

July 2021

PENERAPAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP BURUH ANAK YANG BEKERJA DI PERKEBUNAN TEMBAKAU GARUT, JAWA BARAT

Monalisa Silitonga
monalissilitonga02@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Civil Law Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Criminal Law Commons](#), and the [International Law Commons](#)

Recommended Citation

Silitonga, Monalisa (2021) "PENERAPAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP BURUH ANAK YANG BEKERJA DI PERKEBUNAN TEMBAKAU GARUT, JAWA BARAT,"

Dharmasisya: Vol. 1 , Article 24.

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss2/24>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Law at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Dharmasisya by an authorized editor of UI Scholars Hub.

PENERAPAN PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP BURUH ANAK YANG BEKERJA DI PERKEBUNAN TEMBAKAU GARUT, JAWA BARAT.

Monalisa Silitonga

Fakultas Hukum Universitas Indonesia
Korespondensi: monalissilitonga02@gmail.com

Abstrak

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap buruh anak dan menganalisis hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dalam penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap buruh anak di Perkebunan Tembakau di Garut, Jawa Barat. Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yang dilakukan dengan cara melihat hukum dalam arti nyata dalam lingkup masyarakat, yang merupakan data primer dan aturan perundang-undangan sebagai bahan hukum sekunder. Sehingga pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Berdasarkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur mengenai perlindungan bagi tenaga kerja anak, maka ditemukan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja anak sebagai berikut: memberikan larangan merekrut tenaga kerja anak, namun dapat diberikan pengecualian bagi: umur antara 13 - 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak; izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; kesehatan dan keselamatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah/gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa sangat kurangnya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap buruh anak dan kurangnya diterapkannya kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja tersebut. Selain itu juga, hambatan yang mungkin terjadi adalah kurangnya kesadaran buruh anak, keinginan buruh anak untuk mengetahui mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dan tidak adanya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.

Kata kunci: perlindungan hukum, buruh anak, keselamatan dan kesehatan kerja, peraturan, sanksi.

Abstract

The research is aimed to analyze the application of occupational health and safety protection to child laborers and analyze the obstacles that may occur in the application of occupational health and safety protection to child laborers in Tobacco Plantation in Garut, West Java. This research is an empirical legal research, which is conducted by looking at the law in a real sense in the scope of society, which is primary data and legislation as secondary legal material. So the approach taken is a case approach and a statute approach. Based on an analysis of Indonesian laws and regulations governing the protection of child labor, the following forms of protection for child labor are found: prohibiting the recruitment of child labor, but exceptions such as: ages between 13-15 years of age to do light work as long as it does not interfere with the development and physical, mental and social health of the child; written permission from parents or guardians; employment agreement between the employer and parents or guardians; maximum working time of 3 (three) hours; carried out during the day and does not interfere with school time; occupational Health and Safety; a clear working relationship; and receive wages / salaries in accordance with applicable regulations. Based on this research it can be concluded that the very lack of occupational health and safety protection for child laborers and the lack of implementation of occupational health and safety in the work environment. In addition, obstacles that may occur are the lack of awareness of child labor, the desire of child workers to know about health and safety at work and the absence of supervision from the Department of Labor on the implementation of occupational health and safety.

Keywords: legal protection, child labour, occupational safety and health, regulation, sanction.

I. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, buruh mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Buruh merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan harus dibekali dengan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) oleh perusahaan, mengingat tingginya ancaman terhadap keselamatan

dan kesehatan buruh. Kondisi ini berpotensi menimbulkan gangguan hubungan kerja antara buruh dan perusahaan.¹

Pada dasarnya, setiap buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“K3”) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk melindungi keselamatan buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi²

Keselamatan kerja (*Occupational Safety*) yang sehari-hari disebut dengan *safety*, secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani buruh pada khususnya dan manusia pada umumnya.³ Keselamatan kerja erat kaitannya dengan mesin-mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan di perusahaan yang kemungkinan besar dapat menimbulkan kecelakaan kerja.⁴ Kecelakaan kerja yang dimaksud adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan manusia atau dalam hal ini buruh dan dapat merusak harta benda. Keselamatan kerja adalah bebas dari kecelakaan (*Accident*) pada waktu bekerja ditempat kerja (*Occupational Safety Means Free From Accident At The Place Of Work*).

Kesehatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Sedangkan keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi buruh dari resiko-resiko akibat penggunaan alat dan bahan beracun atau berbahaya yang ada di tempat kerja. Sedangkan menurut World Health Organization (WHO), bahwa kesehatan kerja adalah berada dalam keadaan sejahtera jasmani, rohani, dan sosial.

Imam Soepomo mengemukakan bahwa kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi buruh dari kejadian atau keadaan perpekerjaan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja. Imam Soepomo pun mengemukakan bahwa tujuan dari norma kesehatan kerja adalah memungkinkan buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu atau calon ibu, sebagai orang muda dan anak yang masih harus mengembangkan jasmani dan rohaninya.⁵

Kesehatan kerja dapat digolongkan kedalam perlindungan sosial, karena berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Dimana pengusaha memperlakukan buruhnya sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan memandang buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai

¹ Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, *Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja Dan Pengusaha/ Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, (Medan: USU Press, 2008), hal. 1.

² Penjelasan Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Direktorat Sarana dan Prasarana Institut Teknologi Bandung, “Kesehatan Dan Keselamatan Kerja”, <http://kesehatandankeselamatankerja.blogspot.com/2009/01/pengertian-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html>

⁴ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1987), hal. 1.

⁵ Widodo Suryandono, et.al., *Hukum Perburuhan* (Depok: BPFHUI, 2007), hal.63-64

hak asasi.⁶ Buruh yang menderita gangguan kesehatan atau penyakit akibat kerja cenderung lebih mudah mengalami kecelakaan kerja. Jadi peraturan mengenai kesehatan kerja bermaksud untuk melindungi atau menjaga buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaan buruh dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk pengusaha dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Dalam suatu hubungan kerja, buruh yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kesehatan dan Keselamatan kerja bertujuan untuk sebagai berikut:⁷

- 1) Melindungi buruh dari risiko-risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan, khususnya resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- 2) Mengatur hak dan kewajiban buruh dan pemberi kerja dalam konteks pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- 3) Meningkatkan level kesehatan dan keselamatan kerja buruh sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat;
- 4) Meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya, termasuk memelihara kelangsungan pekerjaan;
- 5) Mengurangi kerugian – kerugian yang timbul akibat terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja; dan
- 6) Mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha pemberi kerja.

Meskipun ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja telah diatur sedemikian rupa, tetapi di dalam praktiknya di lapangan banyak buruh yang tidak memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Begitu banyak faktor di lapangan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja seperti faktor manusia, lingkungan dan psikologis. Masih banyak perusahaan yang tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Begitu banyak berita kecelakaan kerja yang dapat kita saksikan. Kelalaian sering kali menjadi alasan dalam hal ini, oleh karena itu berhati-hati menjadi hal yang sangat penting karena jaminannya adalah nyawa sendiri.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (UUKK) menjelaskan bahwa dengan pesatnya kemajuan industrialisasi, mekanisme dan modernisasi, maka berlangsung pulalah peningkatan terhadap intensitas kerja operasional para buruh, alat-alat, mesin-mesin, pesawat-pesawat baru dan sebagainya pada perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan kurang memperhatikan secara rinci, misalnya bahan-bahan teknis dan bahan-bahan yang mengandung racun, serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan keterampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru. Hal ini yang sering menjadi sumber-sumber bahaya dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perlu adanya pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan yang maju dan tepat. Karena masalah kesehatan yang merupakan salah satu unsur yang harus diperhitungkan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, dimana produktivitas kerja harus senantiasa diwujudkan secara optimal agar setiap buruh dapat bekerja dengan sehat tanpa membahayakan dan mengakibatkan kerugian terhadap dirinya dan orang lain serta perusahaan.⁸

⁶ J.H. Ritonga, *Pengetahuan Dasar Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: CV. Garut Narisi Corp, 1990), hal. 87.

⁷ *Ibid.*, hal. 5.

⁸ *Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, <http://data.tp.ac.id/dokumen/kumpulan+3#download>,

Salah satu masalah yang memperoleh perhatian khusus adalah isu mengenai buruh anak (*child labour*). Isu buruh anak menjadi permasalahan menarik karena begitu banyak anak-anak yang bekerja pada usia sekolah. Pada kenyataannya, isu buruh anak bukan hanya mengenai upah, tetapi lekat dengan eksploitasi, buruh berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan psikis, fisik, dan sosial anak. Banyak anak –anak yang terperangkap dalam bentuk-bentuk terburuk buruh anak.

Buruh anak merupakan salah satu gambaran permasalahan anak yang sangat kompleks dan rumit. Buruh anak merupakan salah satu bentuk penelantaran hak anak untuk tumbuh dan berkembang secara wajar. Beberapa hak anak yang diabaikan adalah hak untuk memperoleh pendidikan, bermain, dan lain-lain. Menurut Badan Pusat Statistik, dominasi buruh anak masih terdapat di wilayah perdesaan. Pada 2018 tingkat buruh anak sebesar 3,2 persen. Artinya, terdapat 550 ribu buruh anak dari 17,2 ribu total anak umur 5-17 tahun. Sementara tingkat buruh anak di kota sebesar 2,18 persen. Hal tersebut menandakan, dari 19,8 ribu anak umur 5-17 tahun, terdapat 431,8 ribu buruh anak di wilayah perkotaan.⁹ Kondisi ini menunjukkan pengawas ketenagakerjaan, baik yang berada di Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) maupun yang berada di Dinas Kabupaten dan kota serta provinsi kurang maksimal bekerja.

Buruh anak seharusnya mendapatkan perlindungan anak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari buruh anak dapat terpenuhi. Tetapi pada kenyataannya, banyak pemberi kerja yang memburuhkan anak di perkebunan tembakau yang tidak memenuhi persyaratan yang telah tercantum dalam undang-undang yang berlaku sehingga banyak resiko yang akan timbul dari buruh anak yang bekerja di perkebunan tembakau. Praktek demikian telah terjadi pada perkebunan tembakau yang ada di Garut, Jawa Barat, dimana banyak buruh anak yang bekerja di perkebunan tembakau dari pagi hari sampai dengan sore hari. Banyak buruh anak yang melakukan pekerjaan yang berat dimana pekerjaan tersebut mengganggu kesehatan dan keselamatan mereka.

Dengan uraian di atas tulisan ini hendak membahas: Pertama latar belakang penulisan yang terdapat dalam bab Pendahuluan. Kedua, bagian ini membahas Penerapan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Buruh Anak di Perkebunan Tembakau Garut, Jawa Barat. Ketiga membahas hambatan yang dihadapi dalam Penerapan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Buruh Anak di Perkebunan Tembakau Garut, Jawa Barat. Tujuan untuk menjelaskan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Penerapan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan kerja.

II. PEMBAHASAN

A. Penerapan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Buruh Anak di Perkebunan Tembakau Garut, Jawa Barat

Soetiksno berpendapat bahwa pada hakikatnya semua peraturan di bidang perpekerjaan bersifat memberi perlindungan kepada pihak buruh sebagai pihak yang lemah, terhadap tempat di mana buruh bekerja serta alat-alat kerjanya.¹⁰ Perlindungan tersebut dikategorikan sebagai perlindungan dalam arti luas, sedangkan perlindungan dalam arti sempit mencakup peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja yang hampir serupa dengan lingkup kesehatan kerja dan keselamatan kerja, khususnya terkait tempat dan alat kerja.

Buruh Anak yang bekerja di perkebunan tembakau merupakan salah satu pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan,

⁹ “Jumlah Buruh Anak mengalami penurunan”<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/17/tren-buruh-anak-usia-5-17-tahun>

¹⁰ Soetiksno, Hukum Perburuhan, (Jakarta: tanpa penerbit, 1978), hal. 23-24

keselamatan, atau moral anak. Salah satu Bentuk - Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 adalah anak yang bekerja di Perkebunan. Dalam hal buruh ingin mempekerjakan anak, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membagi 3 (tiga) jenis pekerjaan yang diperbolehkan, yaitu:

1. Pekerjaan Ringan

Anak yang berusia 13 sampai dengan 15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Pengusaha yang memburuhkan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan :

- 1) 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) Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Pekerjaan dalam rangka bagian kurikulum pendidikan atau pelatihan

Anak dapat melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dengan ketentuan :

- 1) Usia paling sedikit 14 tahun.
- 2) Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta mendapat bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

3. Pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat

Dalam Kepmenakertrans No. Kep. 115/Men/VII/2004 dijelaskan bahwa pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat, harus memenuhi kriteria :

- 1) Pekerjaan tersebut bisa dikerjakan anak sejak usia dini
- 2) Pekerjaan tersebut diminati anak
- 3) Pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan anak
- 4) Pekerjaan tersebut menambahkan kreativitas dan sesuai dengan dunia anak

Dalam memburuhkan anak untuk mengembangkan bakat dan minat yang berumur kurang dari 15 tahun, Pengusaha wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 1) Membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan orang tua / wali yang mewakili anak dan memuat kondisi dan syarat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 2) Memburuhkan diluar waktu sekolah;
- 3) Memenuhi ketentuan waktu kerja paling lama 3 jam/hari dan 12 jam/minggu;
- 4) Melibatkan orang tua / wali di lokasi tempat kerja untuk melakukan pengawasan langsung;
- 5) Menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang bebas dari peredaran dan penggunaan narkoba, perjudian, minuman keras, prostitusi dan hal-hal sejenis yang memberikan pengaruh buruk terhadap perkembangan fisik, mental, dan sosial anak;
- 6) Menyediakan fasilitas tempat istirahat selama waktu tunggu;
- 7) Melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Pemberi Kerja memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) Mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja;

- 2) Menjelaskan kondisi dan prosedur kerja yg aman, potensi bahaya, sistem dan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja;
- 3) Melaksanakan dan mengorganisasikan implementasi kesehatan dan keselamatan kerja;
- 4) Melaporkan kecelakaan kerja;
- 5) Memasang poster kesehatan dan keselamatan kerja dan menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja secara gratis.

Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perkebunan Tembakau yang ada di Garut, Jawa Barat tidak memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun Pada Prakteknya, Buruh Anak yang Bekerja di Perkebunan Tembakau tidak dilindungi kesehatan dan keselamatannya selama bekerja sebagaimana seharusnya. Buruh anak dibiarkan melakukan pekerjaan-pekerjaan berat yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan mereka, seperti memegang tembakau kering, bekerja di cuaca ekstrim, menyiram tanaman dengan alat yang berat.

Pemberi Kerja juga tidak melaporkan kecelakaan kerja apabila terjadi. Pemberi Kerja hanya memberikan bantuan atau santunan seadanya. Pemberi Kerja tidak memberikan jaminan sosial kepada Buruh Anak selama bekerja di Perkebunan Tembakau tersebut. Padahal apabila terjadi suatu kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, maka pemberi kerja bertanggung jawab untuk memberikan ganti kerugian kepada buruh melalui prinsip tanggung jawab pengusaha.¹¹ Selain itu, hak-hak dari buruh anak seperti upah, jam kerja, dan sebagainya tidak terjamin lagi meskipun sudah ada Peraturan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri yang mengatur cara memperkerjakan buruh anak. Buruh Anak diburuhkan dalam kondisi yang rawan.

B. Hambatan Yang Dihadapi Dalam Penerapan Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Buruh Anak Di Perkebunan Tembakau Garut, Jawa Barat.

Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa penegakan hukum sebagai proses sosial, yang bukan saja merupakan proses yang tertutup, melainkan justru proses yang melibatkan lingkungannya. Oleh karena itu, penegakan hukum akan berinteraksi dengan lingkungannya, yang bisa disebut sebagai pertukaran aksi dengan unsur manusia, sosial, budaya, politik dan lain sebagainya.¹²

Selain itu, Satjipto Rahardjo juga mengemukakan bahwa penegakan hukum adalah Suatu sarana atau proses untuk mewujudkan tujuan hukum. Tujuan hukum di sini adalah pikiran-pikiran badan pembuat Undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan – peraturan hukum itu. Di dalam penegakan hukum tersebut aparat pemerintah atau Polri diberi kewenangan untuk melakukan tindakan penyidikan selain itu dituntut untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum tersebut menjadi kenyataan.¹³

Penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang dijabarkan di dalam kaedah- kaedah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkain penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Soerjono

¹¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan,1982), hal. 107-111)

¹² Satjipto Rahardjo, *"Hukum Untuk Manusia, Bukan Manusia Untuk Hukum"*, Edisi II, Jurnal Ultimatum, 2008, hal. 47.

¹³ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, (Jakarta: Gunung Agung, 1994), hal. 11.

Soekanto membuat perincian faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Faktor hukumnya sendiri.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Jika terjadi perlakuan yang salah kepada buruh anak, berbagai Konvensi ILO dan Peraturan Perundang-Undangan sebenarnya sangat tegas menyatakan bahwa sanksi-sanksi harus dilaksanakan untuk menjamin tindakan hukum yang efektif. Dinas Tenaga Kerja sendiri tampaknya belum berbuat banyak untuk menangani permasalahan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Buruh Anak. Pengawas Perpekerjaan sebagai penyidik pegawai negeri sipil selain melakukan pengawasan yang bersifat preventif juga melakukan penindakan refresif.

Di samping itu, untuk menegakkan aturan pun harus diakui bukanlah karena ada beberapa kendala yang menghambat. Faktor-Faktor yang menghambat adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran buruh anak dan pemberi kerja untuk memperhatikan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja selama bekerja.
2. Keinginan Buruh Anak itu sendiri untuk bekerja meskipun mengetahui pekerjaan tersebut membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Buruh anak yang ada di Perkebunan Tembakau pada umumnya berganti-ganti sehingga apabila terjadi pelanggaran sulit untuk melacaknya.
4. Tidak adanya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja yang menyebabkan pemberi kerja tidak tahu.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perkebunan Tembakau yang ada di Garut, Jawa Barat tidak memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Prakteknya, Buruh Anak yang Bekerja di Perkebunan Tembakau tidak dilindungi kesehatan dan keselamatannya selama bekerja sebagaimana seharusnya.
2. Kurangnya kesadaran buruh anak dan pemberi kerja untuk memperhatikan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja selama bekerja. Keinginan Buruh Anak itu sendiri untuk bekerja meskipun mengetahui pekerjaan tersebut membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja. Buruh anak yang ada di Perkebunan Tembakau pada umumnya berganti-ganti sehingga apabila terjadi pelanggaran sulit untuk melacaknya. Selain itu, tidak adanya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja yang menyebabkan pemberi kerja tidak tahu.
3. Mengadakan sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja terhadap pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Sosialisasi tersebut perlu diimbangi dengan peningkatan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 5.

4. Memberikan sanksi yang tegas terhadap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan dengan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Arifin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perpekerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Rahardjo, Satjipto. "Hukum Untuk Manusia, Bukan Manusia Untuk Hukum", Edisi II, Jurnal Ultimatum. 2008.
- _____. *Masalah Penegakan Hukum*. Jakarta: Gunung Agung, 1994.
- Ritonga, J.H. *Pengetahuan Dasar Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: CV. Garut Narisi Corp, 1990.
- Silaban, Gerry dan Salomo Perangin-angin. *Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja Dan Pengusaha/ Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Medan: USU Press, 2008.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perpekerjaan bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1982.
- Soetiksno, *Hukum Perpekerjaan*, Jakarta: tanpa penerbit, 1978.
- Suardi, Rudi. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM, 2007
- Suma'mur. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Haji Masagung, 1998.
- _____. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Haji Masagung, 1987.
- Suryandono, Widodo, et.al., *Hukum Perpekerjaan*. Depok: BPFHUI, 2007.

Peraturan

- Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945
- Indonesia, Undang-Undang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Lembaran Negara Nomor 1 Tahun 1970, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1918
- Indonesia, Undang-Undang tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Batas Usia Minimum Anak Diperbolehkan Bekerja, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999, Lembaran Negara Nomor 56 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3835
- Indonesia, Undang-Undang tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 100 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, Lembaran Negara Nomor 57 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3836
- Indonesia, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, Lembaran Negara Nomor 165 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886
- Indonesia, Undang-Undang tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelanggaran dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk - Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000, Lembaran Negara Nomor 30 Tahun 2000, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941

- Indonesia, Undang-Undang Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002, Lembaran Negara Nomor 109 Tahun 2002, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4235
- Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279
- Indonesia, Undang-Undang tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014, Lembaran Negara Nomor 297 Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5606

Internet

- Anonim. Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja”, <http://data.tp.ac.id/dokumen/kumpulan+3#download>, diakses pada 25 Januari 2020
- Anonim. Direktorat Sarana dan Prasarana Institut Teknologi Bandung, “Kesehatan Dan Keselamatan Kerja”, <http://kesehatandankeselamatankerja.blogspot.com/2009/01/pengertian-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html>, diakses pada 13 Februari 2020
- Anonim. “Jumlah Buruh Anak mengalami penurunan” <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/17/tren-buruh-anak-usia-5-17-tahun>, diakses pada 16 Februari 2020



UNIVERSITAS
INDONESIA

Veritas, Probitas, Justitia

DHARMASISYA
JURNAL ILLUM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA

DHARMASISYA

Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Volume 1 Nomor 2 (Juni 2021) 891-900

e-ISSN: xxxx-xxxx; p-ISSN: xxxx-xxxx