

NASKAH PUBLIKASI

**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**



Oleh:

ARDIANSYAH

2000024096

**Skripsi ini Disusun untuk Melengkapi Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2025

JOURNAL

***THE RELEVANCE OF LAW NUMBER 1 OF 1970 ON OCCUPATIONAL
SAFETY AND LAW NUMBER 13 OF 2003 ON WORKFORCE TO
OCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN WORK TRAINING***



Written by:

ARDIANSYAH

2000024096

**This Thesis is Submitted as a Fulfillment of the Requirements
to Attain the Bachelor of Law**

FACULTY OF LAW

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2025

**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**

ABSTRAK

Indonesia sebagai menyumbang tenaga kerja yang besar pada banyak bidang usaha baik makro maupun mikro. 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. Sehubungan dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan untuk tenaga kerja. 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.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Relevansi dan 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 terhadap Pelatihan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. analisis data yang diperoleh dari studi pustaka ini akan dianalisis dengan metode kualitatif serta menggunakan analisa bahan hukum induktif. Metode analisis data kualitatif dilakukan dengan cara meringkas, mengkategorikan dan menafsirkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hukum perlindungan tenaga kerja di Indonesia, maka kita dapat melihat bahwa sifat perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia adalah bersifat Preventif dan Represif. Sifat perlindungan tenaga kerja yang bersifat preventif adalah aturan-aturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K-3). Kelemahan dalam implementasi, seperti kurangnya pengawasan yang efektif, standar pelatihan yang tidak terperinci, serta ketidakjelasan sanksi terhadap pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat landasan hukum, masih dibutuhkan perbaikan dalam hal pengawasan, standarisasi pelatihan, dan penegakan hukum untuk memastikan pelatihan K3 dapat berjalan optimal di seluruh sektor pekerjaan.

Kata Kunci: *Hukum; Keselamatan Kesehatan Kerja; Ketenagakerjaan; Pelatihan Kerja.*

**THE RELEVANCE OF LAW NUMBER 1 OF 1970 CONCERNING
OCCUPATIONAL SAFETY IN CONJUNCTION WITH LAW NUMBER
13 OF 2003 CONCERNING LABOR TO JOB TRAINING FOR
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

ABSTRACT

Indonesia contributes a large workforce to many macro and micro businesses. The most important factor that led to the large number of lives lost in this incident was the absence of evacuation doors or routes during an emergency situation, so all victims were trapped in the fire and burned to death. In connection with the presence of Law No. 13/2003 on Manpower, which provides protection for the workforce. Employers are responsible for guaranteeing the rights and obligations of workers regardless of their gender, ethnicity, race, religion, skin color, or political views. To that end, Article 4 letter c of Law No. 13/2003 on Manpower explicitly states that protecting the workforce for the sake of welfare is one of the objectives of this law. This research aims to analyze the relevance and weaknesses of labor law arrangements in job training based on Law Number 1 of 1970 concerning Occupational Safety and Health and Law Number 13 of 2003 concerning Employment against Job Training. This type of research is normative law research. Analysis of data obtained from this literature study will be analyzed using qualitative methods and using inductive analysis of legal materials. Qualitative data analysis methods are carried out by summarizing, categorizing and interpreting the data.

The result of this research shows that the law of labor protection in Indonesia, then we can see that the nature of labor law protection in Indonesia is Preventive and Repressive. The preventive nature of labor protection is the rules regarding occupational health and safety (K-3). Furthermore, there are still weaknesses in implementation, such as the lack of effective supervision, lack of detailed training standards, and unclear sanctions against violations. This shows that despite the legal foundation, improvements are still needed in terms of supervision, training standardization, and law enforcement to ensure that OHS training can be optimized across all work sectors

Keywords: *Law; Occupational Health and Safety; Employment; Job Training.*

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

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat ditemukan rumusan masalah dalam penelitian skripsi ini, yaitu:

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. Metode Penelitian

penelitian hukum normatif. Penelitian tersebut (*normatif law research*), merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang (Muhaimin, 2016: 115). Penulis dalam penelitian ini akan mengkaji beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan pelatihan kerja guna kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian menganalisis fakta tersebut guna menjawab rumusan masalah.

D. Pembahasan

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan rule of law tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Kepastian hukum dalam hal ini, senantiasa diidentikkan dengan tugas dan sebagai pengontrol serta pembela kepentingan umum. Sejalan dengan perkembangan dan inovasi teknologi di Indonesia, pergeseran istilah hukum ketenagakerjaan terjadi dipengaruhi oleh berbagai aspek. Sampai sekarang, belum ada konsensus yang jelas mengenai definisi hukum tata negara yang dapat menggambarkan arti dari hukum ketenagakerjaan. Meskipun begitu, dapat dijelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sejumlah norma yang ditetapkan oleh pemerintah yang mengatur ikatan hukum antara karyawan dan pemilik usaha atau pemerintah (Zebua et al., 2022: 1418).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang biasa disingkat K3, adalah suatu upaya untuk menciptakan kolaborasi, saling pengertian, dan keikutsertaan yang efisien antara pengelola atau manajemen dengan para karyawan di area kerja. Misinya adalah untuk melaksanakan tanggung jawab bersama terkait kesehatan dan keselamatan kerja demi kelancaran proses produksi. Dengan mengimplementasikan K3 dalam lingkungan kerja, diharapkan tercipta kondisi kerja yang aman dan bebas dari pencemaran, sehingga risiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang terkait dapat diminimalisir. Penerapan K3 di lingkungan kerja juga berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan (Zebua et al., 2022: 1419).

Berbagai pengertiannya dibagi menjadi 2 pengertian yaitu secara filosofis dan secara keilmuan, yakni:

1. Secara Filosofis suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani, tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, terhadap hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur;
2. Secara Keilmuan Ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan sebuah langkah strategis yang dikembangkan untuk memberi perlindungan bagi karyawan dan majikan dalam rangka menghindari kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Langkah ini mencakup upaya untuk mengenali elemen-elemen yang dapat memicu insiden dan isu kesehatan di tempat kerja, serta

mengimplementasikan tindakan pencegahan apabila keadaan tersebut muncul (Eliagus et al., 2022: 1420).

Menurut Irzal, ada beberapa poin tujuan dan manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja;
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat suatu pekerjaan.
3. Mencegah/mengurangi kematian;
4. Mencegah/mengurangi cacat tetap;
5. Mengamankan material, konstruksi dan pemakaian;
6. Pemeliharaan bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin instalasi dan lain sebagainya;
7. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya;
8. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin;
9. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
10. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai;
11. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

Sesuai dengan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah krusial bagi karyawan untuk mendapatkan perlindungan yang memadai agar ada keselarasan dalam perlakuan dan kesempatan tanpa diskriminasi. Kesehatan kerja menjadi

upaya untuk memastikan individu dapat berfungsi dengan baik dan aman tanpa resiko terhadap diri mereka, melalui pemahaman mengenai hubungan antara kemampuan atau kapasitas kerja, kondisi lingkungan kerja, dan volume beban kerja (Lestari & Shalihah, 2021: 51).

Secara filosofis, keselamatan di tempat kerja merupakan suatu gagasan dan usaha untuk menjamin keadaan, integritas, serta kesehatan fisik dan mental individu, juga hasil dan budaya yang mendukung kesejahteraan secara umum dan pekerja secara spesifik. Keselamatan kerja berfungsi sebagai perisai untuk memastikan para pekerja selalu dalam situasi yang aman selama menjalankan tugas di lokasi kerja, juga mencakup perlindungan bagi orang lain yang tidak bekerja di tempat tersebut, serta menjaga sumber-sumber risiko dan proses produksi, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien (Zebua et al., 2022: 1410).

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan keselamatan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Penerapan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja biasanya disebut dengan keamanan lebih utama (Nurhidayah, 2020: 91).

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja harus mencakup:

1. Jenis Pekerjaan;
2. Penanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan;
3. Perencanaan norma keselamatan dan kesehatan kerja yang tepat untuk menangani pekerjaan;
4. Mengadakan rapat guna membahas bagaimana kinerja pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja;
5. Melakukan pengecekan terhadap alat perlengkapan yaitu alat pelindung diri apabila sudah tidak layak pakai atau rusak.

Hubungan Kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Secara umum tenaga kerja harus mempunyai perlindungan terhadap hak-haknya. Dimanapun pekerja/buruh tersebut bekerja, maka perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak yang harus dimiliki oleh pekerja/buruh. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) huruf a disebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”, dan pada ayat 2 disebutkan juga "Untuk menjamin pemenuhan hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, dan pengobatan bagi tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku", Untuk

melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Tampak jelas bahwa kesejahteraan dan perlindungan untuk para pekerja adalah faktor yang sangat diutamakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Setiap organisasi perlu menyesuaikan diri dengan kondisi normal yang baru agar dapat mematuhi pedoman kesehatan di lingkungan kerja sesuai perintah pemerintah. Melalui penerapan protokol keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan mampu menjaga karyawan dari isu kesehatan yang timbul akibat keadaan saat ini, sehingga tingkat produktivitas masih dapat dipertahankan. Hal yang sama juga berlaku bagi individu yang memiliki pekerjaan (Lestari & Shalihah, 2021: 49-50).

Penjelasan di dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

1. Perlindungan dari risiko kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan, baik fisik maupun mental.
2. Lingkungan kerja yang manusiawi, di mana tidak terjadi pelecehan, kekerasan, atau perlakuan tidak etis.
3. Penghormatan terhadap nilai-nilai agama dan budaya, termasuk hak untuk menjalankan ibadah dan mendapatkan perlakuan sesuai keyakinannya.

Pekerja harus mendapatkan perlindungan K3, dan kewajiban dari para pekerja yang berdasarkan Pasal 3 ayat (1) huruf a, f, g, h Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Menjelaskan bahwa:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;

2. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
3. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
4. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.

Merujuk pada topik Keselamatan, terdapat dua istilah krusial, yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Risiko keselamatan berhubungan dengan berbagai isu yang dapat muncul di tempat kerja yang berpotensi menyebabkan kebakaran, luka potong, memar, patah tulang, kejutan listrik, serta kerugian pada anggota tubuh, pendengaran, atau penglihatan. Semua aspek ini terkait dengan kondisi fisik atau peralatan di suatu perusahaan dan berbagai elemen yang menjelaskan tanggung jawab pekerjaan (Lala, 2018: 10).

Seiring dengan perkembangan mekanisme, jaminan industrialisasi untuk mendapatkan hak atas apa yang seharusnya dicapai juga berlaku pada operasi perusahaan. Terlalu lelah, fatigued, dan kurang fokus pada hal-hal ini, kehilangan konsentrasi, keseimbangan, dan sejenisnya dapat menyebabkan kecelakaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa ada kebutuhan akan pengetahuan keselamatan kerja yang akurat dan tepat. Dengan adanya regulasi yang baik, pencapaian atau tujuan dari kedua belah pihak, yakni pekerja dan perusahaan, dapat saling memberikan keuntungan tanpa merugikan satu sama lain. Ini dapat memperkuat kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi, serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja (andi, 2018: 19).

Keamanan dalam lingkungan kerja meliputi berbagai elemen yang terkait langsung dengan mesin, alat pembuatan, dan aktivitas operasional yang berlangsung, termasuk aspek lingkungan dan metode kerja. Tujuan dari keselamatan di tempat kerja mencakup semua hal terkait lokasi tugas, baik yang terjadi di darat, di laut, maupun di udara. Peraturan pemerintah Indonesia terkait Keselamatan Kerja No. 13 Tahun 1970 menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah suatu persyaratan atau norma yang wajib ada di seluruh lokasi kerja dan harus selalu dikembangkan serta ditingkatkan seiring dengan kemajuan masyarakat, sektor industri, dan teknologi (Lala, 2018: 10).

Pengusaha bisnis bertanggung jawab untuk melindungi serta menjamin kesejahteraan dan keselamatan karyawan mereka. Sebagai contoh, bagi pekerja baru, perusahaan setidaknya harus memberikan informasi mengenai risiko kerja, kondisi serta potensi bahaya yang mungkin muncul dari pekerjaan, serta menjelaskan deskripsi jabatan mereka sebagai pegawai di lokasi. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai kewajiban untuk mendukung karyawan dalam hal perlindungan diri mereka, yang memerlukan pemeriksaan fisik dan psikologis karyawan secara rutin. Menyediakan alat pelindung diri dan memasang tanda-tanda peringatan atau bahaya di area kerja (andi, 2018: 09).

Sementara bagi buruh, memiliki hak untuk melaksanakan prosedur keselamatan serta kesehatan kerja sebagaimana yang sudah diarahkan oleh pihak perusahaan. Karyawan dalam hal ini memiliki wewenang untuk menolak apabila tugasnya diluar kemampuannya, namun dengan konsekuensi yang sudah disepakati sebelumnya. Yang perlu diperhatikan adalah, penggunaan alat keamanan atau

keselamatan dalam bekerja, masing-masing memiliki kewajiban untuk menjaganya. Setelah dilakukan sosialisasi mengenai pentingnya keamanan atau perlindungan kerja maka keadaan aman dan ketercapaian tujuan perusahaan serta hak buruh akan terwujud.

Pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. Standar pengawasan ketenagakerjaan adalah memastikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dilaksanakan perusahaan. Pengukuran standar kegiatan pengawasan sudah diatur dalam Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Bahwa pelaksanaan pengawasan di perusahaan minimal 5 perusahaan dalam sebulan, namun pengukuran pelaksanaannya belum tepat karena jika hanya jumlah 5 perusahaan, masih banyak perusahaan yang belum tersentuh pengawasan norma ketenagakerjaan.

Dilihat bahwa pedoman dalam pelaksanaan pengawasan tidak difokuskan untuk mendeteksi kesalahan pada perusahaan yang sedang diperiksa, tetapi lebih untuk memperbaiki jika terdapat kesalahan selama proses pengawasan berlangsung. Pengawas ahli madya juga menjelaskan bahwa terdapat tiga cara dalam menilai pelaksanaan aktivitas pengawasan, di mana ketiga cara tersebut adalah langkah untuk pengembangan dan memberikan rekomendasi teknis (Razak et al., 2023: 130).

Tiga kategori pengawasan yang pertama adalah pengawasan yang bersifat preventif melalui pendidikan, yang dilaksanakan sebelum kegiatan dimulai dan

sering disebut sebagai langkah pencegahan, bertujuan untuk memberi karyawan pengetahuan yang diperlukan agar mereka bisa berpartisipasi dengan baik dalam proses pengawasan. Jenis pengawasan kedua yaitu pengawasan represif yang tidak bersifat yustisial, yang dilakukan setelah kegiatan berlangsung. Dalam hal ini, pengawasan represif non yustisial menekankan pada pengaduan yang diterima langsung dari perusahaan, yang biasanya dikenal sebagai laporan investigasi yang bersifat inisiatif. Jenis pengawasan ketiga adalah pengawasan represif yustisial, juga dikenal sebagai pengawasan umum. Beberapa contohnya adalah penilaian kepatuhan di seluruh area kerja perusahaan, di mana pengawasan ini bertujuan untuk secara langsung mengawasi dan menilai penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Rivai et al., 2023: 129).

Bentuk perlindungan untuk para pekerja dari risiko kecelakaan di tempat kerja menciptakan kebijakan budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Agar dapat menjamin bahwa implementasi K3 oleh perusahaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, pengawasan secara berkala sangat diperlukan, baik oleh pihak internal perusahaan maupun oleh lembaga luar yang berwenang (Mahendra et al., 2021: 5).

Keberadaan kebijakan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah metode yang ampuh untuk mengimplementasikan kebijakan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pembuat kebijakan. Tujuan dari sistem

pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk menciptakan tempat kerja yang aman serta sehat dengan melibatkan elemen manajerial, tenaga kerja, dan seluruh aspek lingkungan kerja, sembari menciptakan atmosfer kerja yang aman, efisien, dan produktif. Dalam implementasi SMK3, setiap perusahaan wajib melaksanakan penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pengawasan, dan evaluasi kinerja K3, serta melakukan peninjauan dan peningkatan kinerja K3 untuk memantau dan memperbaiki kinerja K3 (Mahendra et al., 2021: 6-7).

Sumber hukum yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bersumber dari pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang mengungkapkan bahwa "Setiap individu berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan." Ketentuan ini memiliki arti yang mendalam, menunjukkan bahwa di samping hak untuk memperoleh pekerjaan yang manusiawi, masyarakat juga berhak atas perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman, serta mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka agar dapat hidup dengan memadai sesuai dengan martabat manusia.

Selain itu regulasi yang berfokus pada keselamatan kerja terdapat dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tepat di dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3), yang berbunyi: "Setiap orang yang mempekerjakan orang lain wajib untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja". Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat syarat keselamatan kerja untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;

2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak;
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja;
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan bahan kimia, infeksi dan penularan penyakit.
8. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
9. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara, proses kerjanya;
10. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang diidentifikasi sebagai bahaya kecelakaan tinggi.

Untuk mencapai relevansi dalam peraturan hukum, pemerintah melaksanakan pengawasan sebagai wujud komitmen dalam mengatasi isu keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja yang membahas tentang sistem pengawasan hukum terkait keselamatan dan kesehatan di dunia kerja (Ningsih, 2022: 39-40).

Ketika kita melihat perihal regulasi perlindungan tenaga kerja di Indonesia, maka kita dapat melihat bahwa sifat perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia adalah bersifat Preventif dan Represif. Dikatakan bersifat preventif karena undang-

undang tersebut mengatur hal-hal yang belum tentu terjadi, namun telah diatur sebagai tindakan pencegahan agar apabila dikemudian hari terjadi hal yang dikhawatirkan tersebut, maka telah ada pedoman atau aturan mengenai tindakan apa yang seharusnya dilakukan. Sifat perlindungan tenaga kerja yang bersifat preventif adalah aturan-aturan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K-3). Seperti aturan tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan yang merujuk kepada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969, Undang-Undang No.12 Tahun 1948 jo Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. Sedangkan sifat perlindungan tenaga kerja yang bersifat represif berupa:

1. Social Assistant

(bantuan sosial) Bentuk dari social assistant ini adalah aturanaturan mengenai perusahaan yang diharuskan untuk memberikan santuan-santunan kepada karyawan, seperti uang santunan kesehatan maupun uang santunan kecelakaan kerja.

2. Social Insurance (asuransi sosial)

Bentuk dari asuransi sosial ini adalah santunan perusahaan kepada karyawan. Maksud dari *social insurance* ini adalah untuk menambah stabilitas derajat penghidupan dalam keadaan yang silih berganti, artinya majikan memberikan nafkah kepada buruh tanpa menerima prestasi kerja. Social insurance merupakan jaminan sosial yang berarti penjaminan atau kepastian penerimaan suatu tunjangan dari suatu penghasilan jika penghasilan itu tidak diterima lagi karena menganggur, sakit, mengalami

kecelakaan atau telah lanjut usia hingga tidak mampu bekerja lagi (Arianto, 2019: 3).

Peran pemerintah dalam suatu kebijakan terhadap pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di lingkungan tempat kerja. Pemerintah juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Fungsi peran pemerintah yaitu mengarahkan masyarakat kemandirian dan pembangunan demi terciptanya kemakmuran, tidak serta merta dibebankan oleh masyarakat.

Regulasi pada Dinas Tenaga Kerja menyiapkan menyeimbangkan arah untuk penyelenggaraan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja melalui penerbitan peraturan-peraturan. sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada para pekerja sebagai instrumen untuk mengatur segala kegiatan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Peran pemerintah sebagai dinamisor pada Dinas Tenaga Kerja menggerakkan partisipasi para pekerja jika terjadi kendala-kendala dalam proses pekerjaan untuk mendorong dan memelihara dinamika suatu pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja berperan melalui pelatihan serta pembinaan secara intensif kepada para pekerja. Pembinaan dan pelatihan ini sangat penting dalam keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan tempat kerja, hal ini diperlukan untuk memelihara dinamika badan tertentu yang dapat memberikan pembinaan kepada para pekerja.

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan pembinaan kepada para pekerja yang berupa peningkatan kinerja di perusahaan. Ada beberapa bentuk pembinaan yang

dilakukan oleh Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja. Berikut bentuk Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja, yaitu:

1. Pemberian Bimbingan

Pembinaan berupa pemberian pembimbing teknis yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja. Pemberian bimbingan teknis ini disiasati dengan menerima permintaan perusahaan untuk menjadi narasumber ketika perusahaan ingin melaksanakan bimbingan teknis sendiri, hal tersebut membuat pelaksanaan pembinaan ini belum berjalan maksimal karena tidak semua perusahaan memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakannya.

2. Memberikan pengarahan

Bentuk pembinaan berupa pemberian pengarahan seperti seminar dan sosialisasi terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja belum terlaksana secara maksimal. Karena pembinaan berupa pemberian pengarahan belum menjangkau semua perusahaan yang ada di setiap Provinsi provinsi. Pemberian seminar dan sosialisasi baru dirasakan oleh perusahaan-perusahaan yang besar dan tergolong itu-itu saja. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja memberikan kegiatan pembinaan berupa pemberian pengarahan ini dapat dirasakan oleh semua perusahaan di Indonesia. Karena dengan adanya seminar ataupun sosialisasi bisa membuka kesadaran perusahaan maupun para pekerja untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sebaik mungkin . dari kegiatan seminar

dan sosialisasi inilah langkah awal untuk menggalakkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di seluruh tempat kerja sehingga keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja terjamin.

3. Memberikan Pendidikan dan pelatihan

Adanya kegiatan turun kelapangan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Pengawas ke setiap perusahaan di Indonesia membuat pemberian instruksi secara langsung juga berjalan. Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan memeriksa seluruh norma di perusahaan termasuk norma keselamatan dan kesehatan kerja. setelah pemeriksaan perusahaan akan mendapatkan instruksi dari pengawas untuk mempertahankan atau meningkatkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan tempat kerja. Pemberian instruksi tersebut secara langsung ke lokasi kerja dan melihat langsung penerapannya di setiap perusahaan.

Tetapi pada kenyataannya pembinaan yang dilakukan oleh pengawas keselamatan dan kesehatan kerja Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan instruksi kurang berjalan optimal. Pemberian instruksi juga tidak diikuti dengan tindak lanjut sehingga tidak menjamin perusahaan yang sudah mendapatkan instruksi mengikuti atau tidak. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa pembinaan oleh Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja masih kurang optimal. Sehingga perlu ditingkatkan lagi kualitas pembinaan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja.

4. Peran Pemerintah Sebagai Fasilitator

Peran dari pemerintah sebagai penghubung melalui Dinas Tenaga Kerja berupaya untuk membangun atau mendukung terciptanya lingkungan yang aman, teratur, dan nyaman di setiap perusahaan. Cakupan usaha untuk memastikan tersedianya fasilitas dan infrastruktur seperti alat pelindung diri, program pelatihan, konsultasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, serta layanan medis dan kesehatan. Untuk melindungi keselamatan serta kesehatan para pekerja di tempat kerja, sangat penting bahwa setiap pekerja memperoleh dan memakai perangkat pelindung yang tepat untuk tugas-tugas tertentu, contohnya helm, sarung tangan, kacamata pelindung, dan lain-lain. Salah satu tindakan yang perlu diambil oleh pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan adalah pelaksanaan program pelatihan. Pelatihan ini adalah bagian dari rencana pemerintah dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja di lingkungan kerja (Karima, 2024: 448).

Pemahaman di atas, kita bisa menyimpulkan bahwa peran seseorang mencerminkan tindakan yang dilakukan untuk komunitas dan peluang yang diberikan kepadanya oleh masyarakat. Dalam rangka implementasi Undang-Undang mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, harus diutamakan prinsip terbaik untuk para pekerja, mengingat hak pekerja untuk merasakan keamanan dan terhindar dari risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, diharapkan agar semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan perannya, terutama pemerintah, menjalankan

sosialisasi regulasi kepada masyarakat sesuai dengan kapasitas mereka (Oktavianti, 2023: 3).

Karena urgensinya itu, pemerintah berupaya untuk mengkampanyekan pentingnya K3 di lingkungan kerja bersama pemangku kepentingan lainnya. Sejalan dengan hadirnya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 316 Tahun 2024 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Nasional Tahun 2025 yang potensi bahaya bisa dikendalikan sampai standar aman, maka akan tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hal tersebut tentunya meningkatkan produktivitas pekerja sehingga bisa berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia.

Dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan kepatuhan K3, menjamin terlaksananya perlindungan K3 pada setiap kegiatan di semua sektor usaha, meningkatkan penerapan K3 pada pola dan bentuk pekerjaan baru yang timbul akibat era digital ekonomi, mewujudkan sumber daya K3 yang unggul dan berdaya saing, dan meningkatkan partisipasi semua pihak dalam mewujudkan kemandirian pelaksanaan budaya K3 di setiap pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Sasaran dari Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 316 Tahun 2024 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Nasional Tahun 2025 yaitu meningkatkan jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3, meningkatkan jumlah perusahaan nihil kecelakaan, meningkatkan pertumbuhan ekonomi di semua sektor yang berkebudayaan K3, meningkatkan produktivitas kerja secara nasional, dan meningkatkan koordinasi, strategi dan kolaborasi antara

pemangku kepentingan. Hal ini dilakukan dalam upaya pembangunan karakter untuk kesadaran bahwa pentingnya K3.

Sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 3 (tiga). Pada pasal tersebut disebutkan 18 (delapan belas) syarat penerapan keselamatan kerja di tempat kerja di antaranya sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja.;
2. Mencegah, mengurangi & memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Memberi jalur evakuasi keadaan darurat;
5. Memberi P3K Kecelakaan Kerja;
6. Memberi APD (Alat Pelindung Diri) pada tenaga kerja;
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, radiasi, kebisingan dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan keracunan;
9. Penerangan yang cukup dan sesuai;
10. Suhu dan kelembaban udara yang baik;
11. Menyediakan ventilasi yang cukup;
12. Memelihara kebersihan, kesehatan & ketertiban;
13. Keserasian tenaga kerja, peralatan, lingkungan, cara & proses kerja;

14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan manusia, binatang, tanaman dan barang;
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
16. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
17. Mencegah terkena aliran listrik berbahaya;
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan keselamatan pekerjaan yang risikonya bertambah tinggi (Damkar, 2020) (<https://damkar.bandaacehkota.go.id/2020/07/14/18-syarat-penerapan-k3-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-tempat-kerja/> , Diakses tanggal 10 Februari 2025).

Strategi Peningkatan Kesadaran K3 di Industri Konstruksi: Studi literatur ini mengidentifikasi beberapa strategi yang telah diusulkan dan diterapkan untuk meningkatkan kesadaran K3 di industri konstruksi.

Strategi Peningkatan Kesadaran K3 di Industri Konstruksi ini mengungkap berbagai taktik yang telah diusulkan dan diimplementasikan untuk meningkatkan kesadaran mengenai K3 dalam sektor konstruksi. Strategi Implementasi K3 di Industri Konstruksi: Selain memperkuat kesadaran, pelaksanaan yang efisien dari K3 juga sangat krusial dalam sektor konstruksi. Salah satu hambatan utama adalah minimnya pengetahuan dan kesadaran tentang betapa pentingnya K3 di antara pekerja dan pengambil keputusan. Di samping itu, budaya kerja yang tidak baik dan kurangnya komitmen dari pihak manajemen juga menjadi penghalang dalam pelaksanaan K3 yang efektif. Terbatasnya sumber daya dan kesulitan dalam

mengakses pelatihan serta alat bantu K3 juga menjadi tantangan dalam usaha meningkatkan praktik K3 di industri konstruksi (Arianti, 2023: 118-119).

Apabila melakukan penelusuran lebih lanjut tentang peraturan menteri terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan ditemukan lebih banyak aturan dan mekanisme. Berbagai peraturan tersebut menunjukkan bahwa sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia telah memiliki banyak pengaturan terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Salah satu bentuk aturan tersebut adalah peraturan pemerintah nomor 50 tahun 2012 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana didalamnya mewajibkan perusahaan harus tunduk dan melaksanakan Program K3.

Keamanan dan kesehatan di tempat kerja sebagai hukum mendasar untuk semua karyawan juga diatur oleh peraturan yang terkandung dalam undang -undang nomor 13 tahun 2003 sehubungan dengan pekerjaan. Undang-undang saat ini yang mewakili arahan terkait pekerjaan mengakui keselamatan kerja dan kesehatan sebagai hak karyawan sebagai tanggung jawab wirausaha. Pasal 86 paragraf (1) dan paragraf (2) diatur:

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pasal 86 tersebut menegaskan tiga hal terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai hak pekerja;
 - b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh; dan
 - c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya mewujudkan produktivitas kerja.

Bagian penjelasan Pasal 86 ayat (2) menjelaskan bahwa tujuan dari upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah untuk memastikan perlindungan keselamatan serta meningkatkan kesehatan pekerja/buruh melalui langkah-langkah pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan, pengendalian risiko di lokasi kerja, promosi kesehatan, penyediaan layanan kesehatan, serta rehabilitasi. Selain itu, ketentuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan juga dicantumkan dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan ketentuan sebagai berikut: “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Putri, 2024: 14-20).

Kita harus sadari bahwa kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya

yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Hal ini tentu penting untuk dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memberikan kepastian kepada pekerja akan eksistensi pekerjaan mereka, sehingga dalam bekerja mereka tidak lagi diliputi rasa cemas yang berlebihan karena faktor-faktor tentu yang dapat mengganggu konsentrasi pekerja dalam berkarya, memproduksi suatu barang atau jasa.

Pemerintah, sebagai lembaga yang memiliki kekuasaan untuk mengawasi perusahaan, sangat penting untuk benar-benar menjalankan pengawasan terhadap entitas bisnis tersebut. Dengan mempertimbangkan sifat perusahaan yang berorientasi pada profit, terdapat kemungkinan adanya kekuasaan serta tanggung jawab karyawan dalam upaya untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Selain itu, terdapat mekanisme yang mengawasi penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang harus mengikuti PP No. 50 Tahun 2012, yang secara jelas mewajibkan perusahaan untuk melaksanakan hal ini. Ketentuan ini juga dijabarkan dalam pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak menerima perlindungan atas: “keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama” (Octavian & Septiawan, 2022: 254).

Salah satu langkah yang diambil oleh pemerintah untuk mengurangi jumlah kecelakaan di lingkungan kerja adalah dengan mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Di dalam

Pasal 87 dari undang-undang ini, setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban ini akan terkena sanksi. Di samping itu, pemerintah juga telah merilis PERMENAKER No.05/MEN/1996 yang memberikan pedoman untuk pencapaian SMK3 serta kriteria untuk melakukan audit SMK3. Peraturan pemerintah ini berfungsi sebagai pedoman untuk pelaksanaan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Mustafa & Putra, 2022: 896).

Regulasi yang sama (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/MEN/1996), pada pasal 4 disebutkan bahwa ada 5 (lima) ketentuan yang harus perusahaan/pengusaha lakukan guna pelaksanaan dari K3 yaitu:

1. Menciptakan dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3;
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3;
3. Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3;
4. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan;
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja dan K3.

Sementara itu, ada beberapa kriteria sebagaimana dijelaskan pada Pasal 7 Ayat (2) dan (7) Permenaker No. 5 Tahun 2021 tentang Tatacara Penyelenggaraan Program JKK, Jaminan Kematian, dan JHT. Salah satu kriteria kecelakaan kerja diatur Pada Pasal 7 Ayat (2) Huruf b Permenaker No. 5 Tahun 2021 yakni sebagai berikut: “Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah ke tempat kerja/sebaliknya melalui jalan yang wajar/biasa ditempuh”. Terdapat unsur-unsur dalam kriteria kecelakaan tersebut yakni: 1. Kecelakaan terjadi saat berada dalam perjalanan berangkat dari rumah ke tempat kerja/sebaliknya; 2. Tempat kecelakaan merupakan jalan yang wajar/biasa ditempuh. Prakteknya terdapat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, dalam rangka untuk terciptanya keselamatan kerja, yang mana hal itu disebabkan: 1. Kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap kegiatan pembinaan K3. 2. Kurangnya pengawasan keselamatan kerja di lapangan dalam rangka untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. 3. Kurangnya tingkat kesadaran diri para pekerja dalam masalah keselamatan (Lakshita et al., 2024: 65).

Peran strategis antara pemerintah dan perusahaan, sangat dibutuhkan guna mengontrol dan meminimalisir terjadi kecelakaan kerja pekerja. Pemerintah sebagai institusi yang berwenang untuk membuat regulasi ketenagakerjaan, patut pula untuk memperhatikan rasa keadilan bagi pekerja dan perusahaan. Sebaliknya perusahaan sebagai institusi yang mempergunakan jasa para pekerja untuk mendorong perusahaan dalam pencapaian tujuannya, hendaknya juga mempertimbangkan rasa keadilan bagi pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas Penulis memberikan suatu analisis mengenai 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 bahwasannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki hubungan yang saling berkaitan yang dimana kedua Undang-Undang tersebut memberikan keadilan bagi pekerja serta dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja memberikan dasar hukum untuk mewajibkan pelatihan kerja sebelum dan selama bekerja dalam suatu perusahaan. Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu kerangka hukum dalam menerapkan pelatihan kerja serta dalam Undang-Undang tersebut memberikan dasar hukum bagi setiap perusahaan dan pemerintah untuk menyelenggarakan pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan tenaga kerja kepada pekerja. Maka dari itu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan saling berkaitan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi pekerja.

Pembuatan suatu perundang-undangan melewati serangkaian langkah yang telah diatur oleh peraturan yang berlaku. Langkah-langkah ini meliputi hierarki peraturan perundangan. Langkah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan sepenuhnya dilakukan oleh institusi yang memiliki wewenang. Dalam konteks ini, lembaga DPR berfokus pada urusan legislasi, sementara Pemerintah yang dipimpin oleh Presiden serta dikoordinasikan oleh menteri yang bertanggung jawab atas

bidang peraturan perundang-undangan. Untuk tahap persiapan dan tahap pembahasan rancangan undang-undang (Charada S., 2016: 12).

Peran komunitas sangat penting dalam menyampaikan harapannya, baik dari individu maupun kelompok, agar suatu regulasi yang nantinya disetujui dan diundangkan memiliki karakter yang responsif atau sesuai dengan harapan masyarakat. Sebab, undang-undang yang baik adalah yang sejalan dengan norma yang berlaku dalam masyarakat. Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Landasan pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung (Matindas, 2018: 150-151).

Secara yuridis, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Artinya bahwa Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan

kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Artinya bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Merujuk dari pemikiran Soerjono Soekanto yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi penegakan hukum meliputi hukumnya sendiri, penegak hukum, sarana atau fasilitas, masyarakat, kebudayaan (Simatupang, 2016: 208).

Sebagaimana faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

1. Faktor hukumnya sendiri

Keberadaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 sangat diperlukan terutama dalam dunia usaha, karena bekerja merupakan terkaitnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pihak penyedia

pekerjaan (perusahaan). Dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan tentu saja menginginkan perlindungan bagi dirinya dan keluarnya dari kecelakaan kerja serta ketika, hal yang tidak diinginkan terjadi, maka peran hukum dalam hal ini sangat diperlukan. Sehingga pekerja diharapkan untuk mampu menjalankan konsep keselamatan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang keselamatan kerja;

2. Faktor penegak hukum

Kendala tidak efektifnya pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja di perusahaan, juga disebabkan oleh kendala penegakan hukum yang dilakukan oleh aparat yang melakukan tugas mengontrol pelaksanaan aturan di tengah-tengah masyarakat. Tidak berhasil ini disebabkan banyak faktor misalnya kurang sumber daya manusia, penegakan hukum yang dipengaruhi oleh budaya KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme), sehingga dengan adanya hal demikian, maka pelaksanaan yang mengontrol pelaksanaan Undang-Undang keselamatan kerja tidak dapat dilakukan secara maksimal;

3. Sarana atau fasilitas

Sarana hukum (yuridis instrumen) dan sarana terhadap proses penyelesaian penyimpangan peraturan perundang-undangan terhadap keselamatan karyawan/pekerja masih minim. Hal ini dapat dilihat dari para *stakeholder* yang bertanggung jawab dalam menjalankan Undang-Undang ini belum sepenuhnya menerima Undang-Undang ini sebagai suatu Undang-Undang yang menjadi prioritas utama untuk dilakukan;

4. Masyarakat

Kenyataan yang terjadi di lapangan adalah bahwa masyarakat di lapangan cenderung tidak mau mengikuti apa-apa yang harus dilaksanakan untuk memberikan keselamatan bagi dirinya terutama dalam hal berhindar dari terjadinya kecelakaan kerja pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam pelatihan kerja untuk kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan Undang-Undang.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya preventif yang meletakkan sejumlah syarat keselamatan kerja, sebagaimana dituangkan kedalam pasal 3 Undang-undang tersebut dan berisikan hak dan kewajiban baik terhadap pekerja maupun pengurus perusahaan di lingkup kerja. Berbagai faktor yang mempengaruhi tidak efektifnya atau kelemahan dari pada Undang-Undang tersebut. Pasal 12 huruf e, yaitu: “keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat-syarat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan”.

Pasal ketentuan hukum yang berkenaan dengan perlindungan keselamatan kerja dalam undang-undang tersebut, sesungguhnya tidak dijumpai adanya jaminan perlindungan atas keselamatan kerja dalam kaca mata hukum, justru yang banyak dibahas di dalam undang-undang keselamatan kerja adalah terkait kesehatan kerja. Padahal Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 disahkan tujuannya adalah adanya jaminan mengatur mengenai keselamatan kerja, sehingga perlu di rumuskan

kembali pengertian dan sekaligus membedakannya dengan istilah kesehatan kerja. Sebagaimana dalam Pasal 18 menetapkan tentang judul undang-undang sebagai Undang-undang Keselamatan Kerja. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 diberi judul sebagai Undang-undang Keselamatan Kerja (Wamyanii, 2022: 14).

Ketentuan yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Berawal dari adanya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan yang dinyatakan dalam Pasal 9 bahwa “setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan dan pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat, manusia, moral dan agama”. Undang-Undang tersebut diperbaharui dengan kemudian Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Rarindo, 2018: 41-42).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 ini ada beberapa hal yang diatur antara lain:

1. Ruang lingkup keselamatan kerja, adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada dalam wilayah hukum kekuasaan Republik Indonesia (Pasal 2).
2. Syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk; Mencegah dan mengurangi kecelakaan; Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran; Mencegah dan mengurangi peledakan, Memberi pertolongan pada kecelakaan; Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja, Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; Memelihara kesehatan dan ketertiban dll (Pasal 3 dan 4).

3. Pengawasan Undang-Undang Keselamatan Kerja, “direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap undang-undang ini, sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya (Pasal 5).
4. Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi yang efektif dari pengusaha atau pengurus tenaga kerja untuk melaksanakan tugas bersama dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja untuk melancarkan produksi. (Pasal 10).
5. Setiap kecelakaan kerja juga harus dilaporkan pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja di dinas yang terkait (Pasal 11 ayat 1).

Kesehatan dan keselamatan kerja sendiri telah diatur oleh berbagai undang-undang di Indonesia, salah satunya adalah Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Undang-undang ini mewajibkan perusahaan untuk menyediakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang menambah program jaminan sosial untuk karyawan yang kehilangan pekerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan dua jenis jam kerja yang dapat digunakan oleh perusahaan. Delapan jam per hari atau empat puluh jam per minggu untuk enam hari kerja dengan satu hari istirahat per minggu. Tentu saja, ini berlaku untuk semua perusahaan di Indonesia (Charida S., 2016: 89).

Penegasan mengenai hak untuk memiliki pekerjaan dan kesempatan kerja merupakan tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk menangani masalah yang

timbul dalam dunia kerja secara umum. Tantangan dalam bidang ketenagakerjaan sepanjang sejarah tampaknya tidak pernah mendapatkan penyelesaian yang definitif, dan selalu berkaitan dengan aspek perlindungan, remunerasi, kesejahteraan, keadilan, perselisihan, serta metode penyelesaian, termasuk juga pengawasan dan pembinaan. Secara singkat, yang dikenal sebagai isu ketenagakerjaan di Indonesia pada awalnya berfokus pada hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, seiring berjalannya waktu, masalah ini berkembang menjadi ketidaksetaraan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam penyusunan kontrak kerja (Dan & Zaluchu, 2018: 69).

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang akan mampu meminimalkan risiko yang dihadapi. Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

3. Kedisiplinan karyawan

Artinya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.

4. Ketegasan pimpinan

Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Motivasi kerja

Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan

sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, kecemasan, kecelakaan, cedera, permasalahan otot, patahan tulang, kehilangan bagian tubuh, gangguan penglihatan, dan masalah pendengaran. Semua ini terkait dengan peralatan perusahaan atau kondisi fisik dan termasuk kegiatan kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan. Sementara itu, kesehatan ketika menangani penyakit yang tidak terpengaruh oleh

fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang timbul dari lingkungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perhatian dan perlindungan perusahaan untuk semua karyawan (Zebua et al., 2022: 1419).

Aspek perlindungan untuk tenaga kerja terdiri dari dua elemen utama, yakni perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum merujuk pada pengakuan terhadap kehormatan dan martabat, serta pengakuan HAM yang dimiliki oleh entitas hukum menurut ketentuan hukum untuk mencegah sewenang-wenang atau sebagai sekumpulan norma yang dapat melindungi suatu hal dari yang lain. Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud selalu berlandaskan Pancasila sebagai dasar ideologi, meskipun konsep perumusannya merujuk pada pemikiran dari dunia barat yang menekankan perlindungan hak-hak asasi manusia. Secara garis besar, ide perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia tetap berfokus pada perlindungan kehormatan dan martabat para pekerja, serta hak-hak kemanusiaan mereka, baik sebagai individu maupun sebagai “pekerja” (Dan & Zaluchu, 2018: 64).

Tujuan dari Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu untuk melindungi pekerja baik dalam bentuk keselamatan maupun dalam bentuk kesehatan bagi para pekerja sebagai bentuk jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan dengan cara melakukan pencegahan terhadap suatu kecelakaan dan penyakit akibat kerja, promosi kesehatan, pengendalian bahaya, serta pengobatan dan rehabilitasi. Suatu perusahaan berkewajiban untuk melakukan dan menerapkan adanya keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja yang bekerja di setiap perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja keduanya sangat berperan penting sehingga keduanya saling berkesinambungan, Tujuan dari kesehatan kerja, yakni:

1. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;
2. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial;
3. Meningkatkan produktivitas kerja;
4. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan, atau pekerjaan dengan tenaga kerja.

Jika kita lihat agar tidak terjadinya risiko, di suatu perusahaan harus memberikan suatu pelayanan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik terhadap para pekerja serta jaminan atas kecelakaan kerja. Sehingga para pekerja aman dan merasa terlindungi dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana dengan baik (Hilir, 2021: 54).

Bahwa pada saat ini tingkat kesadaran baik pengusaha maupun pekerja terhadap arti pentingnya usaha K3 masih kurang. P3K adalah pertolongan juga perawatan sementara pada korban yang terkena penyakit atau kecelakaan agar keadaannya jadi lebih baik sebelum mendapatkan pertolongan yang lebih komplit dari tenaga medis serta dokter/sebelum dibawa menuju faskes. Selain itu, diperlukan juga pembinaan dan pengawasan secara komprehensif dan berkelanjutan. Khususnya dalam masyarakat yang sedang beralih dari suatu kebiasaan kepada kebiasaan lainnya atau yang sedang membangun, perubahan ini pada umumnya menimbulkan masalah-masalah yang jika ditangani dengan teliti

bisa mengakibatkan banyak dampak negatif dan berpotensi fatal. Oleh karena itu diperlukan beberapa upaya dalam penanggulangan hambatan pelaksanaan K3 dapat dilakukan secara:

1. Faktor Manusia (Pekerja)

- a. Penyuluhan dan Dialog Hal ini bertujuan untuk memberikan suatu gambaran akan pentingnya K3 bagi para pekerja itu sendiri;
- b. raining Pelaksana Bertujuan memberikan pelatihan dan tata cara yang harus mereka lakukan sehingga tidak menghambat pelaksanaan dari proyek itu sendiri;
- c. Teguran atau Sanksi Tujuannya supaya para tenaga kerja disiplin dan selaras dengan peraturan yang berlaku, jadi mereka tidak bekerja dengan semaunya sendiri yang dapat pelaksanaan proyek tersebut.

2. Faktor Alat

Alat-alat yang menghambat digunakan sebaiknya dilakukan pengecekan ulang dengan tujuan agar alat-alat tersebut tetap berada dalam jumlah yang sama.

3. Faktor Lingkungan

- a. Keadaan tempat kerja yang memuaskan haruslah bersih. Bahkan bahan bangunan sisa atau sampah yang berasal dari pelaksanaan pekerjaan terdahulu harus sudah dibuang, tempat sampah utama harus ada. Dalam lingkungan tidak boleh ada penumpukan yang berasal dari sisa pekerjaan tersebut;

- b. Peringatan atau tanda-tanda harus dipasang lebih banyak lagi di setiap tempat-tempat berbahaya dan pengawasan harus diperketat. Tanda-tanda dan peringatan bisa membawakan suatu pesan peringatan, pesan instruksi, atau pemberian keterangan yang umum. Tanda-tanda dan peringatan dianggap menunjang macam-macam tindakan tersebut.

Keselamatan di tempat kerja merupakan tanggung jawab pengusaha dalam merawat dan mengatur alat serta area di mana mereka mempekerjakan karyawan. Tanggung jawab ini bertujuan agar para karyawan terlindungi dari risiko kecelakaan dan ancaman yang dapat membahayakan tubuh, martabat, serta harta milik mereka. Ini harus dipahami oleh setiap pekerja saat menjalankan tugasnya. Nyatanya, kesadaran pemilik usaha di Indonesia untuk melindungi keselamatan para pegawainya masih sangat minim. Setiap pekerja, sesuai dengan Pasal 86 Ayat (1) huruf a dari UU Ketenagakerjaan, berhak atas perlindungan keselamatan di lingkungan kerjanya. Perlindungan ini mencakup berbagai langkah K3 yang ditujukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan para karyawan. Upaya perlindungan tersebut dapat dilakukan dengan menghindari kecelakaan kerja dan penyakit terkait, mengendalikan risiko di lokasi kerja, serta melalui promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Atas dasar hak-hak pekerja, Pasal 87 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan secara keseluruhan (Lakshita et al., 2024: 65-66).

Mengacu kepada pengembangan lapangan kerja harus berlandaskan nilai-nilai filosofis, yaitu Pancasila dan landasan hukum konstitusi, yang dalam hal ini

adalah Undang-Undang Dasar 1945 sebagai hukum utama serta dasar hukum untuk operasional yang berupa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Selain itu, faktor sosiologis juga sangat krusial, yaitu sejalan dengan norma-norma budaya yang berjalan di masyarakat supaya dapat mencerminkan seluk beluk kehidupan masyarakat masa kini. Hal ini bertujuan agar pengembangan ketenagakerjaan dilakukan dalam konteks pembangunan manusia Indonesia secara utuh dan penyempurnaan komunitas secara keseluruhan. tujuan mengembangkan pekerjaan adalah untuk menciptakan komunitas dan individu Indonesia yang makmur, adil dan kaya (Charda S., 2016: 3).

Pandangan mendalam pada perspektif keamanan dan hukum Republik Indonesia pada tahun 2003 sehubungan dengan pekerjaan dan hukum, orang dapat menyimpulkan bahwa peraturan berada di jalur dari perspektif efektivitas hukum. Ini disebabkan oleh kinerja kewajiban perusahaan dalam menyediakan peralatan pelindung pribadi kepada karyawan. Merujuk di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan lebih rinci tentang kebijakan pemerintah untuk mengembangkan hukum ketenagakerjaan, dengan melibatkan sektor bisnis dan masyarakat, serta melakukan pembinaan atas semua aktivitas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yang dilaksanakan secara terintegrasi dan terarah. Ketika membahas esensi dari nomor 13 tahun 2003 hingga 2003 dari Undang -Undang Sumber Daya Manusia, dikatakan bahwa ini adalah peraturan yang bertujuan melindungi perlindungan pekerja dan juga pekerja (Lestari & Shalihah, 2021: 53).

Pada dasarnya perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara teoritis dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

1. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah perlindungan pekerja yang dikaitkan dengan upaya kolektif untuk memberikan perlindungan yang aman kepada pekerja/pegawai sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga pada khususnya, yang dilaksanakan melalui perlindungan kesehatan kerja.

2. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomi adalah perlindungan yang berkaitan dengan upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan kepada pekerja/buruh, seperti penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keluarganya, meskipun pekerja/pegawai tersebut tidak dapat bekerja karena alasan yang bersifat mandiri. dari keinginan mereka. Perlindungan ini disebut juga jaminan sosial.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan yang berhubungan mengenai jaminan dalam menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya dari kecelakaan kerja yang timbul dari aktifitas yang dikerjakannya dan alat-alat yang digunakannya dalam bekerja. Perlindungan disebut juga sebagai keselamatan kerja.

Konteks keselamatan dan kesehatan profesional ini termasuk dalam perlindungan dengan kaitannya pada aspek ekonomi dan teknis. Jaminan Sosial Dalam hal ini adalah entri ke dalam aspek ekonomi karena mencakup kecelakaan di tempat kerja dan jaminan asuransi tempat kerja. Selain itu, sehubungan dengan aspek teknis, keselamatan kerja adalah perlindungan teknis ketika karyawan

melakukan pekerjaan mereka. Di Indonesia, Peraturan tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Kesehatan untuk Karyawan Di Bawah 2003 Nomor 13 Berlaku Terkait dengan Pekerja Dari tahun 1970 tentang penerapan sistem manajemen (Adam Ilham Fabian et al., 2024: 230).

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan suatu perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, tetapi dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam rumusan konsiderans menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut: “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Sementara itu, pembangunan hukum ketenagakerjaan, sasarannya diarahkan kepada pembinaan tenaga kerja untuk:

1. Mewujudkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional;
3. Mewujudkan terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian, dan produktivitas tenaga kerja;
4. Menyediakan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat;

5. Mewujudkan tenaga kerja mandiri;
6. Menciptakan hubungan yang harmonis dan terpadu antara pelaku proses produksi barang dan jasa dalam mewujudkan hubungan industrial Pancasila;
7. Mewujudkan kondisi yang harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja;
8. Memberikan perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, jamsostek, serta syarat kerja;

Hadirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan argumen politik para pembentuk undang-undang yang dimuat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas adalah sangat jelas dan mempunyai tujuan yang baik. Studi ini berangkat dari asumsi dasar, bahwa hukum merupakan produk politik dan juga dalam studi ini karakter produk hukum yang ingin diketahui difokuskan pada karakter hukum responsif, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick, dan karakter hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan Marryman (Charada S., 2016: 10-12).

Menurut konsep keadilan, peraturan hukum bertujuan untuk secara pasif melindungi publik dengan menciptakan tindakan yang sewenang-wenang dan secara aktif menciptakan kondisi sosial untuk kondisi manusia. Ini memastikan peluang yang cukup bagi setiap individu untuk mengembangkan potensi manusia penuh. Dalam konteks ini, perlindungan mencerminkan pemenuhan rasa keadilan yang tertanam dalam hati nurani rakyat Indonesia. Pandangan masyarakat Indonesia, konsep keadilan didefinisikan sebagai kebajikan atau kebenaran. Prinsip

-prinsip keadilan Pancasila tercermin dalam peraturan. Analisis normatif menunjukkan bahwa peraturan yang ada dapat mengidentifikasi nilai-nilai keadilan seperti keadilan distribusi dan keadilan prosedural. Peraturan yang mencerminkan prinsip keadilan Pancasila adalah langkah positif. Namun, kita perlu mengamati apakah implementasi memenuhi harapan dan nilai-nilai ini. Masih ada kontradiksi antara peraturan dan prinsip-prinsip keadilan Pancasila. Ini mencerminkan nilai keadilan, tetapi ada beberapa kontradiksi dalam penerapan prinsip keadilan Pancasila (Ilham et al., 2024: 235).

Reformasi hukum di Indonesia sangat diperlukan karena masih ada banyak masalah baru yang tidak dapat diselesaikan. Oleh karena itu, peraturan yang ada melalui K3 sedang dikembangkan lebih lanjut, dan termasuk masalah yang muncul di era baru ini, seperti: Masalah yang terkait dengan ekspedisi. Selain Pancasila yang membentuk dasar dari prinsip keadilan itu adalah dalam peraturan Pancasila kedua dan lima. Peraturan kedua dan kelima termasuk nilai tujuan nasional untuk menciptakan keadilan dalam konteks kehidupan umum. Pentingnya peraturan kedua dan kelima termasuk pentingnya keadilan dalam bentuk nilai-nilai yang harus dipastikan dalam kehidupan umum. Keadilan ini didasarkan pada sifat keadilan sosial: keadilan sosial. Keadilan dalam hubungan dengan dirinya sendiri, hubungan dengan orang lain, hubungan dengan negara dan hubungan dengan Tuhan. Ini karena layanan ekspedisi perusahaan digunakan untuk tidak menerapkan sistem K3 kepada karyawan, sehingga tidak ada peraturan terperinci terkait dengan peraturan Ekspedisi-K3 yang ada. Itu dipertimbangkan oleh perusahaan (Fabian et al., 2024: 232).

Jika kita lihat, perihal Sistem Manajemen K3 diperoleh beberapa faktor penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 di perusahaan yang dikelompokkan kedalam lima kategori yaitu;

1. faktor pemenuhan peraturan perundangan

Faktor pemenuhan peraturan perundangan bisa dikatakan penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan diantaranya yakni, perusahaan dalam penerapannya tidak dilaksanakan secara konsisten serta tidak sesuai dengan standar peraturan yang ada. Faktor peraturan perundangan lainnya adalah perusahaan hanya sebagian kecil melaksanakan pemenuhan peraturan perundangan yang diharuskan mengenai K3.

2. faktor komitmen kebijakan

faktor komitmen kebijakan K3 yang menyebabkan rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan diantaranya adalah kurangnya ketegasan dari perusahaan dalam penerapan sanksi bagi pelanggar peraturan yang membuat pekerja berulang kali melakukan kesalahan. Ditambah lagi kurangnya prioritas dalam menanggulangi kebijakan K3.

3. faktor manusia dan lingkungan kerja

Faktor manusia dan lingkungan kerja penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 diantaranya adalah setiap pekerja masih banyak tidak mau bekerjasama dalam menerapkan sistem manajemen K3 di daerah kerja. Banyak pekerja yang mempunyai persepsi bahwa

keselamatan kerja tidak terlalu penting, dan juga kesadaran dari pekerja tentang bahayanya kecelakaan kerja.

4. dan faktor anggaran atau keuangan

Faktor anggaran atau keuangan merupakan faktor selanjutnya penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 diantaranya adalah keterbatasan biaya dan tidak adanya anggaran mengenai K3 dalam perusahaan.

5. terakhir faktor dukungan dari pemerintah.

Faktor dukungan dari pemerintah termasuk penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan diantaranya adalah pemerintah sendiri masih kurang melakukan pengawasan mengenai peraturan perundangan mengenai Sistem manajemen K3 terhadap tiap perusahaan (K. Dan et al., 2020: 1011).

Berdasarkan penjelasan diatas Penulis memberikan analisis perihal kelemahan pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam pelatihan kerja untuk kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja *Jo* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwasannya Undang-Undang tersebut perlu pembaharuan hukum guna menyesuaikan perkembangan zaman terhadap dunia pekerjaan yang modern serta perlunya pengawasan dan penegakan hukum dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan kerja kepada pekerja secara menyeluruh atau maksimal.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis paparkan pada BAB III, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Perihal 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 bahwasannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki hubungan yang saling berkaitan yang dimana kedua Undang-Undang tersebut memberikan keadilan bagi pekerja serta dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja memberikan dasar hukum untuk mewajibkan pelatihan kerja sebelum dan selama bekerja dalam suatu perusahaan. Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu kerangka hukum dalam menerapkan pelatihan kerja serta dalam Undang-Undang tersebut memberikan dasar hukum bagi setiap perusahaan dan pemerintah untuk menyelenggarakan pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan tenaga kerja kepada pekerja. Maka dari itu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja *jo* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan saling berkaitan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi pekerja. Apabila kita mencermati mengenai hukum perlindungan tenaga kerja di Indonesia,

maka kita dapat melihat bahwa sifat perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia adalah bersifat Preventif dan Represif.

2. Kelemahan pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam pelatihan kerja untuk kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja *Jo* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwasannya Undang-Undang tersebut perlu pembaharuan hukum guna menyesuaikan perkembangan zaman terhadap dunia pekerjaan yang modern serta perlunya pengawasan dan penegakan hukum dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan kerja kepada pekerja secara menyeluruh dan maksimal. Meskipun undang-undang tersebut mengatur kewajiban tersebut, masih terdapat kelemahan dalam pengaturan hukum. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat landasan hukum, masih dibutuhkan perbaikan dalam hal pengawasan, standarisasi pelatihan, dan penegakan hukum untuk memastikan pelatihan K3 dapat berjalan optimal di seluruh sektor pekerjaan. Faktor dukungan dari pemerintah termasuk penyebab rendahnya penerapan sistem manajemen K3 pada perusahaan diantaranya adalah pemerintah sendiri masih kurang melakukan pengawasan mengenai peraturan perundangan mengenai Sistem manajemen K3 terhadap tiap perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ilham Fabian, Lego Karjoko, & Fatma Ulfathun Najicha. (2024). Analisis Pengaturan Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Kurir Ekspedisi Ditinjau Dari Asas Keadilan Pancasila. *Terang : Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 1(1), 224–235. <https://doi.org/10.62383/Terang.V1i1.91>
- Arianti, T. (2023). Strategi Peningkatan Kesadaran Dan Implementasi K3 Di Industri Konstruksi: Upaya Menjaga Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Arrazi: Scientific Journal Of Health*, 1, 113–121.
- Arianto, H. (2019). Implementasi Undang-Undang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Lex Journalica*, 7(1), 1–8.
- Charda S., U. (2016). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1. <https://doi.org/10.25072/Jwy.V32i1.86>
- Damkar. (2020). *18 Syarat Penerapan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Di Tempat Kerja*. Diskominfo Banda Aceh. <https://damkar.bandaacehkota.go.id/2020/07/14/18-syarat-penerapan-k3-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-tempat-kerja/>
- Dan, K., Kerja, K., & Pada, S. M. K. (N.D.). *Faktor-Faktor Kurangnya Penerapan Sistik Manajemen*. 1010–1017.
- Dan, N. A. S., & Zaluchu, T. (2018). *Erlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Vol. 19, Issue 8).
- Fithriatus Shalihah, & Muhammad Nur. (2016). Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi Dan Teori Hubungan Kerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. Kreasi Total Media.
- Gustiana. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/jemsi/article/view/1107/670>
- Harefa. (2020). Ketika Keadilan Bertemu Dengan Kasih. *Sundermann: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 13(1), 39–47. <https://doi.org/10.36588/Sundermann.V13i1.31>
- Hasudungan Simatupang. (2016). Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun

- 1970 tentang Keselamatan Kerja (Studi Pada Kota Tanjungpinang). *Of Law And Policy Transformation*, 4(August), 30–59.
- Hilir, P. P. K. D. K. K. B. U.-U. N. 1 T. 1970 T. K. K. P. S. P. B. B. U. (Spbu) P. S. P. R. H. B. K. R. (2021). Penyelenggaraan Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Pd. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Hilmi. (2020). Analisis Yuridis Pelaksanaan Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Oleh Pengawas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Semarang. In Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. <https://LearnQuantum.Com/Edu/Index.Html%0ahttp://Publications.Lib.Chalmers.Se/RecordS/Fulltext/245180/245180.Pdf%0ahttps://Hdl.Handle.Net/20.500.12380/245180%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Jsames.2011.03.003%0ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Gr.2017.08.001%0aht>
- Hukum, S. I., Ilmu, F., Dan, S., & Surabaya, U. N. (N.D.). *Jawa Timur Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pekerja Di Kabupaten Sidoarjo*. 1–10.
- Karima Sahranafa. (2024). Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (K3) Kepada Para Pekerja Di Lingkungan Tempat Kerja. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 10(September), 444–452.
- Lakshita, B., Utomo, P., Studi, P., Hukum, M., Atmajaya, U. K., & Selatan, T. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Uu Cipta Kerja*.
- Lala, A. (2018). Tentang K3 Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia. *Syntax Literate : Jurnalilmiah Indonesia*, 3(11), 1–14.
- Lestari, A., & Shalihah, F. (2021). Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan.... *Ahmad Dahlan Legal Perspective*, 01(01), 47–58. [Http://Journal2.Uad.Ac.Id/Index.Php/Adlp/](http://Journal2.Uad.Ac.Id/Index.Php/Adlp/)
- Matindas, C. L. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, 4(3).

- Mustafa. & Putra. (2022). *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Konstruksi Di Kota Semarang*. 1–205.
https://Repository.Unissula.Ac.Id/25715/1/30201900243_Fullpdf.Pdf
- Muhaimin. (2016). Metode Penelitian Hukum. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Ningsih. (2012). Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt. Amos Indah Indonesia Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Pp Nomor 50 Tahun 2012 Te Nt A N G Sist Em M A Na Je Me N K3 Dalam Masa Pandemi Covid-19. *ЭКОНОМИКА Региона*, 1–11.
- Nola. (2023). Darurat Kasus Kecelakaan Kerja Di Indonesia. Pusat Analisis Keparlemenan Badan Keahlian Dpr Ri, Xv(18), 21–25.
- Nurhidayah, A. P. (2020). *Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Di Pt. Indah Kiat Pulp Dan Kertas Perawang* (Issue 1).
- Octavian & Septiawan. (2022). Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Pt. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok. *Pamulang Law Review*, 4(2), 243.
<https://doi.org/10.32493/palrev.v4i2.17760>
- Oktavianti. (2023). *Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Dinas Pemadam Kebakaran Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Dinas Pemadam Kebakaran*.
- Putri, Annisa. (2024). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perum Bulog Kanwil Lampung)*.
- Rarindo. (2018). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) : Suatu Analisis Studi Kasus Kecelakaan Kerja Di Pabrik, Kebijakan Hukum Dan Peraturannya Hari. *Jurnal Ilmiah Teknologi Fst Undana*, 12(2), 1–10.
https://ejournal.undana.ac.id/jurnal_teknologi/article/view/1167
- Rivai, Razak, & Asraf. (2023). Analisis Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara. *Seiko: Journal Of Management ...*, 6(2), 125–138.
<https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4320>
- Salim. (2023). Darurat K3 Di Industri Tambang Nikel Di Morowali Dan Morowali

- Utara. Metro Sulawesi .Net.<https://metrosulawesi.net/berita/detail/darurat-k3-di-industri-tambang-nikel-di-morowali-dan-morowali-utara>
- Satriawan, L. (2009). Kajian Kelengkapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Konstruksi Di Indonesia. *Serviens In Lumine Versitatis*, 1(1), 7–14.
- Simatupang. (2016). *Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi Pada Kota Tanjungpinang)*. 1(2).
Www.Portalk3.Com
- Taufik. (2013). Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan. *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam*, 19(1), 41–63. [http://digilib.uin-suka.ac.id/33208/1/Muhammad Taufik - Filsafat John Rawls.Pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/33208/1/Muhammad%20Taufik%20-%20Filsafat%20John%20Rawls.pdf)
- Wamyani. (2022). *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Yang Berbasis Nilai Keadilan*. <http://repository.unissula.ac.id/26642/>
- Yufandila, & Effendy. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. X Kabupaten Tangerang). *Prosiding Ilmu Hukum*, 1, 889–893. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum/article/view/10956>
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal Emba*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>