dari arti kata yang sebenarnya karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil karyanya kepada pengusaha yang mengerjakannya, dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesinya atau pekerjaannya atas dasar keahlian sebagai mata pencaharian.

#### B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ialah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas pakat tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja (buruh) yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan atau menugaskan buruh agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja (buruh) berhak upah dan jaminan-

jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian tersebut.

- Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja/Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni

- a. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH-Perdata Pasal 1603a yang berbunyi "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya."

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

- b. Adanya Unsur Perintah (Command)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada pengusaha untuk melakukan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan pekerjaan dengan hubungan yang lainnya misalnya hubungan

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah (Pay)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

C. Perjanjian Kerja

Merupakan suatu wujud persetujuan atas kata antara pengusaha dengan calon tenaga kerja yang lazim diadakan sebelum terjadinya hubungan kerja dimana dengan ditanda tangannya perjanjian kerja itu oleh masing-masing pihak yang bersangkutan, merupakan tanda resminya pengusaha mengerjakan buruh itu pada perusahaan dan bagi buruh (tenaga kerja) merupakan resminya bekerja pada perusahaan tersebut untuk jangka waktu terbatas ataupun tidak terbatas sesuai dengan segala sesuatu yang telah dinyatakan dalam perjanjian kerja tersebut. Menurut KUH Perdata pasal 1620-z, perjanjian kerja itu sebagai hasil kesepakatan antara majikan dan buruh untuk menjalin hubungan kerja, dimana pihak buruh mengikat-kan diri kepada pihak majikan selama sesuatu jangka waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan memperoleh upah tertentu seperti yang telah disepakati bersama. Dengan adanya perjanjian kerja ini, baik pengusaha maupun buruh tidak boleh

memerintah dan melakukan pekerjaan semena-mena melainkan harus sesuai dengan yang ditentukan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah"

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagz kerja, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman Soepomo (1983:53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH- Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah "di bawah perintah pihak lain," di bawah perintah ini menunjukkan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordin Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh untuk sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak & kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan lainnya.

- Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang hiva Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkn d perjanjian kerja dibuat atas dasar

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang diperjanjkan;
4. pekerjaan yang diperjanjkan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/ sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjkan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak

pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Pasal 69 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjkan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yan diperjanjkan merupakan objek dari perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjkan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

## 2. Aspek Hukum Ketenagakerjaan dalam Hubungan Kerja (During Employment)

### 1. Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Lahirnya

#### Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak & kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja. Uraian lebih mendalam mengenai kedua perjanjian ini dapat dilihat pada bab sebelumnya tentang hubungan kerja

### 2. Perlindungan Norma Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti). Perlindungan Sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai mana yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat. Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan sebelumnya yakni Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 jo. Undang-undang No.1 Tahun 1951 tentang Kerja yang saat ini sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pembahasan mengenai perlindungan norma kerja ini meliputi

#### a. Pekerja Anak

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Batasan ini berbeda dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (saat ini sudah tidak berlaku lagi) yang memberikan pengertian anak adalah orang laki-laki atau perempuan yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun. Batas umur bekerja ini sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja menyebutkan usia minimum tidak boleh kurang dari usia wajib belajar yakni 15 tahun. Dengan demikian, mengenai batas usia kerja ini terjadi kontradiktif dengan konsep anak dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menggunakan umur lebih tinggi yakni 18 tahun. Karena Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang lebih baru, maka berlaku asas hukum "lex posterior derogat lex priori".

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk tumbuh kembang serta untuk memperoleh pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Namun demikian, ketentuan ini dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental, dan

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

sosial (Pasal 69 ayat 1). Selanjutnya dalam Pasal 69 ayat 2 disebutkan Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam pekerjaan memenuhi persyaratan ayat

- (1) harus izin tertulis dari orang tua atau wali;
- (2) perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- (3) waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- (4) dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
- (5) keselamatan dan kesehatan kerja;
- (6) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- (7) menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 1, 2, 3 sampai 7 dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya (Pasal 69 ayat 3). Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya (Pasal 71 ayat 1) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:

- a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
- c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/ buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72). Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73). Siapa pun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74

ayat 1). Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi

- A. pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya
- B. pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian
- C. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, atau ya atau
- D. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

#### B. Pekerja Perempuan

Rozali Abdullah dan Syamsir yang menyebutkan, bahwa terdapat beberapa kelompok yang rawan dalam peisualan hak asasi manusia, antara lain kelompok buruh/tenaga kerja dan kelompok perempuan. Maka dari itu perlu ada pengkhususan bagi kaum wanita. Beberapa pengkhususan ialah pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1).

Selanjutnya disebutkan Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang pergi dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat 4)

Pengaturan buruh/pekerja perempuan dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan dipekerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah waktunya laki dan perempuan diberikan

Kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaan, maka perusahaan yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

### C. Waktu Kerja dan Istirahat

Buruh/pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan Bu waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1). Waktu kerja sebagaimana dimaksud adalah: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan gusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yang meliputi istirahat antara jam kerja,

- a) sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
- d) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Khusus bagi pekerja/buruh perempuan mendapat perlindungan sebagai berikut

- a. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat 1). Pelaksanaai ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1).
- c. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2)
- d. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

### 3. UU No.13 Tahun 2003

Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan/ketenagakerjaan yakni

1. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja; istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.

2. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (labour agreement)/ kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negaraiberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan

3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu- rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.

4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.

5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur.

Melalui undang undang ini para pekerja mempunyai beberapa hak-hak yang dimiliki pekerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang. Yaitu:

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

- Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak ini diatur dalam pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*". Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

- Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja*".

Serta pasal 12 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja*".

Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat *hard skills* maupun *soft skills*. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digaris bawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.

- Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 18 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Tenaga kerja*

*berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.*"

Serta dalam pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.*"

Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

- Hak Memilih penempatan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri*".

Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

- Hak-Hak pekerja Perempuan dalam UU No 13 Tahun 2003:

Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.

Pasal 76 Ayat 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.

Pasal 76 Ayat 3. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.

Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.

Pasal 81. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pasal 82 ayat 1. Perempuan berhak memperoleh istirahat sekana 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 82 ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

- Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:

7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau

8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

- Hak Kesejahteraan.

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada pasal 99 UU No

13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

- Hak bergabung dengan serikat pekerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 104 UU No 13 Tahun 2003.

- Hak beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

- Hak perlindungan kerja.

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Moral dan Kesusilaan.
- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.
- Dan masih banyak Hak-hal yang lainnya.

#### 4. K3/K3L

K3 adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja maupun orang lain di tempat kerja.

“Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan seperti cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dalam hubungannya dengan perlindungan tenaga kerja adalah salah satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja. (Suma'mur, 1992)”.

“Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya akan membawa iklim yang aman dan tenang dalam bekerja sehingga sangat membantu hubungan kerja dan manajemen. (Suma'mur, 1992)”

Tugas dan tanggung jawab K3L :

- Memastikan keselamatan sudah diintegrasikan ke dalam semua aspek
- Mengelola risiko lingkungan secara ekologis
- Menyikapi kebutuhan dan keluhan.

Pada Universitas Indonesia K3L mempunyai Unit Pelaksana Teknis sendiri dimana memiliki tugas pokok tersendiri, antara lain:

#### **Tugas Pokok UPT K3L**

1. Merupakan unit pengelola / manajemen risiko Keselamatan, Kesehatan Kerja & Lingkungan (K3L) di Kampus Universitas Indonesia dengan pendekatan Sistem Manajemen K3L.
2. Mengelola kondisi darurat dan krisis yang mungkin terjadi di Kampus.
3. Memberikan dukungan dan saran bagi kegiatan belajar mengajar, riset, kegiatan laboratorium, bengkel agar berlangsung secara selamat, sehat, dan ramah lingkungan.

#### **Fungsi UPT K3L**

1. Menyusun & menyelenggarakan program & prosedur K3L meliputi pencegahan, mitigasi risiko K3L & pengelolaan insiden K3L, pencegahan cedera, dan penyakit akibat kerja.

2. Merupakan unit penyelenggara pelatihan K3L.
3. Memberikan advis (saran) dan koordinasi kepada pihak terkait untuk implementasi K3L.
4. Merupakan unit penyelenggara promosi, audit, inspeksi & pengelolaan insiden K3L.

Selain dari fungsi K3L itu sendiri ada pembagian wilayah tugas atau bisa dibilang pembagian zona. Dari zona tersebut terbagi kembali menjadi tiga tugas pembersihan zona tersebut. Dalam satu zona biasanya terbagi menjadi tiga bagian yaitu ada yang kebagian untuk membersihkan jalan, ada yang bertugas untuk membersihkan pekarangan, dan ada yang bertugas untuk membersihkan wilayah fakultas yang mencakup pada zona masing-masing.

Berdasarkan itu mahasiswa kesejahteraan sosial mencoba mengambil sampel acak. Sampel ini diambil melalui menanyakan langsung kepada responden secara langsung.

No	Tugas pokok	f	%
1	Membersihkan jalan	0	0%
2	Membersihkan pekarangan fakultas	8	89%
3	Lainnya	1	11%
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian Mahasiswa Ilmu Kesejahteraan Sosial 2017 Universitas Padjadjaran

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan mayoritas pekerja membersihkan pekarangan fakultas. Pembagian kerja ini dilakukan secara zona-zona. maka dari itu

wajar bila disuatu zona tidak ada salah satunya tugas pokok mungkin dikarenakan banyak hal.

Lanjut kepada prosedur dalam pekerjaan ini. Universitas Padjadjaran mempunyai beberapa SOP-SOP untuk K3L yang menjadikan pengelolaan lahan tidak sembarang. Beberapa SOP tersebut adalah SOP Pengangkutan Sampah, SOP Pemeliharaan Kebersihan, SOP Pemeliharaan Taman, dan SOP Pematangan Rumput

#### SOP Angkutan Sampah

- Pengecekan kondisi kendaraan
- Membersihkan kendaraan
- Memanaskan mesin mobil
- Service kecil
- Mengidentifikasi Area pengkutan sampah
- Membersihkan kendaraan setelah dipakai

#### SOP Pemeliharaan Kebersihan

- Mempersiapkan Alat Kebersihan
- Membersihkan Area-area
- Melakukan pengecekan kebersihan secara berkala
- Memeriksa peralatan yang telah digunakan

#### SOP Pemeliharaan Taman

- Mempersiapkan peralatan pemeliharaan tanaman
- Membersihkan Area taman
- Memotong daun kering dan mencabut rumput liar
- Melakukan penggemburan tanah sekitar taman
- Menyiram seluruh tanaman
- Melakukan pemupukan secara berkala

#### SOP Pematangan Rumput Liar

- Mempersiapkan mesin pemotong rumput
- Cek kondisi mesin pemotong rumput
- Mengidentifikasi Area pematangan rumput
- Melaksanakan pematangan rumput

- Membersihkan mesin setelah digunakan.

Dengan adanya SOP-SOP yang dibuat diartikan sebagai adanya aturan-aturan yang mengatur dalam pekerjaan mereka guna keselamatan dan kesehatan kerja mereka. Walau sudah pernah ada penyuluhan kepada mereka, namun yang sangat disayangkan banyak dari K3L itu sendiri tidak mengetahui tentang SOP tersebut guna keselamatan dan kesehatan kerja mereka. Berikut data dari sampel yang kami ambil secara acak.

No	Jawaban	F	%
1	Ya	2	22%
2	Tidak	7	78%
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian Mahasiswa Ilmu Kesejahteraan Sosial 2017 Universitas Padjadjaran

Dengan data diatas disimpulkan bahwa memang ada pengarahan keselamatan dan kesehatan kerja namun belum secara merata dilakukan. Namun jika dilihat dari SOP yang diberikan maka seharusnya sudah ada tentang keselamatan dan Kesehatan kerja dari awal kali menjadi K3L.

K3L pada Universitas Padjadjaran terdapat sekitar 300 pekerja aktif. Dari pekerja aktif tersebut didominasi oleh para kaum wanita. Dari data yang kami ambil secara acak, ada sekitar 9 responden dan semua berjenis kelamin perempuan. Dengan ini menandakan seharusnya ada perlakuan khusus yang diberikan kepada K3L dalam pembagian kerja masing masing.

Kita sebagai civitas akademika juga perlu mengembangkan potensi dan melindungi mereka sebagai pekerja. Karena banyak dari mereka tidak sekolah, lulusan sd, lulusan smp, atau hanya sekedar lulus SMA. Dengan rendahnya tingkat

pendidikan mereka, dapat dikatakan bahwa hanya sedikit yang mengerti hukum bahkan hampir tidak ada. Lalu kami kembali mengambil sampel untuk mengetahui tingkat pendidikan mereka.

No	Tingkat pendidikan	f	%
1	SD	6	67%
2	SMP	3	33%
Jumlah		9	100%

Ini mengartikan sedikit sekali kesempatan bagi mereka untuk mengetahui hak-hak perlindungan bagi mereka. Maka dari perlu banyaknya perlindungan-perindungan khusus bagi wanita seperti yang dijelaskan diatas dengan dasar UU No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Perlindungan ini guna melindungi hak-hak manusia khususnya perempuan dalam beberapa aspek.

Dalam UU No.13 Tahun 2013 juga diatur bagaimana jikalau ada kerja lembur. Perlindungan tambahan yang harus diberikan khusus apabila ada pekerja yang lembur. Para pekerja K3L ditugaskan lembur apabila kampus memiliki acara, adanya pertemuan, hingga diminta mahasiswa untuk membantu dalam sebuah acara mahasiswa.

Jika para pekerja K3L dituntut libur seharusnya ada kewajiban-kewajiban yang diberikan oleh atasan guna menjamin para pekerja diberi rasa nyaman. Dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 78 ayat 1 dijelaskan waktu kerja lembur maksimal hanya 3 jam dalam sehari atau 14 jam dalam satu pekan dan wajib membayar upah seperti yang ditegaskan ayat selanjutnya. Selain itu pekerja dapat dikatakan lembur apabila ia dipekerjakan dihari libur nasional seperti yang tertera pada pasal 85 ayat 3 UU No.13 Tahun 2003. Dengan demikian para K3L bisa mendapatkan hak nya.

### C. Kesimpulan

Dengan melihat para pekerja K3L dapat beberapa kesimpulan yang bisa diambil. Poin poin tersebut dibagi menjadi beberapa, yaitu :

Jenis kelamin

Mayoritas dari mereka adalah perempuan. Dalam artian berarti ada harusnya ada hak-hak yang dijunjung tinggi oleh para petinggi guna mengambil tindakan apa yang akan dilakukan. Pertimbangan ini perlu dilakukan agar tidak terjadi pengambilan tindakan yang tidak sesuai proporsional mereka.

Pembagian tugas

Pembagian tugas pada sektor inipun sudah tepat karena mayoritas dari K3L ini berjenis kelamin perempuan. Penempatan ditempat yang tidak terlalu rawan sangat baik dilakukan guna untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan.

Pengarahannya keselamatan dan kesehatan

Namun pada sekotro pengarahannya dalam keselamatan dan kesehatan perlu mendapat sorotan tersendiri. Ini dilakukan karena banyak dari mereka tidak mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja yang benar. Seharusnya perlu diadakan kembali penyuluhan tentang hal ini kembali untuk menambahkan pengetahuan bagi K3L atau menguatkan pikiran mereka kembali tentang keselamatan mereka masing-masing.

Lulusan

Dengan melihat fakta lapangan, dilihat banyak sekali dari mereka yang tidak mengesampingkan pendidikan dengan sempurna. Ini banyak menyebabkan pengetahuan mereka tidak secara meluas menjadikan banyaknya kekurangan-kekurangan yang ia dapatkan akibat dari

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

rendahnya tingkat pendidikan mereka. Dengan lulusan SMA saja mereka mungkin tidak mengetahui apa yang menjadi hak-hak mereka sebagai pekerja. Bagaimana dengan lulusan SD satau SMP? mungkin mereka tidak mengetahui sama sekali.

Hak yang perlu diatur

Dengan rendahnya pendidikan mereka, menyebabkan banyak hak-hak mereka yang diatur tidak terpakai karena satu dan lainnya. Seperti hak wanita untuk mengambil cuti libur akibat menstruasi hingga hamil, hak mereka tidak bekerja dihari-hari libur nasional atau dengan membayarkan upah lembur kepada mereka, dan banyak hak-hak mereka yang diatur namun mereka tidak mengetahuinya.

melindungi buruh

Pemilik perusahaan diwajibkan memenuhi sarana saran pengaman di tempat kerja untuk melinduki kemungki yang terkait dengan mendapat bahaya dan terjangkau penyakit-penyakit risiko pekerjaannya.

hak istirahat

menetapkan hak istirahat bagi para buruh ialah sebuah kewajiban. Dalam sebuah riwayat dijelaskan "Sesungguhnya diri Anda memiliki hak, tubuh Anda memiliki hak, pasangan hidup Anda memiliki hak, dan mata Anda memiliki hak. Imam juga berkata, "Istirahatkanlah hati Anda saat demi saat."

## Referensi

Kartasapoetra, G., kartasapoetra ,SHRG., Ir.  
Kartasapoetra A.G. 1994. HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA. Jakarta: Sinar Grafika.

Husni, L. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Husni, L. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : edisi revisi. Jakarta :Rajawali Press.

Fakultas Hukum Universitas Indonesia. 2014. Perjanjian Perburuhan : Perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing. Depok : Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Syarif, BA. 2007. Keringat Buruh. Jakarta: Al-Huda. Penerjemah Ali yahya.

Imam Soepomo. 1999. Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan : Jakarta

Sendjun H. Manullang. 2001. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta : Jakarta.

Rozali Abdullah dan Samsir, 2004, Perkembangan IIAM dan Keberadaan Peradilan HAM di indonesia, Ghalia Indonesia : Jakarta

Notoatmojo, S. (1996). Ilmu Kesehatan Masyarakat. Rineka Cipta : Jakarta.

Internasional labour organizations. KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA : Saran Untuk Produktivitas. Kantor ILO Jakarta : Jakarta

Internasional labour organizations. KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) : dilingkungan rumah tangga. Kantor ILO Jakarta : Jakarta

Satriawan LA. 2009. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) .Journal UAJY : Yogyakarta

Upt K3L Universitas Indonesia. 2018. Profil UPT K3. Retrieved from <http://k3l.ui.ac.id/tentang-kami/profil-upt-k3l/> visit on 22 juni 2018

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 3	Hal: 166 - 182	Desember 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	---------------

Shell. 2018. Kesehatan, Keselamatan, Kemanan, Dan Lingkungan (K3L). Retrieved from [https://www.shell.co.id/in\\_id/karir/students-and-graduates/degree-matcher/health-safety-security-and-environment-hsse.html](https://www.shell.co.id/in_id/karir/students-and-graduates/degree-matcher/health-safety-security-and-environment-hsse.html) 22 juni 2018 shell DPR RI. UU.No13 Tahun 2003 : Tentang Ketenagakerjaan. Retrieved from [www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id) > dokjdih > document > uu

Joupy, GZ., & Mambu. NN. ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA (Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Manado : ProgramStudi Ilmi Hukum Universitas Negeri Manado.