

IMPLIKASI PENERAPAN STANDAR *SOCIAL ACCOUNTABILITY* 8000 TERHADAP PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA

Budi Santoso
Fakultas Hukum
Universitas Brawijaya
Malang, Indonesia
E-mail: busan04@gmail.com

Abstrak - Faktor pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan. Walau demikian tidak sedikit perusahaan yang masih mengabaikannya. Di sisi lain, fungsi pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh pihak pemerintah tidak efektif. Inilah yang menjadi alasan suatu perusahaan menerapkan standar *Social Accountability* 8000 (SA 8000) yang salah satunya mengatur tentang persyaratan komitmen perusahaan untuk menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penerapan standar ini akan mengikat juga bagi perusahaan-perusahaan lain yang akan berhubungan bisnis dengan perusahaan tersebut. Penerapan SA 8000 lebih menjamin terpenuhinya hak pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karena ada keterlibatan langsung dari pengusaha untuk memastikan bahwa perusahaan lain yang akan menjadi mitra bisnisnya akan juga memenuhi hak-hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata kunci - keselamatan dan kesehatan kerja, *Social Accountability* 8000.

I. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera; bebas dari kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan, dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, yang dapat berupa korban jiwa manusia, kerusakan harta benda, dan lingkungan¹.

¹ Anonim, *Panduan tentang Tata Cara Pengajuan, Penilaian, dan Pemberian Zero Accident Award*, Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI, 2003.

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan menjadi sangat penting karena akan terkait dengan kinerja pekerja. Pekerja yang sehat dan terhindar dari bahaya kecelakaan kerja akan membantunya untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efisien. Bila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau sakit karena penyakit yang ditimbulkan oleh pelaksanaan kerja, maka selain akan kehilangan jam kerja, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk pembayaran upah selama pekerja yang bersangkutan belum sembuh dan biaya tambahan untuk pengobatannya. Hal ini akan berdampak pada ketidakefisienan kinerja perusahaan.

Walaupun demikian, tidak sedikit perusahaan yang masih belum melaksanakan dan memahami keterkaitan pentingnya menyelenggarakan sistem K3 dengan upaya menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang masih melalaikan kewajibannya untuk menyediakan alat-alat pemadam kebakaran, masker udara, penutup telinga, fasilitas kesehatan, dan pemberian kesempatan untuk pelatihan keselamatan kerja.

Disharmonisasi antara peraturan-peraturan K3 yang berlaku dengan kenyataan di lapangan tidak terlepas pula karena fungsi pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang belum optimal. Untuk menjembatani kondisi demikian, maka beberapa perusahaan di Indonesia kemudian mencoba menerapkan standar *Social Accountability* 8000 baik dalam hubungan internal maupun hubungan eksternal perusahaannya.

Social Accountability 8000 merupakan standar tentang tanggung jawab sosial perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan yang mencakup persyaratan-persyaratan universal tentang pekerja

anak, kerja paksa, keselamatan dan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan hak dalam perjanjian kerja bersama, diskriminasi, pendisiplinan, jam kerja, kompensasi, dan sistem manajemen.

Standar ini dibuat berdasarkan kesepakatan bersama beberapa lembaga yang diprakarsai oleh CEPAA (*Council on Economic Priorities Accreditation Agency*), sebuah agensi dibawah naungan CEP (*Council on Economic Priorities*). CEP adalah sebuah *non-governmental organisation* dalam bidang *corporate social responsibility* yang didirikan pada tahun 1969 dan berkedudukan di New York. Standar SA 8000 dibuat dengan tujuan meningkatkan tanggung jawab sosial dan kepedulian perusahaan, khususnya dalam hal perlindungan tenaga kerja pada kegiatan industri.² Sebagaimana juga dikemukakan oleh Hopkins bahwa perusahaan mempunyai kewajiban secara etika untuk melaksanakan tanggung jawab sosialnya kepada *stakeholders*, baik yang eksis di dalam maupun di luar perusahaan, termasuk kepada para pekerjanya, yang bertujuan untuk meningkatkan standar hidup mereka disamping menjaga keuntungan perusahaannya.³

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif. Populasinya adalah semua perusahaan di Indonesia yang sudah menerapkan Standar SA 8000, sedangkan sampelnya diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data primer diperoleh melalui metode wawancara yang bersifat terbuka dan mendalam dengan para responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Data primer yang telah berhasil dikumpulkan dan dihimpun dalam penelitian ini dianalisa secara deskriptif kualitatif. Data sekunder dianalisis melalui metode analisis isi (*content analysis*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

SA 8000 adalah standar sukarela, artinya tidak ada kewajiban dan konsekuensi hukum bagi suatu perusahaan yang tidak menerapkannya.

² Anonim, Social Accountability, <http://www.expat.or.id/business/socialaccountability.html> (23 April 2012).

³ Michael Hopkins, Labour Standards and Corporate Social Responsibility: The Need for a Planetary Bargain, dlm. Ramon Mulerrat (pnyt.), *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law International, The Hague, The Netherlands, 2005, hal. 141.

Sedangkan konsekuensi yang timbul bagi perusahaan yang menerapkan SA 8000 adalah perusahaan berkewajiban memenuhi semua persyaratan standard yang harus dibuktikan melalui proses audit oleh lembaga sertifikasi.

SA 8000 dapat diimplementasikan pada semua jenis perusahaan. Perusahaan apa saja, dimana saja, besar atau kecil dapat menerapkan standar SA 8000. Standar SA 8000 mengandung nilai-nilai universal, karenanya dapat diimplementasikan pada sektor apa saja. Perusahaan yang telah memutuskan menerapkan SA 8000 mengawali komitmennya dengan memahami esensi standar dan mengidentifikasi semua persyaratan yang termuat dalam standar manajemen sumberdaya manusia yang mencakup penetapan tujuan, kebijakan, dan prosedur kegiatan sumberdaya manusia.

Menurut Willy Susilo, dengan mentaati semua ketentuan standar SA 8000 berarti perusahaan dapat terhindar dari konsekuensi hukum yang berlaku secara nasional maupun internasional. Nama baik perusahaan juga secara langsung atau tidak langsung dapat ikut terpengaruh secara positif karena kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan akan semakin baik. Dengan mengadopsi standar SA 8000 memungkinkan perusahaan mengembangkan dan menjalankan sistem manajemen sumberdaya manusia secara lebih lengkap karena mencakup aspek tanggung jawab sosial⁴.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi perhatian yang sangat serius dalam persyaratan yang tercantum dalam SA 8000. Persyaratan ini mencakup kewajiban perusahaan untuk juga *compliance* dengan peraturan perundang-undangan nasionalnya. Seperti diketahui bahwa perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja telah menjadi salah satu hak asasi sosial yang fundamental dan seharusnya memang diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁵

Dalam konteks Indonesia, selain yang telah diatur secara terperinci dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja atas K3 ini dipertegas lagi dalam pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap

⁴ Willy Susilo, *Audit SDM: Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Perusahaan*, PT Vorqistatama Binamega, Jakarta, 2002, hal. 34-37.

⁵ Hugh Collins, *Employment Law*, Oxford University Press, New York, USA, 2003, hal. 236.

pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Ketentuan tersebut secara implisit menyatakan bahwa perusahaan berkewajiban untuk melakukan upaya-upaya keselamatan dan kesehatan kerja guna melindungi keselamatan dan memelihara kesehatan pekerja dalam rangka mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Pelaksanaan K3 sendiri telah diatur secara konkrit dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat berperan dalam menjamin adanya perlindungan terhadap pekerja. Perlindungan terhadap pekerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Perlindungan kesehatan dan keselamatan tersebut dilakukan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya dengan kondisi kesehatannya yang baik untuk meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan dari berbagai risiko atau kemungkinan yang dapat menimpa dan mengganggu tenaga kerja serta pelaksanaan pekerjaannya.

Berbagai jenis bahaya yang timbul dari mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan kerja, cara melakukan pekerjaan, karakteristik mental dan fisik pekerja/buruh sejauh dicegah dan atau dikendalikan agar pekerja/buruh dapat selamat dan sehat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pencegahan atau pengendalian bahaya pekerjaan di lingkungan kerja dengan upaya K3 bertujuan agar pekerja/buruh terhindar dari kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan gangguan kesehatan akibat pekerjaan atau lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan adalah asset yang tak ternilai harganya. Keselamatan dan kesehatan seseorang merupakan bagian utama kesejahteraan. Kesejahteraan tenaga kerja mustahil diwujudkan dengan mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Demi peningkatan produktivitas kerja, pekerjaan harus dilakukan dengan cara dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan. Jika persyaratan tersebut tidak terpenuhi, maka terjadi ketidaknyamanan kerja, gangguan kesehatan dan daya kerja, penyakit, dan kecelakaan. Permasalahan tersebut juga disebabkan oleh ketidakseimbangan beban kerja dengan kapasitas atau kemampuan kerja yang dimiliki pekerja.

Gangguan kesehatan, penyakit, dan kecelakaan yang menyebabkan menurunnya daya kerja disebabkan factor fisik, kimiawi, biologis, fisiologis, dan atau mental psikologis yang terdapat dalam pekerjaan dan atau lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut jika tidak dicegah atau dikendalikan dapat berakibat terjadinya kecelakaan, penyakit dan gangguan kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa K3 tidak hanya bertujuan meraih tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, atau hanya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, maupun penyakit akibat kerja. Lebih dari itu, K3 memiliki visi dan misi jauh ke depan, yaitu mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat, produktif, serta sejahtera dan juga menciptakan perlindungan kepada pengusaha.

Berkaitan dengan standar SA 8000, sebuah perusahaan dikatakan telah memenuhi standar SA 8000, khususnya dalam masalah keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja bila telah memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan telah memiliki pengetahuan tentang industri dan kondisi-kondisi bahaya yang ada, wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan memprakarsai tindakan-tindakan yang sesuai untuk mencegah kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat dari atau yang timbul selama bekerja, dengan cara meminimalisir sekecil mungkin penyebab-penyebab timbulnya bahaya di lingkungan kerja;
2. Perusahaan harus menunjuk seorang tenaga senior yang mewakili perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, dan terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja;
3. Perusahaan harus memastikan bahwa semua pekerja harus memperoleh pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja secara teratur dan tercatat, dan pelatihan tersebut dilakukan kembali pada pekerja baru dan pekerja yang dipindahtugaskan;
4. Perusahaan harus membuat sistem untuk mendeteksi, mencegah atau mengambil tindakan-tindakan pencegahan atas bahaya-bahaya potensial yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh;
5. Perusahaan wajib menyediakan toilet yang bersih, fasilitas air minum air yang bersih, dan bila sesuai, fasilitas sanitasi untuk tempat menyimpan makanan bagi seluruh pekerja;
6. Bila pekerja disediakan asrama, perusahaan harus memastikan bahwa asrama tempat tinggal tersebut bersih, aman, dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

7. Perusahaan mendorong dan memastikan bahwa perusahaan lain yang bermitra bisnis dengannya juga melaksanakan sistem keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Dapat dikatakan bahwa dengan menerapkan SA 8000, suatu perusahaan telah ikut mewujudkan iklim kerja yang adil dan manusiawi dengan memberikan perlindungan hukum atas hak asasi pekerja melalui pemenuhan persyaratan standar serta mendorong perusahaan lain untuk menerapkan standar tersebut. Dengan menetapkan syarat bagi perusahaan lain yang akan bermitra bisnis dengannya untuk juga memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, maka suatu perusahaan telah juga menunjukkan perannya sebagai katalisator dalam upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja yang bekerja di perusahaan lain. Secara makro, hal ini jelas akan berdampak pada peningkatan taraf keselamatan dan kesehatan masyarakat.

IV. KESIMPULAN

Penerapan Standar *Social Accountability* 8000 (SA 8000) lebih menjamin terpenuhinya hak pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Hal ini selain karena adanya komitmen dari pihak manajemen, juga karena dilibatkannya pekerja secara aktif dalam pelaksanaan maupun pengawasan dan perbaikannya, serta adanya peran pihak ketiga (auditor eksternal) yang melakukan audit secara berkala guna keperluan perbaikan dan sertifikasi.

REFERENSI

Anonim, 2003, *Panduan tentang Tata Cara Pengajuan, Penilaian, dan Pemberian Zero Accident Award*, Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI.

Anonim, Social Accountability, <http://www.expat.or.id/business/socialaccountability.htm> 1 (23 April 2012).

Hugh Collins, 2003, *Employment Law*, Oxford University Press, New York, USA.

Ramon Mulerrat (pnyt.), 2005, *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law International, The Hague, The Netherlands.

Willy Susilo, 2002, *Audit SDM: Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Perusahaan*, PT Vorqistatama Binamega, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.