

Fakultas Hukum Universitas Riau, Jalan Pattimura Nomor 9 Gobah, Kel. Cinta Raja, Kec. Sail, Pekanbaru, Riau,
Kode Pos 28127. Telp: (+62761)-22539, Fax : (+62761)-21695
E-mail: jihfhur@gmail.com / jih.fh@unri.ac.id
Website: <https://jih.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIH/index>

Penyimpangan Hukum Program MCU Sebagai Bentuk Perlindungan Pekerja Dalam Pelaksanaan K3

Andi Taslim Rachman^{a*}, Tri D Setiady^b

^a Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia, Email: anditaslim@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia, Email: trisetiady87@gmail.com

Article Info

Keywords:

Health
Deviations
MCU

Abstract

The application of MCU (Medical Check Up) to Workers in the Company is a form of application of Law number 1 of 1970 concerning Occupational Safety and its derivative regulations. In its implementation, it is still a formality and not totality to protect the workers concerned as part of K3 including their coworkers. Deviations still occur which often escape from Manpower Supervision. The effectiveness of the application of regulations is still a problem. Then normative legal research is carried out sourced from statutory research. The results of the research still occur when MCU implementation is only when workers will join workers, not carried out periodically including when workers will be transferred to other parts that are different in nature and work areas. Adjustments to the MCU should look at the nature and area of work of the worker to also avoid the occurrence of Disease Transmission and PAK (Occupational Disease) which can arise when the Worker Breaks Employment Relations at Retirement. It is concluded that Law Number 1 of 1970 is still concerned with Occupational Safety in this case Work Accidents. It is recommended that the Government establish regulations that focus on Occupational Health and strengthen Labor Supervision in the implementation of Periodic Health Checks..

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 07-04-2023
Direvisi : 15-06-2023
Disetujui : 30-08-2023
Diterbitkan : 31-08-2023

Kata Kunci:

Kesehatan
Penyimpangan
MCU

Abstrak

Penerapan MCU (Medical Check Up) kepada Pekerja di Perusahaan adalah bentuk dari penerapan dari Undang-Undang nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja beserta peraturan turunannya. Pada pelaksanaannya masih bersifat formalitas dan tidak totalitas untuk melindungi pekerja yang bersangkutan sebagai bagian dari K3 termasuk rekan kerjanya. Penyimpangan masih banyak terjadi yang sering luput dari Pengawasan Ketenagakerjaan. Efektifitas penerapan regulasi masih menjadi masalah. Maka dilakukan penelitian hukum normatif bersumber dari penelitian perundang-undangan. Hasil penelitian masih terjadi pelaksanaan MCU hanya saat pekerja akan bergabung menjadi pekerja, tidak dilakukan berkala termasuk saat pekerja akan dipindahkan ke bagian lain yang berbeda sifat dan area kerjanya. Penyesuaian atas MCU harusnya melihat sifat dan area kerja pekerja tersebut untuk juga menghindari terjadinya Penularan Penyakit dan PAK (Penyakit Akibat Kerja) yang bisa saat muncul disaat Pekerja tersebut Putus Hubungan Kerja saat Pensiun. Disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 masih konsen atas Keselamatan Kerja dalam hal ini Kecelakaan Kerja. Maka direkomendasikan agar Pemerintah menetapkan regulasi

PENDAHULUAN

Perlu dipahami bahwa Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja bahwa selain untuk menghindari kecelakaan pekerja juga mengatur terkait Kesehatan Kerja.

Ada beberapa istilah dalam undang-undang tersebut yang perlu dijelaskan antara lain sebagai berikut :

- 1) Tempat Kerja ialah tiap ruangan atau lapangan , tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam Pasal 2;
- 2) Pengurus ialah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri;
- 3) Pengusaha ialah orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
- 4) Direktur ialah pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-Undang ini.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam penjelasan 7.4.2 ; Pengusaha atau Pengurus telah melaksanakan identifikasi keadaan dimana pemeriksaan kesehatan tenaga kerja perlu dilakukan dan telah melaksanakan sistem untuk membantu pemeriksaan ini.

Selanjutnya pada penjelasan 7.4.3 ; Pemeriksaan Kesehatan tenaga kerja dilakukan oleh dokter pemeriksa yang ditunjuk sesuai peraturan perundang-undangan. Ditinjau dari segi kelimuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.¹

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), 134.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal²

Demikian pula yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, diantaranya ; Pasal 10 ;Setiap orang berkewajiban menghormati hak orang lain dalam upaya memperoleh lingkungan yang sehat, baik fisik, biologi, maupun sosial.

Fungsi Hukum ialah sebagai alat ketertiban dan keteraturan, sarana mewujudkan keadilan sosial lahir batin, alat penggerak pembangunan, alat kritik/fungsi kritis mengawasi penegak hukum, aparatur pengawas dan untuk menyelesaikan pertikaian. Sehingga penerapan Pemeriksaan Kesehatan yang lengkap yang diistilahkan medis adalah MCU ini kepada calon tenaga kerja sebelum diterima bekerja, berkala selama bekerja bahkan setelah putus hubungan kerja apakah dijalankan dengan konsisten.

PerMenakerTrans nomor 2 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja, Pasal 2 ayat (3) ; Pemeriksaan Kesehatan sebelum kerja meliputi pemeriksaan fisik lengkap, kesegaran jasmani, rontgen paru-paru (bilamana mungkin) dan laboratorium rutin, serta pemeriksaan lain yang dianggap perlu.

Hukum sebagai Sosial Kontrol (*social control*) biasanya diartikan sebagai suatu proses, baik yang direncanakan maupun tidak, yang bersifat mendidik, mengajak atau bahkan memaksa warga masyarakat agar mematuhi system kaidah dan nilai yang berlaku. Perwujudan *social control* tersebut mungkin berupa pemidanaan, kompensasi, terapi maupun konsiliasi.

Suatu kelompok masyarakat pada suatu tempat tertentu hancur bercerai-berai atau punah bukanlah disebabkan hukum gagal difungsikan untuk melaksanakan tugasnya, melainkan tugas hukum harus dijalankan untuk menjadi sosial control dan *social engineering* didalam kehidupan masyarakat. Sebab tugas dan fungsi hukum tidak merupakan tujuan itu sendiri, melainkan merupakan instrument yang tidak dapat digantikan untuk mencapai keseimbangan dalam aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Hukum berfungsi sebagai alat untuk mengubah masyarakat yang disebut oleh Roscoe Pound *a tool of social engineering* ³. Perubahan masyarakat dimaksud terjadi bila seseorang atau sekelompok orang mendapat kepercayaan dari masyarakat sebagai pemimpin lembaga-lembaga kemasyarakatan.⁴

² *Ibid.* hal.140

³ Roscoe Pound, *Interpretation of Legal History*, (USA: Holmes Beach Florida, 1986), 147.

⁴ Zainuddin Ali, *Sosiologi Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 38.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁵ Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁶ Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundangundangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁷

PENYIMPANGAN HUKUM DALAM PROGRAM MCU

Penyimpangan (*deviance*) oleh para sosiolog merujuk pada tiap pelanggaran norma, mulai dari pelanggaran sekecil apapun.⁸ Dengan demikian maka norma atau aturan yang telah dibuat dan sah untuk dijalankan tetapi tidak dipatuhi maka masuk kategori penyimpangan.

Penyimpangan termasuk kejahatan, bersifat fungsional bagi masyarakat karena memberikan kontribusi bagi tatanan sosial. Selanjutnya masih menurut James M.Henslin bahwa tiga fungsi utama dari penyimpangan adalah :

1. Penyimpangan mengklarifikasi batas-batas moral dan menegakkan norma. Ide suatu kelompok mengenai bagaimana orang harus bertindak dan berpikir menandai batas moralnya. Tindakan-tindakan menyimpang menentang batas tersebut.
2. Penyimpangan mempromosikan persatuan sosial. Penegakan batas moral kelompok dengan jalan menghukum penyimpang.
3. Penyimpangan mempromosikan perubahan sosial. Kelompok tidak selalu sepakat mengenai apa yang harus dilakukan terhadap orang yang melampaui batasan cara yang dapat dibenarkan.

Secara umum yang digolongkan sebagai perilaku menyimpang antara lain:

⁵ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), 13.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta:Kencana Prenada, 2010), 35.

⁷ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 118.

⁸ James M. Henslin, *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi* (Jakarta: Erlangga, 2007), 148.

1. Tindakan yang nonconform, yaitu perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang ada.
2. Tindakan yang antisosial yaitu tindakan yang melawan kebiasaan masyarakat atau kepentingan umum.
3. Tindakan-tindakan kriminal, yaitu tindakan yang nyatanya telah melanggar aturan-aturan hukum tertulis dan mengancam jiwa atau keselamatan orang lain.⁹

Menurut Elly M. Setiadi sifat cara manusia untuk mencapai titik tujuan berupa Tindakan yang sesuai dengan norma-norma yang diterima oleh masyarakat banyak atau norma tujuan dan Tindakan yang berlawanan dengan norma-norma yang berlaku di dalam masyarakat. Secara garis besar bentuk perilaku menyimpang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Penyimpangan positif

Penyimpangan positif adalah penyimpangan yang terarah pada nilai-nilai sosial yang ideal (didambakan) walaupun cara atau tindakan yang dilakukan tersebut seolah-olah kelihatan menyimpang dari norma-norma yang berlaku, padahal sebenarnya adalah tidak menyimpang.

2. Penyimpangan Negatif

Penyimpangan negatif adalah kecenderungan bertindak ke arah nilai-nilai sosial yang dipandang rendah dan akibatnya selalu buruk.¹⁰

MCU SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN K3 PEKERJA

Kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perusahaan di Indonesia secara umum diperkirakan termasuk rendah. Padahal kemajuan perusahaan sangat ditentukan peranan mutu tenaga kerjanya. Karena itu disamping perhatian perusahaan, pemerintah juga perlu memfasilitasi dengan peraturan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.¹¹

Kaitan pemeriksaan kesehatan kepada pekerja khususnya secara berkala yang diamanatkan undang-undang adalah MCU (*Medical Check Up*).

⁹ Suyanto J. Dwi Narwoko Bagong, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2004), 81.

¹⁰ Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi: Pemahaman fakta dan gejala permasalahan sosial: Teori, Aplikasi dan pemecahannya*, (Jakarta: Kencana, 2011), 193-194.

¹¹ Ridwan dan Najmi Kamariah, "Evaluasi Penerapan Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja di Balai Besar Pengembangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kota Makassar", *Jurnal Administrasi Negara* 25, no. 3 (Desember, 2019): 247.

MCU adalah pemeriksaan kesehatan yang bertujuan untuk mengetahui, memelihara, dan memantau kondisi kesehatan, yang bertujuan dapat mencegah dan menghindari komplikasi dari suatu penyakit.¹²

Tenaga kerja merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan, karena kesehatan pekerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Tujuan dilakukan MCU (Medical Check Up) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeteksi dini suatu penyakit, terutama penyakit akibat kerja.
2. Pembiayaan yang rasional dan efektif bagi health budgeting perusahaan.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja.
5. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik karyawan.¹³

Sesuai dengan Peraturan Perundangan UU No. 1 tahun 1970 medical check up (MCU) juga dilakukan agar dapat mendeteksi adanya gangguan kesehatan karyawan, sehingga pihak perusahaan dapat melakukan tindakan pencegahan atau pengendalian sehingga karyawan bisa mencapai derajat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya. Pemeriksaan kondisi kesehatan tubuh ini sangat penting diikuti pekerja, Karena manfaatnya akan dirasakan mereka setelah mengetahui hasil dari MCU (Medical Check Up), yang selanjutnya diharapkan dapat memicu motivasi pekerja untuk selalu memelihara kesehatannya.

Adanya MCU sebagai perlindungan hukum bagi pekerja merupakan hak yang telah di atur dalam Pasal 86 Undang-Undang No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Sesuai dengan peran pekerja/buruh, dibutuhkan kualitas dan perlindungan pekerja/buruh perlu ditingkatkan. Untuk itu, perlindungan pekerja/buruh yang

¹² <https://bogorkab.go.id/post/detail/medical-check-up-mcu>, diakses 21 Mei 2023, Jam 18.05 WIB

¹³ Hasdam Husain, "Penerapan Prinsip Dasar Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Menangani Kecelakaan Kerja Pada PT. Adani Global di Kecamatan Bunyu Kabupaten Bulungan", *Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman* 4, no. 1 (2016): 136.

bertujuan agar hak pekerja/buruh terjamin dan tanpa diskriminasi agar terbentuknya kemakmuran pekerja/buruh.¹⁴

Dalam perusahaan yang perlu diutamakan yakni perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh yang (selanjutnya disebut dengan K3). Karena hal ini sangat berpotensi dengan hubungan kerja dalam perusahaan. Untuk itu K3 adalah hal yang utama patut diupayakan agar keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani pekerja/buruh terjamin. Jika Keselamatan dan kesehatan kerja pekerja/buruh terjamin, diharapkan kinerja dan produktivitas semakin meningkat.¹⁵ Perlindungan ini ditekankan secara umum dalam UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (1). Dalam ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum serta berhak mendapatkan perlakuan yang adil.¹⁶

Berdasarkan Pasal 8, 9, 11 dan 14 UU Nomor 1 tahun 1970 tentang K3 bahwa Pengurus berkewajiban :

1. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Disini Penulis mencermati bahwa dalam pasal ini mengatur MCU sebelum calon tenaga kerja bergabung ke Perusahaan, dan juga sebelum pekerja dimutasi ke bagian lain didalam perusahaan. Artinya ada 2 hal yang menjadi perhatian adalah untuk melindungi pekerja yang bersangkutan dan juga kepada pekerja lain di bagian atau perusahaan tersebut agar tidak tertular suatu penyakit tertentu.

2. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur.

Dalam hal ini berarti pelaksanaan pemeriksaan berkala ini adalah selama pekerja bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sebagai bentuk pencegahan dan deteksi dini kepada pekerja yang kemungkinan mengidap suatu penyakit tertentu baik fisik maupun psikis untuk

¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 6.

¹⁵ Devi Nurhayati, "Perlindungan Hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja di Perusahaan Bongkar Kapal (Docking) di Kecamatan Kamal Bangkalan Madura", Skripsi, Universitas Trunojoyo Madura, 2018, 3.

¹⁶ Ajeng Dea Asmarani dan Devi Rahayu, "Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok di PT. Maju Melaju Lamongan", *Simposium Hukum Indonesia Universitas Trunojoyo Madura* 1, no. 1 (2019): 344.

menjamin agar yang bersangkutan masih layak secara kesehatan dan keselamatannya untuk melakukan pekerjaan. Sebab walaupun sehat secara fisik tetapi secara psikis ternyata terganggu yang berpotensi terjadi kehilangan fokus dan konsentrasi dalam menjalankan suatu pekerjaan yang ditugaskan.

KESEHATAN KERJA DAN PENCEGAHAN PAK (PENYAKIT AKIBAT KERJA)

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindungi dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan.¹⁷ Penyakit kerja membawa dampak kerugian bagi perusahaan berupa kehilangan jam kerja dan biaya untuk mengatasi penyakit tersebut, dan cenderung akan terjadi hubungan industrial yang mengarah kepada putus hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Pasal 23 dinyatakan bahwa upaya K3 harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai pegawai paling sedikit 10 orang.¹⁸ Penyakit Akibat Kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor risiko PAK antara lain: Golongan fisik, kimiawi, biologis atau psikososial di tempat kerja. Faktor tersebut di dalam lingkungan kerja merupakan penyebab yang pokok dan menentukan terjadinya penyakit akibat kerja. Faktor lain seperti kerentanan individual juga berperan dalam perkembangan penyakit di antara pekerja yang terpajan.¹⁹

Menurut Silalahi N.B. Bennet dan Silalahi B. Rumondang (1985) dikenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu:

1. Penyakit umum (*general diseases*) adalah semua penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang. Pencegahan penyakit ini merupakan tanggung jawab seluruh anggota masyarakat.
2. Penyakit akibat kerja (*man made diseases*) adalah penyakit akibat kerja dapat dimulai dengan pengendalian secermat mungkin gangguan kerja dan kesehatan. Gangguan ini terdiri dari :
 - a. Beban kerja (ringan/sedang/berat/atau fisik/mental/sosial)

¹⁷ Christie Pricilia Pelealu, Jermias Tjakra, B.F.Sompie, "Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja", *Jurnal Sipil Statik, Universitas Samratulangi* 3, no. 5 (2015): 333

¹⁸ Slamet Sudi Santoso dan Andriyani, "Analisis Pelaksanaan Medical Check Up (MCU) pada Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2016", *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan* 13, no. 2 (Juli, 2017): 172.

¹⁹ Liza Salawati, "Penyakit Akibat Kerja dan Pencegahan", *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala* 15, no. 2 (Agustus, 2015): 91.

- b. Beban tambahan oleh lingkungan kerja seperti fisik, kimia, biologis, dan psikologis.
- c. Kapasitas kerja, atau kualitas pekerja itu sendiri yang mencakup kemahiran, umur, daya tahan tubuh, dan motivasi kerja.²⁰

Pencegahan PAK (Penyakit Akibat Kerja) dapat dilakukan dengan :

1. *Substitusi*, yaitu penggantian bahan-bahan yang berbahaya dengan bahan yang tidak berbahaya, tanpa mengurangi hasil pekerjaan maupun mutunya.
2. *Isolasi*, yaitu menjauhkan atau memisahkan suatu proses pekerja yang mengganggu / membahayakan.
3. *Ventilasi*, yaitu pengaliran udara bersih ke dalam ruang kerja atau dengan menghisap udara keluar.
4. *Alat Pelindung Diri*, yaitu penggunaan APD berupa pakaian, topi / helmet pelindung kepala, sarung tangan, sepatu safety, masker pelindung pernafasan dari debu dan gas, kaca mata (kedok) dan *ear plug* untuk melindungi pendengaran dengan suara yang bising.
5. Pemeriksaan Kesehatan berupa MCU.
6. Informasi, Pelatihan dan Pendidikan terkait K3.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut Pelaksanaan MCU adalah bagian dari amanat Undang-Undang khususnya UU nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Penyimpangan penerapan MCU adalah hanya dilakukan saat pra bekerja, tidak berkala apalagi setelah hubungan kerja berakhir. Tidak lengkapnya penjabaran atas sifat-sifat kerja yang bagaimana yang harus dipahami oleh pekerja dan pengusaha untuk ditindaklanjuti dengan pemeriksaan kesehatan kepada pekerja di bagian-bagian tertentu di area kerja di perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan kesimpulan maka Penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut Pemerintah agar menetapkan suatu regulasi yang lebih lengkap selain SMK3 yang lebih mengarah kepada Pemeriksaan Kesehatan. Pemeriksaan Kesehatan yang dimaksud di point 1 di atas adalah selama masa hubungan kerja dan setelah berakhir hubungan kerja. Penjabaran oleh *stakeholder* bidang Kesehatan dan Ketenagakerjaan atas hal yang dimaksud sifat-sifat pekerjaan tertentu baik jenis maupun area kerja.

²⁰ Silalahi N.B. Bennet dan Silalahi B. Rumondang, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1985)

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. *Sosiologi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Asmarani, Ajeng Dea dan Devi Rahayu. “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Rokok di PT. Maju Melaju Lamongan”, *Simposium Hukum Indonesia Universitas Trunojoyo Madura* 1, no. 1 (2019): 342-361. <https://journal.trunojoyo.ac.id/shi/article/view/6349>
- Bagong, Suyanto J. Dwi Narwoko. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Kencana Media Group, 2004.
- Bennet, Silalahi N.B. dan Silalahi B.Rumondang, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1985)
- Henslin, James M. *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- <https://bogorkab.go.id/post/detail/medical-check-up-mcu>, diakses 21 Mei 2023, Jam 18.05 WIB
- Husain, Hasdam. “Penerapan Prinsip Dasar Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Menangani Kecelakaan Kerja Pada PT. Adani Global di Kecamatan Bunyu Kabupaten Bulungan, *Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman* 4, no. 1 (2016): 129-142.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta, :Kencana Prenada, 2010.
- Nurhayati, Devi. “Perlindungan Hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja di Perusahaan Bongkar Kapal (Docking) di Kecamatan Kamal Bangkalan Madura”. Skripsi, Universitas Trunojoyo Madura, 2018.
- Pelealu, Christie Pricilia, Jermias Tjakra, B.F.Sompie. “Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja”, *Jurnal Sipil Statik, Universitas Samratulangi Manado* 3, no. 5 (2015): 331-340.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- Permenakertrans Nomor 2 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.
- Pound, Roscoe. *Interpretation of Legal History*. USA:Holmes Beach Florida, 1986.

- Ridwan dan Najmi Kamariah. "Evaluasi Penerapan Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja di Balai Besar Pengembangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kota Makassar". *Jurnal Administrasi Negara* 25, no. 3 (Desember, 2019): 246-261.
- Salawati, Liza "Penyakit Akibat Kerja dan Pencegahan", *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala* 15, no. 2 (Agustus, 2015): 91-95.
- Santoso, Slamet Sudi dan Andriyani. "Analisis Pelaksanaan Medical Check Up (MCU) pada Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2016". *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan* 13, no. 2 (Juli, 2017): 171-182.
- Setiadi, Elly M. dan Usman Kolip. *Pengantar Sosiologi: Pemahaman fakta dan gejala permasalahan sosial: Teori, Aplikasi dan pemecahannya*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

