BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang memiliki populasi terbesar ke-4 di dunia dengan jumlah 268 juta penduduk. Kondisi seperti ini menjadikan Indonesia sebagai menyumbang tenaga kerja yang besar pada banyak bidang usaha baik makro maupun mikro. Menurut data yang didapat dari BPS (Badan Pusat Statistik), jumlah pekerja di Indonesia pada bulan Februari 2018 sebanyak 127,07 juta orang. Data tersebut menunjukkan bahwa 47,4% penduduk Indonesia menggantungkan hidup mereka pada keberlangsungan perusahaan.

Sesuai dengan Pasal 27 paragraf 2 dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang menyatakan, “setiap warga negara berhak atas kesempatan untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang sesuai dengan harkat manusia”, di mana setiap orang yang merupakan warga negara Indonesia memiliki hak untuk pekerjaan yang mampu memberikan kehidupan yang pantas, dan hal ini sudah menjadi jaminan dari negara (Hilmi, 2020: 1).

Perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja melalui aturan perundangan yang berlaku adalah suatu norma yang harus ditaati dalam kehidupan manusia. Perlindungan terhadap buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dengan tetap memperjuangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kehadiran pekerja sangat vital bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, sehingga perlu adanya perhatian agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam lingkungan kerja. Upaya untuk menciptakan kesehatan dan kesejahteraan pekerja harus diutamakan agar setiap tantangan yang muncul dalam tugas dapat dihadapi dengan baik, sehingga kewaspadaan dalam menyelesaikan pekerjaan tetap terjaga. Pemikiran ini merupakan bagian integral dari program perlindungan tenaga kerja yang, dalam praktik sehari-hari, berfungsi untuk menjaga produktivitas dan kestabilan organisasi. Perlindungan pekerja bisa dilakukan lewat penyampaian pedoman atau peningkatan kesadaran akan hak asasi manusia, serta perlindungan secara fisik, teknis, sosial, dan ekonomi sesuai dengan standar yang diterima di tempat kerja (Matindas, 2018: 149).

Menurut Suma'mur, keselamatan di tempat kerja adalah rangkaian tindakan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Perlindungan untuk karyawan dalam bidang kesehatan dan keselamatan harus dijalankan secara maksimal untuk mengurangi kekhawatiran terhadap kemungkinan risiko negatif di tempat kerja. Program keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan demi mencapai tingkat produktivitas tertinggi, dengan cara mencegah kecelakaan serta penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Tidak hanya menciptakan lingkungan yang lebih nyaman bagi staf, tetapi juga memberikan solusi bagi pemilik usaha dalam usaha menurunkan risiko kerugian yang dapat muncul akibat ketidaksesuaian fasilitas yang mendukung pekerjaan (Hilmi, 2020: 2).

Faktor paling penting yang menyebabkan banyaknya nyawa hilang dalam peristiwa ini adalah ketiadaan pintu atau rute evakuasi saat situasi darurat, sehingga semua korban terjebak dalam api dan terbakar sampai meninggal. Ketidakpedulian pemilik usaha yang mengabaikan aturan ini menimbulkan dampak yang sangat mengerikan di tempat kerja. Sesungguhnya, di dalam Pasal 3 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja tercantum bahwa salah satu syarat keselamatan kerja adalah “memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya”.

Peningkatan kasus kecelakaan kerja tidak boleh diabaikan karena dapat memicu masalah yang lebih besar, seperti kerusakan yang terjadi di PT Gunbuster Nickel Industri (PT GNI) salah satu pemicunya adalah maraknya kasus kecelakaan kerja yang kurang mendapatkan perhatian. Berbagai hal yang memicu, baik dari segi peralatan, kecelakaan kerja umumnya dipicu masalah kondisi mesin yang tidak memadai dan kurang aman serta posisi penempatan mesin yang tidak tepat seperti kasus kecelakaan karyawan Ayuterra Resort, lift terjun ke jurang akibat tali lift yang tidak mampu menampung beban hingga akhirnya putus.

Pada segi lingkungan, kecelakaan dipengaruhi oleh desain tempat kerja yang kurang aman, lokasi kerja yang rawan terjadi kecelakaan, seperti bekerja di tempat tinggi, kebisingan dan suhu udara yang ekstrem. Kondisi ini yang dialami para pekerja di PT GNI, mereka bekerja di tempat kerja yang penuh debu sehingga salah satu tuntutan karyawan ketika melakukan mogok yang berakhir ricuh adalah agar perusahaan memasang sirkulasi udara di setiap gudang atau smelter.

Menurut H.W Heinrich, faktor manusia berkontribusi sebesar 88% terhadap kecelakaan kerja, diikuti oleh faktor peralatan yang menyumbang 11%, dan sisanya 1%. Tingginya proporsi kecelakaan yang berakar dari faktor manusia mendorong Kementerian Ketenagakerjaan untuk melakukan berbagai langkah preventif guna mengurangi kejadian ini, termasuk melalui kampanye, seminar, sosialisasi, pelatihan, peningkatan pengawasan K3, serta pemberian penghargaan. Namun, meskipun beragam inisiatif tersebut telah dilaksanakan, hasil yang dicapai masih jauh dari harapan. Jumlah kecelakaan terus meningkat dan jumlah korban pun tetap bertambah (Nola, 2023: 22).

Kerugian yang tampak berkaitan dengan pengeluaran langsung yang dikeluarkan untuk menangani individu yang terkena dampak kecelakaan di lingkungan kerja. Pengeluaran langsung ini mencakup biaya untuk perawatan medis dan kompensasi yang tidak ditanggung oleh asuransi. Sedangkan, biaya tidak langsung terbagi menjadi dua kategori: Pertama, kerusakan pada aset yang tidak terlindungi oleh asuransi, meliputi kerusakan terhadap bangunan, peralatan, mesin, produk, serta material, ditambah pula dengan hilangnya produksi akibat gangguan, biaya administrasi, dan biaya untuk menyewa peralatan darurat. Kedua, terkait dengan pengeluaran lainnya yang juga tidak ditanggung oleh asuransi, meliputi biaya tambahan untuk supervisi, waktu yang dihabiskan untuk urusan administratif, penurunan produktivitas pekerja yang kembali setelah mengalami cedera, serta kerugian yang berdampak pada operasional dan reputasi perusahaan (Nola, 2023: 23).

Hukum diciptakan untuk memastikan kesejahteraan bagi suatu negara. Setiap hukum yang diterapkan dalam suatu negara seharusnya dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh bagian dari masyarakat, baik secara fisik maupun mental. Karena itu, penerapan keselamatan dan kesehatan pada tempat kerja telah menjadi tanggung jawab pemerintah dan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memberikan perlindungan serta jaminan keselamatan secara fisik kepada mereka (Hilmi, 2020: 3).

Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 merupakan "sebuah inisiatif yang dirancang untuk melindungi buruh atau pekerja serta pengusaha sebagai langkah pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan, serta langkah-langkah responsif ketika kejadian tersebut terjadi." Tujuan dari sistem ini adalah untuk menekan pengeluaran perusahaan yang bisa muncul akibat kecelakaan kerja. Dalam rangka memenuhi hak para pekerja untuk merasakan keamanan, kenyamanan, dan keselamatan saat bekerja, pemerintah Indonesia menyusun Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja. Undang-undang ini menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja berhak mendapatkan perlindungan untuk keselamatan mereka dalam menjalankan tugas demi kesejahteraan hidup dan peningkatan hasil produksi (Yufandila & Effendy, 2018: 889-890).

Sehubungan dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan untuk tenaga kerja secara umum dan khususnya memperhatikan penyandang disabilitas, para pekerja wanita, jam kerja, serta aspek keselamatan dan kesehatan di tempat kerja,

remunerasi, dan kesejahteraan, perlindungan yang diberikan umumnya hanya ditujukan kepada pekerja yang memiliki kontrak kerja tetap. Pandangan ini juga diterima oleh sebagian besar para pembuat kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan. Situasi ini menjadikan perlindungan bagi pekerja dengan status tertentu menjadi sangat minim. Dalam menghadapi fakta tersebut, keberadaan pemerintah sangat diperlukan untuk melakukan intervensi yang bertujuan untuk menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang lebih adil melalui pembuatan peraturan yang tepat. Idealnya, relasi antara pengusaha dan pekerja adalah sebuah hubungan (Fithriatus Shalihah, Nur, 2016: 3-10).

Ketentuan mengenai K3 sudah sangat banyak, baik berupa regulasi hukum. Berkenaan dengan hal-hal keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki karakteristik khusus juga sudah tersedia, misalnya aturan spesialis terkait dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Salim, 2023). Realitanya, Banyak pemilik usaha yang tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap isu-isu K3, hal ini bisa disebabkan oleh minimnya pengetahuan pemilik usaha mengenai hal tersebut atau karena mereka mengabaikan penerapannya. Tugas pengawas K3 yang lain adalah memberikan bimbingan atau edukasi kepada komite yang menangani keselamatan dan kesehatan kerja. Pengembangan hubungan ketenagakerjaan harus diarahkan secara tepat agar tercapai harmonisasi antara pekerja dan pemilik usaha (Hilmi, 2020: 4-5).

Setiap orang yang berprofesi berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang bermartabat tanpa adanya perlakuan diskriminatif berdasarkan gender, etnis, ras, agama, atau pandangan

politik, sesuai dengan bakat dan keahlian setiap individu. Para pemberi kerja bertanggung jawab untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja tanpa melihat gender, etnis, ras, agama, warna kulit, atau pandangan politik mereka. Untuk itu, Pasal 4 huruf c dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyatakan bahwa melindungi tenaga kerja demi kesejahteraan merupakan salah satu tujuan dari undang-undang ini. Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperhatikan dalam undang-undang ketenagakerjaan, karena prinsip yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan berlaku untuk semua pekerja tanpa memandang status mereka (Matindas, 2018: 150).

Saat kita meneliti undang-undang yang berhubungan dengan perlindungan karyawan di Indonesia, kita dapat menyimpulkan bahwa sifat perlindungan hukum bagi pekerja di negara ini memiliki aspek pencegahan dan penegakan. Dikatakan memiliki aspek pencegahan karena norma hukum tersebut mengatur keadaan yang belum tentu terjadi, tetapi telah diatur sebagai tindakan pencegahan. Dengan cara ini, jika di masa mendatang terjadi masalah yang dikhawatirkan, sudah ada panduan atau peraturan tentang langkah yang seharusnya diambil. Karakteristik perlindungan bagi tenaga kerja yang bersifat preventif ini meliputi regulasi seputar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K-3) (Arianto, 2009: 2).

Beberapa pertanda yang bisa dijadikan dasar untuk menunjukkan pentingnya upaya kebijakan publik terkait keselamatan kerja meliputi hal-hal berikut: Pertama, angka risiko terkait pekerjaan yang masih sangat tinggi, termasuk frekuensi kecelakaan kerja, penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan, ledakan, kebakaran, serta kerusakan lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh kesalahan dalam sistem

dan prosedur kerja, serta kurangnya kepatuhan dalam menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja. Kedua, masih terdapat banyak segmen yang belum mengikuti norma serta standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang tercermin dalam data pelanggaran dari laporan Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Ketiga, terdapat kesalahpahaman di kalangan pengusaha dan pekerja mengenai arti serta manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja, yang sebenarnya berkontribusi terhadap efektivitas serta efisiensi perusahaan, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja serta masyarakat.

Ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja menyatakan bahwa kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan adalah peristiwa yang tidak terduga serta tidak diinginkan. Pelaksanaan dan penerapan aspek keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan di seluruh lokasi kerja (perusahaan). Lokasi kerja didefinisikan sebagai setiap tempat yang memiliki tiga elemen, yaitu: adanya sebuah usaha, yang bisa bersifat ekonomi atau sosial; adanya elemen yang dapat menimbulkan bahaya; dan terdapat pekerja yang terlibat di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun sesekali (Hasudungan Simatupang, 2016: 196).

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka Penulis tertarik dan bermaksud meneliti dan membahasnya lebih jauh dengan terlebih dahulu merumuskan judul penelitian “RELEVANSI UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA JO UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

TERHADAP PELATIHAN KERJA GUNA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berisi tentang rincian pertanyaan dasar yang akan dicarikan jawabannya dalam kegiatan penelitian. Rumusan masalah dituliskan dalam bentuk kalimat tanya:

1. Bagaimana relevansi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelatihan kerja?
2. Bagaimana kelemahan pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam pelatihan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *Jo* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Relevansi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pelatihan kerja.
2. Kelemahan pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam pelatihan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *Jo* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan uraian mengenai kegunaan yang dapat diberikan dari hasil penelitian. Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang Penulis lakukan ini dapat menambah literatur dan wawasan tentang pelatihan kerja terhadap undang-undang yang berlaku serta memberikan pemahaman mengenai regulasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang terdapat pada undang-undang yang mengatur tentang pelatihan kerja guna kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Penulisan skripsi ini diharapkan berguna untuk memberikan sumbangan sarana dan pemikiran kepada masyarakat luas, aparat penegak hukum dalam penegakan hukum khususnya yang mengatur dan pembuat undang-undang serta perubahan peraturan perundang-undangan, dan praktik pelaksanaan hukum.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam Penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif (*normatif law research*). Penelitian tersebut, merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum dan dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, serta menjadi acuan perilaku setiap orang (Muhaimin, 2020: 29).

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah sumber data sekunder yang dapat diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Studi kepustakaan meliputi buku, jurnal, proseding seminar, makalah, kamus hukum, ensikolepdia hukum, kamus literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya. Studi dokumen meliputi dokumen hukum peraturan perundang-undangan secara hierarkis atau berjenjang, yurisprudensi, perjanjian/kontrak dan dokumen lainnya (Dr. Muhaimin, SH., 2016).

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau bahan hukum yang bersifat autoratif artinya mempunyai otoritas. Adapun bahan hukum primer yang digunakan Penulis dalam penelitan ini terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 PER tahun 1996 tentang pedoman penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3);

6) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 316 Tahun 2024 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2025.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yaitu buku, jurnal, dan karya ilmiah hukum.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder misalnya kamus Hukum, Kamus Inggris, KBBI, dan Website.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara studi kepustakaan (*literature research*). Studi kepustakaan adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas yang dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif. Studi kepustakaan dapat didapatkan dari data sekunder melalui pengumpulan data maupun penyelidikan data pada kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan agar memperoleh informasi yang paling baru dan saling berhubungan dengan masalah penelitian, maka teori kepustakaan yang dipilih harus berkaitan dan yang terbaru (Dr. Muhaimin, SH., 2016: 39).

4. Analisis Data

Metode analisis data yang diperoleh dari studi kepustakaan ini akan dianalisis dengan metode kualitatif serta menggunakan analisa bahan hukum

induktif. Metode analisis data kualitatif dilakukan dengan cara meringkas, mengkategorikan dan menafsirkan. Metode induktif merupakan metode berpikir yang berawal dari fakta-fakta atau data spesifik untuk kemudian menarik kesimpulan umum. Pendekatan ini sering digunakan dalam penelitian kualitatif karena fokusnya pada eksplorasi, pemahaman, dan analisis temuan secara rinci sebelum menyimpulkan.