

# IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DITINJAU DARI FAKTOR ERGONOMI PT. SARI WARNA ASLI<sup>1</sup>

Oleh :

Jessica Febiyola Sondakh<sup>2</sup>

Revy S.M. Korah<sup>3</sup>

Edwin N. Tinangon<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan perlindungan hukum keselamatan tenaga kerja dan untuk mengetahui implementasi perlindungan keselamatan kerja ditinjau dari faktor ergonomi PT. Sari Warna Asli. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif dan empiris, dengan kesimpulan yaitu: 1. Berdasarkan hasil analisis penulis, secara umum PT. Sari Warna Asli mengimplementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk mengurangi kecelakaan melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Adapun sedikit penerapan yang belum optimal di beberapa divisi faktor contohnya Ergonomi dalam Permenaker No 5 Tahun 2018. Kemudian diperkuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 pasal 7 ayat (2). 2. PT. Sari Warna Asli telah menerapkan kebijakan tentang perlindungan keselamatan tenaga kerja meliputi APD yang ada, fasilitas kesehatan, pelatihan dan lain-lain. Namun di sisi lain, ada aspek ergonomi yang belum terlalu di perhatikan dengan alasan adanya alat bantu.

Kata Kunci : *K3, faktor ergonomi, PT. Sari Warna Asli*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perlindungan hukum dan keselamatan bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Bukan hanya keuntungan yang di dapat, melainkan adanya resiko di berbagai bidang baik

yang ringan maupun yang berat. Dalam perlindungan tenaga kerja bukan hanya melindungi kecelakaan yang besar, terdapat kecelakaan kecil namun bisa berakibat fatal yang disebut Faktor Ergonomi. Faktor ergonomi yang dimaksud, tertulis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Faktor Ergonomi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja, disebabkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja yang meliputi cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat terhadap Tenaga Kerja.<sup>5</sup> Terdapat beberapa perusahaan yang masih lengah terhadap perlindungan faktor ergonomi, dan ada juga para tenaga kerja yang tidak mementingkan dirinya sendiri, tidak memakai alat perlindungan diri yang di berikan perusahaan.

Tenaga kerja yang dimaksudkan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>6</sup> Tenaga kerja yang ingin mengeluti keinginan kerja di suatu perusahaan tentunya harus di perhatikan kemampuannya dan keselamatan bekerja agar dapat mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja di lapangan, karena adanya tenaga kerja tidak terlatih.

Sehubungan dengan hal ini maka sudah sepantasnya setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.<sup>7</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.<sup>8</sup> Meski demikian, kesadaran tentang pentingnya K3 sering kali masih dianggap sepele oleh sebagian pekerja dan Perusahaan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 7 ayat (2) dan (3) bahwa Penetapan tingkat risiko

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010646

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja

<sup>6</sup> Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal I ayat (2)

<sup>7</sup> *Ibid*, pasal 12 ayat (3)

<sup>8</sup> Kartika Glorya Lumenta, Riane Johnly Pio, Sofia A.P. Sambul, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas*, Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021

dan peringkat skala usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan penilaian tingkat bahaya dan potensi terjadinya bahaya. Penilaian tingkat bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap aspek:

- a. kesehatan;
- b. keselamatan;
- c. lingkungan; dan/atau
- d. pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya.<sup>9</sup>

Masyarakat Indonesia sering dikejutkan dengan berita bahwa adanya kecelakaan kerja yang sering terjadi di berbagai perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Hal tersebut akan berdampak baik pada perusahaan yang belum pernah terjadi kecelakaan kerja terhadap tenaga kerjanya, dan akan menerapkan perlindungan keselamatan tenaga kerja lebih baik lagi, tetapi akan berdampak buruk pada psikis masyarakat yang mempunyai keinginan untuk bekerja.

Kementerian ketenagakerjaan membahas tren kecelakaan kerja meningkat selama 4 tahun ini, 2022 tercatat sebanyak 298.137 kasus kecelakaan kerja, meningkat menjadi 370.747 kasus pada 2023, dan hingga oktober 2024 angka tersebut mencapai 356.383 kasus.<sup>10</sup>

Keselamatan kerja di semua tempat kerja di Indonesia, termasuk di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air dan di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.<sup>11</sup> Pengukuran dan pengendalian Lingkungan Kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 5 ayat (1) huruf a meliputi faktor : a. fisika; b. kimia; c. biologi; d. ergonomi; dan e. Psikologi.<sup>12</sup> Dengan demikian, dalam rangka mencapai tujuan keselamatan kerja yang optimal, perusahaan harus melibatkan semua stakeholder, mengedukasi karyawan tentang resiko dan praktik-praktik keselamatan yang baik, dan secara berkelanjutan memantau dan meningkatkan program keselamatan kerja. Keselamatan kerja harus menjadi prioritas yang tidak bisa ditawar.<sup>13</sup> Pengusaha harus

menyebarkan kebijakan K3 yang telah ditetapkan kepada seluruh pekerja/buruh, orang lain selain pekerja/buruh yang berada di perusahaan, dan pihak lain yang terkait.<sup>14</sup>

Perlindungan hukum ini tidak hanya melindungi keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga menjaga keberlangsungan operasi perusahaan secara aman dan berkelanjutan. Tenaga kerja harus mengetahui bahwa setiap pekerjaan diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan untuk merancang, merangsang, berkontribusi, mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>15</sup> Pengawas ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

Perusahaan yang dipilih penulis untuk diteliti yaitu PT. Sari Warna Asli yang bertempat di Desa Kemiri, Kebakkramat Karanganyar, bergerak dibidang processing tekstil secara tradisional. Dimana pada saat itu PT. Sari Warna Asli sudah bergerak pula dalam perdagangan produk-produk tekstil dalam lingkup pasar domestik.

Uraian di atas menunjukkan perusahaan ini adalah perusahaan terbesar di Indonesia, dan resiko kecelakaan kerja pasti cukup besar. Dalam wawancara tidak di dapati kecelakaan kerja karena para pekerja dibantu dengan alat canggih yang mengurangi kecelakaan kerja. Namun di dapati ada tenaga kerja yang lengah terhadap diri mereka, tidak memakai alat perlindungan diri yang diberikan oleh perusahaan, dengan demikian Hrd (human resource development) bersama rekan lainnya selalu mengingatkan tentang alat perlindungan diri tersebut. Adapun yang jarang diperhatikan di perusahaan ini adalah faktor Ergonomi.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum keselamatan tenaga kerja?
2. Bagaimana implementasi perlindungan keselamatan kerja ditinjau dari faktor ergonomi PT. Sari Warna Asli?

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

<sup>10</sup> Sintia, 2025. *Menaker : Tren Kecelakaan Kerja Meningkat Selama 4 Tahun* Menaker: Tren Kecelakaan Kerja Meningkat Selama 4 Tahun, Ini Buktinya - Bisnis Liputan6.com

<sup>11</sup> Undang-Undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 2 ayat(1)

<sup>12</sup> Peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia nomor 5 tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja.

<sup>13</sup> Ryan Effendi, Iwan Zulfikar, Komeyni Rusba, 2023, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, Ruang Karya Bersama. hlm. 3

<sup>14</sup> Peraturan Pemerintah nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, pasal 8

<sup>15</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003, TLN Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 angka 32.

<sup>16</sup> *Op. Cit.*, pasal 176

### C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menuangkan jenis penelitian hukum normatif dan empiris.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Perlindungan Hukum Keselamatan Tenaga Kerja

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menempatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai hak konstitusional warga negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,<sup>17</sup> sedangkan Pasal 28G ayat (1) menegaskan hak memperoleh imbalan yang adil.<sup>18</sup> Pemerintah berkewajiban menjamin hak-hak pekerja termasuk kondisi kerja yang aman dan sehat. Dalam konteks ini, hak untuk bekerja selaras dengan hak atas keselamatan kerja sebagai bagian ketentuan ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan hukum utama K3 di Indonesia. UU ini menetapkan tujuan utama melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Secara normatif, Pasal 4 UU No. 1 Tahun 1970 mewajibkan perumusan syarat-syarat keselamatan kerja yang mencakup semua tahapan kegiatan (perencanaan, pembuatan, penggunaan bahan berbahaya, pemeliharaan, dll.).<sup>19</sup>

Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah untuk menjamin keselamatan tenaga kerja dan keselamatan umum. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 7 ayat (2) dan (3) bahwa Penetapan tingkat risiko dan peringkat skala usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan penilaian tingkat bahaya dan potensi terjadinya bahaya. Penilaian tingkat bahaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap aspek:

- a. kesehatan;
- b. keselamatan;
- c. lingkungan; dan/atau
- d. pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya.<sup>20</sup>

Dalam Pasal 2 UU No. 1 Tahun 1970 menegaskan bahwa “yang diatur oleh Undang-Undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala

tempat kerja yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.<sup>21</sup> Artinya, peraturan ini berlaku luas untuk semua tempat kerja di wilayah nasional. UU ini selanjutnya merincikan berbagai syarat dan kewajiban K3 yang harus dipenuhi oleh pengusaha/pengurus dan pekerja: misalnya Pasal 3 ayat (1) huruf g sampai h meliputi pengendalian kondisi fisik lingkungan (suhu, kelembaban, pencahayaan, suara, getaran, dsb.) serta pencegahan penyakit akibat kerja fisik dan psikis.<sup>22</sup> Pasal 3 ayat (1) juga menyebutkan bahwa pengusaha harus menyediakan kesesuaian antara tenaga kerja, peralatan, lingkungan, dan proses kerja (memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya), prinsip penting dalam ergonomi.

Selain itu UU No. 1 Tahun 1970 mengatur kewajiban pengurus (pengawas di lapangan) melatih dan mensosialisasikan K3 kepada setiap tenaga kerja baru Pasal 9 ayat (1) wajib menjelaskan bahaya kerja, alat pelindung diri dan prosedur kerja aman kepada pekerja baru, serta memeriksa kesehatan fisik dan mental pekerja sesuai beban kerja.<sup>23</sup> UU ini juga mewajibkan pembentukan Panitia Pembina K3 (P2K3) pada setiap tempat kerja, serta pelaporan setiap kecelakaan kerja kepada pejabat K3.<sup>24</sup> Secara umum UU No. 1 Tahun 1970 mensyaratkan perusahaan untuk melindungi pekerja, menyediakan APD, melaksanakan audit dan pengawasan intern, serta mematuhi standar teknis yang diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenai sanksi pidana atau denda, meskipun sanksi dalam UU ini masih relatif ringan (denda Rp100.000 atau kurungan 3 bulan).<sup>25</sup> Dengan demikian, UU No. 1 Tahun 1970 menekankan bahwa pengaturan keselamatan kerja bertujuan utama memberi perlindungan kepada tenaga kerja dan sumber produksi, sekaligus meningkatkan produktivitas nasional melalui pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan juga merinci perlindungan K3 dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 35 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan (fisik dan mental) tenaga kerja.<sup>26</sup> Selanjutnya, Pasal 86

<sup>17</sup> Undang – Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2)

<sup>18</sup> Ibid, Pasal 28G ayat (1)

<sup>19</sup> Undang- Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 4

<sup>20</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

<sup>21</sup> Ibid, Pasal 2

<sup>22</sup> Ibid, Pasal 3 ayat (1) huruf (g-h)

<sup>23</sup> Ibid, Pasal 9 ayat (1)

<sup>24</sup> Ibid, Pasal 10 dan 11

<sup>25</sup> Ibid, Pasal 15

<sup>26</sup> Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35 ayat (3)

UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan hak setiap pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan bermartabat. Untuk mendukung hak tersebut, Pasal 86 ayat (2) menyebutkan bahwa upaya K3 diselenggarakan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 bahkan mengharuskan setiap perusahaan menyelenggarakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.<sup>27</sup> Ketentuan ini dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah yang mengatur mekanisme penerapan sistem manajemen K3 PP No. 50 Tahun 2012. Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan menggarisbawahi bahwa perlindungan hukum K3 adalah bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan, menyeimbangkan hak pekerja atas lingkungan kerja aman dan kewajiban pengusaha menyediakan lingkungan tersebut.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012 mengatur lebih lanjut penerapan SMK3 di perusahaan. Dalam peraturan ini, SMK3 didefinisikan sebagai bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>28</sup> Tujuan utama SMK3 menurut Pasal 2 adalah meningkatkan efektivitas perlindungan K3 secara terencana dan terintegrasi, serta mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan manajemen dan pekerja.<sup>29</sup> PP ini juga menetapkan perusahaan mana yang wajib menerapkan SMK3 yaitu perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 100 atau perusahaan dengan tingkat potensi bahaya tinggi harus mengimplementasikan SMK3<sup>30</sup>. Penerapan SMK3 dilakukan melalui tahapan kebijakan K3, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi, sebagaimana diatur secara rinci dalam Lampiran PP No.50 Tahun 2012. Dengan kata lain, PP No. 50 Tahun 2012 mensyaratkan kerangka formal pengelolaan K3 di perusahaan sesuai standar internasional (ISO/ILO) dan memastikan ada kebijakan nasional serta pedoman sektoral yang membimbing implementasinya

Para ahli hukum Indonesia memiliki berbagai tafsiran tentang konsep perlindungan hukum, yang pada intinya menempatkan hak-hak pekerja sebagai pusat perhatian. Menurut Sudikno Mertokusumo, perlindungan hukum adalah

adanya jaminan hak dan kewajiban manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia lain.<sup>31</sup> Pandangan Mertokusumo ini menegaskan bahwa hukum harus memastikan jaminan atas hak dasar pekerja (misalnya hak atas keselamatan) sekaligus kewajiban para pihak. Satjipto Rahardjo menambahkan bahwa perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan melalui jaminan HAM untuk mencapai tujuan individunya. Ia juga menggarisbawahi bahwa tujuan akhir hukum adalah kebahagiaan, yang terwujud jika nilai-nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian tercapai dalam praktik hukum<sup>32</sup>. Dengan demikian bagi Rahardjo hukum tidak boleh statis ia harus *adaptif, fleksibel*, bahkan *prediktif* dan *antisipatif* terhadap perubahan sosial.

Lili Rasjidi, sejalan dengan Rahardjo, menekankan fungsi hukum yang menghantarkan perlindungan bukan hanya secara reaktif, tetapi juga antisipatif. Rasjidi dan Wysa Putra menyatakan bahwa hukum dapat difungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.<sup>33</sup> Artinya, peraturan K3 harus dirancang pula untuk mencegah bahaya yang mungkin muncul di masa mendatang.

Philipus M. Hadjon menyajikan pemaknaan perlindungan hukum sebagai konsep yang mencakup langkah-langkah dan mekanisme hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak individu dan masyarakat.<sup>34</sup> Hadjon menegaskan pentingnya menjamin akses adil terhadap keadilan, keamanan, dan perlakuan setara di bawah hukum. Ia juga menyoroti perlindungan khusus bagi kelompok rentan (perempuan, anak, kaum miskin, minoritas) agar hak-hak mereka diakui dan dilindungi. Secara keseluruhan, definisi-definisi para ahli tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum K3 harus menyeimbangkan kepentingan tenaga kerja dan kepentingan umum. Hukum progresif oleh Rahardjo atau fungsi hukum menurut Rasjidi, misalnya, mengimplikasikan bahwa negara (melalui legislasi dan kebijakan K3) serta pengusaha (melalui penerapan prinsip K3) wajib aktif melindungi pekerja.

Dalam perspektif ini, hukum K3 tidak hanya soal aturan teknis, melainkan bagian dari

<sup>27</sup> Ibid, Pasal 86 ayat (2), Pasal 87

<sup>28</sup> Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan SMK3, Pasal 1 ayat (1)

<sup>29</sup> Ibid, Pasal 2

<sup>30</sup> Ibid, Pasal 5

<sup>31</sup> Soedikno Mertokusumo, Loc. Cit., hlm. 9

<sup>32</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.

<sup>33</sup> Lili Rasjidi dan I. BWysa Putra, (1993). Hukum Sebagai Suatu Sistem, Bandung: Remaja Rusdakarya

<sup>34</sup> Philipus M. Hadjon. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu

pemajuan hak asasi manusia di dunia kerja. Misalnya, penerapan prinsip K3 dapat dipandang sebagai pemenuhan hak asasi pekerja atas kondisi kerja yang aman dan sehat. Pandangan Rahardjo tentang kebahagiaan sebagai tujuan akhir hukum selaras dengan konsep bahwa hak dasar pekerja seperti hak atas keselamatan harus dijaga agar tercapai kesejahteraan dan martabat manusia. Demikian pula Rasjidi menekankan bahwa fungsi hukum menyatukan berbagai kepentingan masyarakat sehingga keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dapat terwujud. Dalam konteks HAM, hal ini berarti negara berkewajiban mewujudkan sistem hukum yang peka terhadap kerentanan pekerja dan melarang diskriminasi.

Teori Hadjon tentang akses adil terhadap keadilan dan perlakuan yang setara melengkapi pendekatan progresif ini dengan menegaskan bahwa hak-hak pekerja (sebagai hak individu) harus dilindungi secara konkret oleh instrumen hukum. Dengan demikian pendekatan hukum progresif menuntut integrasi nilai-nilai hak asasi ke dalam kebijakan K3, di mana perlindungan pekerja bukan sekadar formalitas, melainkan landasan hukum yang menjamin keadilan sosial dalam dunia kerja.

Secara global, perlindungan K3 diatur oleh standar internasional ILO. Kedua Konvensi ILO yang relevan adalah Konvensi No. 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSH)<sup>35</sup> serta Konvensi No. 187 Tahun 2006 tentang Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.<sup>36</sup> Keduanya menegaskan bahwa kehidupan dan kerja yang selamat serta sehat adalah hak semua orang. Konvensi 155 mengharuskan negara anggota menetapkan kebijakan nasional K3, melibatkan pekerja dan pengusaha, serta memberikan wewenang bagi pengusaha untuk mencegah kecelakaan kerja. Pasal 16 Konvensi 155 secara eksplisit memerintahkan pengusaha memastikan bahwa tempat kerja, mesin, peralatan dan proses di bawah kendali mereka aman dan tanpa risiko terhadap kesehatan serta menyediakan perlindungan tanpa biaya kepada pekerja.

Konvensi 187 mendorong setiap negara untuk mengembangkan sistem manajemen K3 yang komprehensif dan terus-menerus memperbaiki standar keselamatan. Indonesia mengukuhkan komitmen internasional ini dengan meratifikasi Konvensi 187 dan 155 melalui

Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014.<sup>37</sup> Artinya, norma-norma tersebut menjadi bagian dari hukum nasional. Baru-baru ini, ILO bahkan menetapkan bahwa K3 adalah salah satu prinsip dan hak dasar di tempat kerja, sehingga semua negara diharapkan melaporkan perkembangan implementasinya. Dengan demikian, perspektif internasional mendukung teori para ahli: negara berkewajiban membangun kerangka hukum K3 yang komprehensif (policy, peraturan, pengawasan) dan melibatkan semua pihak. Sebagai contoh praktis, ILO meminta para pengusaha memastikan alat pelindung diri memadai dan pekerja dilatih tentang bahaya kerja. Ini selaras dengan teori perlindungan hukum yang menuntut penegakan hak pekerja atas keselamatan oleh pengusaha, serta kepedulian negara untuk mengawasi dan mengatur hal tersebut.

Teori perlindungan hukum selalu menekankan peran ganda negara dan pengusaha. Negara bertanggung jawab sebagai pembentuk dan penegak hukum. Dalam pandangan Rahardjo dan Mertokusumo, negara sebagai *rechtsstaat* harus menjamin adanya norma dan lembaga yang melindungi hak pekerja. UU No. 1 Tahun 1970,<sup>38</sup> serta peraturan turunan (seperti PP K3, Permenaker SMK3) adalah bentuk tanggung jawab negara untuk menciptakan kepastian dan standar K3.

Negara juga berkewajiban melakukan pengawasan undang-undang mensyaratkan pembayaran retribusi pengawasan dan penunjukan pengawas tenaga kerja. Di sisi lain, pengusaha wajib menjalankan peraturan tersebut. Ia harus menyediakan lingkungan kerja aman (misal memastikan mesin terawat, senyawa kimia terkontrol dan menjamin hak pekerja seperti pemeriksaan kesehatan berkala. Jika seorang pekerja melaporkan potensi bahaya, pengusaha tidak boleh memaksanya bekerja sampai bahaya diatasi (prinsip dalam Konvensi ILO 155).<sup>39</sup> Dengan demikian teori hukum progresif dan HAM mengusulkan pembagian tugas negara menciptakan kerangka hukum dan penegakan, sedangkan pengusaha menerapkan langkah-langkah praktis untuk melindungi pekerja. Kedua pihak saling melengkapi negara harus mengimplementasikan undang-undang yang antisipatif (menunjuk fungsi pengawasan, sanksi), sementara pengusaha melaksanakan kewajiban

<sup>35</sup> Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, No. 155 Tahun 1981

<sup>36</sup> Ibid, No. 187 Tahun 2006

<sup>37</sup> Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014 tentang pengesahan *Convention Concerning The Promotional Framework For Occupational Safety And Health/convention*

<sup>38</sup> Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

<sup>39</sup> Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, No. 155 Tahun 1981

konkret (pembentukan panitia K3, pelatihan, perbaikan desain kerja) demi tujuan keadilan dan kemanfaatan Bersama.

Berdasarkan peraturan K3, pekerja memiliki hak eksplisit untuk perlindungan. UU No. 1 Tahun 1970 Pasal 12 menyebutkan hak pekerja memakai alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan dan hak meminta pengurus memenuhi semua syarat K3. Pekerja juga berhak menyatakan keberatan bekerja jika syarat keselamatan dan APD dipertaruhkan atau diragukan.<sup>40</sup> UU No. 1 Tahun 1970 Pasal 8 memerintahkan pengurus memeriksa kesehatan pekerja, sehingga tenaga kerja berhak atas pemeriksaan kesehatan praekerja dan berkala.<sup>41</sup> Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1), setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, pekerja berhak mendapat pelatihan K3 dan penguasaan prosedur kerja aman (meski disebutkan lebih lanjut di peraturan pelaksana), serta jaminan kompensasi atas cedera kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan.<sup>42</sup> Dengan kata lain, pekerja berhak bekerja dengan APD dan fasilitas K3 yang memadai, mendapatkan K3 training dan pemeriksaan kesehatan, serta kompensasi santunan jika terjadi kecelakaan kerja.

Sebagai ilustrasi, UU No.1 Tahun 1970 Pasal 12 menegaskan pekerja berhak dilindungi K3 memakai APD yang diwajibkan, mendapat pelatihan/syarat K3, dan menolak tugas berbahaya. Pasal 12 (e) secara khusus memberi hak pekerja menyatakan keberatan bekerja jika standar keselamatan kerja dipertaruhkan. Hak-hak ini didukung UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 yang menjamin perlindungan K3 bagi pekerja. Dengan kata lain, jika pengusaha mengabaikan pemberian APD atau pelatihan K3, pekerja dapat menuntut haknya sesuai ketentuan.

Aspek ergonomi juga diatur dalam K3. Permenaker No. 5 Tahun 2018 memasukkan faktor ergonomi sebagai syarat K3 lingkungan kerja, yaitu ketidaksesuaian antara cara/posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat dengan kemampuan pekerja.<sup>43</sup> Pengusaha wajib merancang stasiun kerja sesuai prinsip ergonomis agar mencegah kelelahan fisik/mental dan cedera muskuloskeletal. Misalnya, beban angkat batas aman diatur dalam lampiran Permenaker tersebut (desain layout, peralatan pengangkat, data antropometri pekerja). Jika tempat kerja tidak

ergonomis postur membungkuk, pengangkatan manual berat, maka pengusaha melanggar kewajiban K3 dan dapat dimintai pertanggungjawaban.

Tujuan perlindungan keselamatan kerja adalah untuk menjamin hak pekerja sekaligus mendukung produktivitas dan kesejahteraan nasional. UU No. 1 Tahun 1970 secara eksplisit menyebut tujuan K3 mencakup melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja, menjamin sumber-sumber produksi dapat digunakan aman dan efisien, serta meningkatkan kesejahteraan nasional. Prinsip pelaksanaan K3 mengacu pada asas preventif dan kooperatif pencegahan menjadi lebih diutamakan dibanding penanganan setelah kejadian, dan pelibatan semua pihak pemerintah, pengusaha, pekerja diperlukan. Sistem manajemen K3 sebagai kewajiban perusahaan Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 menjadikan K3 bagian dari manajemen usaha sehari-hari, menanamkan prinsip bahwa keselamatan kerja adalah tanggung jawab bersama dan terencana.<sup>44</sup>

Tujuan K3 adalah melindungi jiwa dan kesehatan tenaga kerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Secara normatif K3 bertujuan menghindari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta mencegah terjadinya KK dan PAK. Dengan kata lain, K3 ditetapkan untuk mencapai *zero accident* (nol kecelakaan kerja) dan meminimalisir kerugian akibat cedera kerja. Selain itu, kondisi kerja yang aman juga meningkatkan produktivitas: pekerja sehat mampu bekerja efektif tanpa gangguan. Sebaliknya, cedera akibat kerja (misalnya nyeri punggung, cedera mekanis) menurunkan moral, kapasitas produktif, dan menambah biaya medis perusahaan. Pernyataan Menteri Ketenagakerjaan menegaskan K3 sebagai faktor penting menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pekerja sekaligus mendorong kelangsungan usaha.

Prinsip K3 meliputi tindakan preventif dan tanggung jawab kolektif. Hukum K3 berlandaskan pencegahan (preventif) seperti ditekankan Satjipto bahwa perlindungan hukum harus bersifat mengayomi dan mencegah sengketa. Hadjon secara eksplisit menyebut upaya preventif dan represif dalam perlindungan hukum, yang tercermin dalam penegakan undang-undang K3. Prinsip lain adalah hierarki pengendalian bahaya: prioritas pertama adalah menghilangkan atau mengurangi bahaya (mis. desain mesin aman), kemudian menyediakan APD sebagai upaya terakhir jika bahaya tidak dapat dikendalikan

<sup>40</sup> Undang – undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 12

<sup>41</sup> Ibid, Pasal 8

<sup>42</sup> Undang – undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1)

<sup>43</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.5 Tahun 2018

<sup>44</sup> Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 87

sepenuhnya. Prinsip partisipasi pekerja juga penting: K3 efektif jika pekerja dilibatkan, melalui komite K3 atau pelatihan rutin. Selain itu, prinsip kontinuitas budaya keselamatan (*OSH culture*) diterapkan, di mana implementasi K3 dilakukan berkelanjutan agar menjadi budaya Perusahaan.

Implementasi Normatif K3 dijiwai oleh regulasi berlapis dan pengawasan. Secara legal, UU No.1 Tahun 1970 dan UU No.13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pemberi kerja menjamin keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Penjelasan Pasal 35 UU No. 13 Tahun 2003 menekankan kewajiban pengusaha memberikan perlindungan sejak perekrutan sampai penempatan akhir.<sup>45</sup> PP, Permen, dan Perpres juga mengatur teknis K3 (Permenaker No. 5 Tahun 2018 untuk K3 Lingkungan, Permenaker No. 13 Tahun 2011 untuk pencahayaan tempat kerja, dst). Pada skema internasional, Perpres No.34 Tahun 2014 telah meratifikasi Konvensi ILO No.187 Tahun 2006 (Kerangka Kerja Promosi K3) sehingga menempatkan K3 sebagai hak dasar pekerja.<sup>46</sup> Oleh karena itu, pelaksanaan norma K3 saat ini melibatkan audit dan sertifikasi SMK3, inspeksi dari pengawas ketenagakerjaan, pelaporan kecelakaan kerja kepada pemerintah, serta partisipasi serikat pekerja. Pengusaha yang melanggar dapat dikenai sanksi administratif atau pidana (Walau praktiknya denda di UU 1970 pernah hanya Rp100.000 namun pemerintah meningkatkan pengawasan melalui program pemeriksaan rutin dan Pelayanan K3).

Permenaker No. 5 Tahun 2018 mempertegas kewajiban pengendalian faktor-faktor lingkungan kerja untuk menjamin keselamatan pekerja. Peraturan ini secara eksplisit mencakup faktor ergonomi sebagai bagian penting K3. Pasal 4 menetapkan bahwa pengendalian Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi Kerja agar memenuhi standar, di samping faktor fisika dan kimia.<sup>47</sup> Dengan kata lain, peraturan ini mengharuskan perusahaan mengevaluasi dan mengendalikan risiko ergonomis seperti beban kerja fisik, postur kerja, beban angkat, getaran, kebisingan, pencahayaan dan aspek psikososial sesuai standar.

Pelaksanaan persyaratan K3 Lingkungan Kerja dilakukan melalui pengukuran dan pengendalian faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi, serta penerapan higiene dan sanitasi. Hierarki pengendalian (eliminasi,

substitusi, rekayasa, administrasi, APD) juga ditekankan. Selain itu Permenaker ini mengatur kompetensi personel K3 Lingkungan Kerja (Ahli K3 Muda/Madya/Utama Lingkungan Kerja) serta perizinan dan sertifikasi terkait. Dengan demikian, Permenaker No. 5 Tahun 2018 melengkapi payung regulasi nasional untuk keselamatan kerja dengan memasukkan secara eksplisit aspek ergonomi dan lingkungan kerja dalam standar operasional perusahaan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang merupakan tonggak penting dalam harmonisasi dan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Melalui undang-undang ini, ketentuan-ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang sempat diubah dan dihapus oleh UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 khususnya mengenai hak atas keselamatan kerja dan penerapan sistem manajemen K3 (SMK3) dikembalikan dalam struktur hukum nasional. Dengan diberlakukannya UU No. 6 Tahun 2023, maka Pasal 86 dan Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 kembali menjadi rujukan utama, di mana Pasal 86 mengatur hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dan Pasal 87 menetapkan kewajiban pengusaha untuk menerapkan SMK3 di setiap perusahaan yang dikelolanya.

Keberadaan UU No. 6 Tahun 2023 memberikan kepastian hukum terhadap posisi perlindungan K3 dalam tatanan nasional serta menunjukkan komitmen negara dalam memastikan keselamatan tenaga kerja. Selain itu, UU ini juga merefleksikan respons legislatif terhadap putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja sebelumnya inkonstitusional bersyarat, sehingga perlu perbaikan. Dengan penetapan kembali ketentuan K3 secara eksplisit, UU No. 6 Tahun 2023 tidak hanya merehabilitasi norma-norma sebelumnya tetapi juga menjamin keberlanjutan prinsip-prinsip keselamatan kerja di tengah fleksibilitas ketenagakerjaan dan perubahan sistem hubungan industrial. Dengan demikian, kerangka hukum nasional K3 yang melibatkan UU No. 1 Tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 50 Tahun 2012, Permenaker No. 5 Tahun 2018, dan kini diperkuat kembali oleh UU No. 6 Tahun 2023, membentuk sistem perlindungan hukum yang lebih integral dan berdaya laksana.

Secara konseptual, ergonomi dalam K3 bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan menyesuaikan

<sup>45</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35

<sup>46</sup> Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014

<sup>47</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pasal 4

elemen kerja kepada kebutuhan dan batas kemampuan manusia. WHO dan ILO menegaskan pentingnya lingkungan kerja aman, karena 60%–88% kematian akibat kerja berhubungan dengan penyakit akibat kerja (termasuk MSD). Dalam praktik K3, faktor ergonomi sering dikategorikan bersama faktor fisika, kimia, biologi, dan psikologis sebagai elemen bahaya di tempat kerja. Misalnya, Permenaker No.5 Tahun 2018 mendefinisikan Lingkungan Kerja mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi yang dapat memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja<sup>48</sup>. Ergonomi ditekankan sebagai bagian dari pengendalian lingkungan kerja; setiap perusahaan wajib mengukur dan menilai faktor ergonomi, memperbaiki desain stasiun kerja, serta melatih pekerja agar meminimalkan risiko cedera.

Faktor-faktor ergonomi utama:

1. Postur dan posisi kerja: posisi duduk atau berdiri yang tidak alami serta pembengkokan atau peregangan berlebihan dapat memicu nyeri punggung, leher, dan bahu.
2. Pengangkatan beban: angkat beban berat secara manual, terutama berulang, meningkatkan risiko cedera tulang belakang dan otot.
3. Desain alat dan peralatan kerja: alat yang tidak sesuai antropometri pekerja (misalnya meja terlalu tinggi/rendah) menimbulkan postur janggal.
4. Kelelahan otot dan gerakan berulang: melakukan gerakan yang sama terus menerus (misalnya mengetik, menekan mesin berulang) dapat menyebabkan tendinitis atau sindrom terowongan karpal.
5. Getaran dan beban dinamis: getaran alat berat (misalnya ekskavator) dapat mempercepat kelelahan otot dan cedera saraf.
6. Faktor lingkungan pendukung: pencahayaan buruk, suhu ekstrem, atau kebisingan yang tinggi menambah kelelahan dan stres kerja.<sup>49</sup>

Semua faktor ini, jika tidak dikendalikan, dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (PAK). Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sekitar 32% dari PAK yang dilaporkan disebabkan oleh cedera muskuloskeletal akibat aktivitas kerja seperti mengangkat beban. Penerapan ergonomi yang baik terbukti mengurangi kejadian PAK dan meningkatkan keselamatan kerja.

UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 12 mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja. Pasal 12 huruf (e) memberikan hak pekerja untuk menyatakan keberatan terhadap pekerjaan apabila syarat keselamatan dan kesehatan kerja diragukan olehnya.<sup>50</sup> Dengan demikian pekerja berhak menolak tugas yang tidak memenuhi standar ergonomi (misalnya mengangkat beban melebihi kemampuan fisik). Pasal 3 ayat (1) menyebutkan bahwa tujuan UU ini adalah menetapkan persyaratan keselamatan kerja secara konkret.<sup>51</sup> UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 menegaskan hak pekerja mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>52</sup> Pasal 87 melanjutkan kewajiban perusahaan, yaitu setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.<sup>53</sup>

Peraturan pelaksanaan PP No.50 Tahun 2012 mengharuskan identifikasi dan penilaian risiko K3, termasuk risiko ergonomi, sebagai bagian dari SMK3.<sup>54</sup> Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 (SMK3) mewajibkan perusahaan dengan kriteria tertentu untuk mengembangkan Sistem Manajemen K3. Dalam SMK3 terdapat kewajiban melakukan identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko di tempat kerja, mencakup faktor fisik, kimia, biologi, dan ergonomi. Meskipun PP ini tidak secara eksplisit menyebut “ergonomi”, persyaratan umum SMK3 memastikan perusahaan bertanggung jawab atas potensi bahaya ergonomi. Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja secara khusus mengatur K3 di lingkungan kerja termasuk pengendalian ergonomi. Permenaker ini menyatakan bahwa syarat K3 lingkungan kerja meliputi pengendalian faktor ergonomi agar memenuhi standar. Lampiran Permenaker ini bahkan menguraikan definisi “faktor ergonomi” meliputi postur, beban kerja, posisi kerja, dsb. dan menetapkan standar desain tempat kerja yang sesuai antropometri. Dengan demikian pengusaha wajib melakukan pengukuran faktor ergonomi misalnya mengukur postur dan beban angkat di lapangan serta mengambil langkah perbaikan jika ditemukan bahaya ergonomi.

Ketentuan-ketentuan di atas juga selaras dengan prinsip hak asasi manusia (HAM). UUD

<sup>48</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<sup>49</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<sup>50</sup> Undang – undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 12

<sup>51</sup> Ibid, Pasal 3 ayat (1)

<sup>52</sup> Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86

<sup>53</sup> Ibid, Pasal 87

<sup>54</sup> Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)



1945 Pasal 28H ayat (1) menegaskan setiap orang berhak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat, yang meliputi lingkungan kerja aman dan nyaman.<sup>55</sup> Lebih luas, ILO mengakui kondisi kerja yang aman dan sehat sebagai hak dasar pekerja (*“safe and healthy working environment”* sebagai prinsip fundamental) dan menganjurkan agar negara-negara mengintegrasikannya dalam perundangan nasional.

## **B. Implementasi Perlindungan Keselamatan Kerja Ditinjau Dari Faktor Ergonomi PT. Sari Warna Asli**

PT. Sari Warna Asli bertempat di Desa Kemiri, Kebakkramat Karanganyar adalah perusahaan tekstil tradisional yang didirikan pada tanggal 21 Desember 1997.

Berdasarkan hasil wawancara, tidak terdapat kasus kecelakaan kerja yang tercatat pada tahun 2023 maupun 2024, menunjukkan angka insiden *zero accident* meski tidak selalu melaporkan. Lingkungan kerjanya melibatkan proses produksi tekstil tradisional yang potensial menimbulkan berbagai bahaya, mulai dari bahan kimia pewarna, debu dan serat tekstil, hingga mesin-mesin produksi yang bergetar dan bising. Karakteristik produksi tekstil ini memerlukan perhatian khusus terhadap keselamatan fisik, kesehatan, dan ergonomi pekerja. Secara geografi PT. Sari Warna Asli berlokasi di wilayah kerja Indonesia sehingga keseluruhan ketentuan Undang-Undang Keselamatan Kerja berlaku sepenuhnya.

Hasil wawancara dengan pihak perusahaan mengindikasikan sejumlah fakta mengenai pelaksanaan K3 di PT. Sari Warna Asli:

1. **Kebijakan dan Pelatihan K3:** Perusahaan menyatakan menerapkan aturan keselamatan kerja, meskipun penerapannya “tidak tepat”. Terdapat pelatihan induksi (*induction training*) untuk pekerja baru, di mana manajemen wajib menjelaskan kondisi dan bahaya kerja serta cara kerja aman kepada tenaga kerja baru sesuai Pasal 9 UU No. 1 Tahun 1970. Pelatihan lanjutan dan sosialisasi K3 juga dilakukan secara berkala untuk seluruh pekerja.
2. **Fasilitas Kesehatan dan Jaminan Sosial:** PT. menyediakan fasilitas kesehatan di dalam perusahaan (poli klinik lengkap dengan dokter dan perawat). Perusahaan menanggung perawatan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan (BPJS Kecelakaan Kerja). Pemeriksaan kesehatan wajib bagi semua

pekerja setiap tahun. Ini menunjukkan komitmen pada aspek medis K3.

3. **Pelayanan dan Tanggung Jawab Pasca-Kecelakaan:** Jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan bertanggung jawab sampai pekerja sembuh dan dapat kembali bekerja. Pasca-kejadian, pekerja tidak langsung di-PHK, melainkan memperoleh pengobatan hingga pulih, kemudian dipekerjakan kembali. Aspek penyelesaian dengan keluarga korban tidak dijelaskan rinci.
4. **Fasilitas Perlindungan dan Perlengkapan Kerja:** PT. Sari Warna Asli menyediakan dan mengingatkan penggunaan alat pelindung diri (APD) kepada pekerja secara rutin. Berdasarkan hasil wawancara disebutkan faktor-faktor bahaya fisika, kimia, biologi, dan psikologi di lingkungan kerja “diperhatikan dan dijalankan”. Namun, untuk aspek ergonomi, perusahaan cenderung “tidak terlalu memperhatikan” dengan alasan adanya alat bantu (*tools*) dalam pengangkatan beban. Secara umum, perusahaan menilai risiko-risiko fisik lain seperti suhu, kebisingan, dan pencahayaan telah dikendalikan, meski detail implementasinya tidak diperinci lebih lanjut.

UU No. 1 Tahun 1970 Keselamatan Kerja, Undang-Undang ini berlaku untuk “segala tempat kerja” di Indonesia. Tujuannya adalah melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. Pasal 3 UU No.1 Tahun 1970 merinci syarat-syarat keselamatan kerja yang wajib dipenuhi perusahaan.<sup>56</sup> Pasal 3 ayat (1) huruf (f) mengharuskan pemberi kerja menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi pekerja. Sesuai wawancara, perusahaan sudah memenuhi kewajiban ini dengan menyediakan APD dan mengingatkan penggunaannya, sehingga telah memenuhi ketentuan hukum. Pasal 3 ayat (1) huruf g sampai j juga menuntut pengendalian kondisi fisik lingkungan kerja seperti suhu, kelembaban, debu, asap, suara, getaran, penerangan, dan ventilasi. Hal ini berarti perusahaan harus memastikan pencahayaan memadai, suhu dan udara yang tidak berbahaya, kebersihan lingkungan, serta meminimalisir bising dan getaran.

Temuan lapangan menyebutkan bahwa faktor fisika (termasuk kebisingan) dan kimia telah diperhatikan, namun perlu verifikasi apakah penerapan teknis (misalnya standar pencahayaan dan tingkat kebisingan) sudah sesuai standar. Selain itu, Pasal 3 ayat (1) huruf m menekankan keserasian antara tenaga kerja, alat kerja,

<sup>55</sup> Undang – undang Dasar 1945, Pasal 28 (H) ayat 1

<sup>56</sup> Undang – undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 3

lingkungan, cara dan proses kerja (prinsip ergonomi). Artinya, stasiun kerja seharusnya disesuaikan dengan antropometri pekerja.

Berdasarkan wawancara, perusahaan mengandalkan *tools* (peralatan bantu) untuk beban berat, tetapi belum melakukan penyesuaian menyeluruh terhadap postur dan desain kerja. Ini belum sepenuhnya memenuhi amanat Pasal 3 ayat (1) huruf m. UU No. 1 Tahun 1970 juga mewajibkan menjelaskan kondisi bahaya dan prosedur aman kepada pekerja baru Pasal 9 dalam praktiknya PT. Sari Warna Asli sudah mengadakan induksi kerja, konsisten dengan ketentuan ini.

UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 35 ayat (3) menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan (fisik dan mental) tenaga kerja.<sup>57</sup> PT. Sari Warna Asli telah berupaya memenuhi kewajiban ini dengan menyediakan jaminan sosial (BPJS) dan fasilitas medis, yang merupakan bagian dari aspek kesejahteraan dan kesehatan kerja. Pasal 86 ayat (1) menegaskan 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.<sup>58</sup> Hak ini menegaskan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat adalah hak dasar pekerja. Dalam kasus PT. Sari Warna Asli, hak atas keselamatan dan kesehatan pemenuhannya masih perlu ditingkatkan pada aspek ergonomi.

Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan perusahaan menyelenggarakan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang terintegrasi; perusahaan dengan 1.050 karyawan termasuk perusahaan wajib SMK3,<sup>59</sup> berdasarkan aturan PP No.50 Tahun 2012. Penerapan SMK3 akan memastikan K3 menjadi bagian manajemen perusahaan.

Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 (SMK3) PP ini mempertegas bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3, khususnya perusahaan yang mempekerjakan  $\geq 100$  orang atau memiliki potensi bahaya tinggi.<sup>60</sup> PT. Sari Warna Asli, wajib menerapkan SMK3 penuh. Artinya, perusahaan harus memiliki kebijakan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi K3 secara sistematis (termasuk pelaporan kecelakaan kerja, audit internal, dsb.). Dari hasil wawancara

tidak terungkap apakah PT telah memiliki sertifikasi SMK3 atau Komite P2K3 aktif, sehingga ini perlu diteliti lebih lanjut. Bila belum, perusahaan belum sepenuhnya patuh pada PP No. 50 Tahun 2012.

Permenaker No. 5 Tahun 2018 (K3 Lingkungan Kerja): Permenaker ini menekankan pentingnya pengendalian faktor ergonomi sebagai bagian dari K3 lingkungan kerja. Pasal 4 menyebut “pengendalian Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi Kerja agar memenuhi standar”. Artinya, perusahaan wajib mengevaluasi dan mengendalikan risiko ergonomis seperti beban kerja fisik, postur kerja, pengangkatan beban, getaran, serta kebisingan dan pencahayaan sesuai standar.

Permenaker No. 5 Tahun 2018 secara rinci mendefinisikan potensi bahaya ergonomi, misalnya cara kerja, posisi kerja, dan postur tubuh yang tidak sesuai, desain alat kerja yang tidak sesuai dengan antropometri, serta pengangkatan beban melebihi kapasitas kerja. PT. Sari Warna Asli perlu melakukan pemeriksaan risiko ergonomi tersebut. Saat ini, perusahaan mengandalkan alat bantu angkat, tetapi belum ada pembuktian pengukuran ergonomi formal. Padahal jika ditemukan bahaya ergonomi, perusahaan diwajibkan menerapkan pengendalian seperti memperbaiki postur kerja, mendesain ulang stasiun kerja, mengatur beban dan jadwal istirahat, serta menggunakan alat bantu yang aman.

Berdasarkan peraturan di atas, temuan lapangan dan hasil wawancara, beberapa faktor ergonomi perlu dievaluasi di PT. Sari Warna Asli:

1. **Beban Angkat:** Peraturan K3 mensyaratkan batas angkat aman sesuai daya tahan pekerja. Meskipun perusahaan menyediakan peralatan bantu, perlu dipastikan beban angkat mekanis (misalnya troli) digunakan secara optimal. Pengukuran beban angkat dan pelatihan teknik angkat yang benar harus dilakukan.
2. **Postur Kerja:** Postur kerja yang membungkuk atau posisi statis terlalu lama dapat menyebabkan MSD (gangguan muskuloskeletal). Menurut Permenaker No. 5 Tahun 2018, postur salah saat bekerja adalah potensi bahaya ergonomi. PT. Sari Warna Asli perlu mengevaluasi tinggi meja kerja, desain kursi, penempatan alat kerja, dan memberi panduan postur tubuh netral sesuai lampiran Permenaker No. 5 Tahun 2018.
3. **Pencahayaan:** Undang-undang mewajibkan pencahayaan cukup agar pekerja memiliki visibilitas baik tanpa kelelahan mata. PT. Sari Warna Asli harus memeriksa tingkat iluminasi di area kerja, terutama pada ruang

<sup>57</sup> Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35 ayat (3)

<sup>58</sup> Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 35 ayat (3)

<sup>59</sup> Ibid, Pasal 87

<sup>60</sup> Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2003 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

pengolahan tekstil dengan kegiatan cermat (periksa huruf, pola kain, dsb.). Penerangan yang kurang dapat mengganggu produktivitas dan keselamatan. Standar pencahayaan sesuai Permenaker dan PP K3 perlu dipenuhi.

4. Suhu dan Suhu Udara (Iklim Kerja): Suhu tinggi di area pengolahan tekstil misalnya pewarnaan dapat menimbulkan heat stress. Pasal 3 UU No. 1 Tahun 1970 menuntut pengaturan suhu dan kelembapan baik. PT perlu memastikan ventilasi memadai dan pendinginan, serta waktu istirahat cukup bagi pekerja di ruang panas.
5. Kebisingan: Kebisingan mesin tekstil dapat merusak pendengaran. Sesuai UU K3, kebisingan harus dikendalikan. Pengukuran tingkat kebisingan dan penggunaan pelindung telinga wajib dilakukan. Hasil wawancara mengklaim faktor fisik diperhatikan, namun perlu dokumentasi dan kontrol berkala.
6. Alat Bantu Kerja: Penggunaan alat bantu (forklift, trolis, bantalan anti-statis, kursi ergonomis, dsb.) disebut ada namun tidak rinci. Sesuai anjuran Permenaker No. 5 Tahun 2018, penggunaan alat bantu yang tepat merupakan salah satu upaya pengendalian ergonomi. Perusahaan sebaiknya melengkapi alat bantu untuk mengurangi beban fisik (misalnya mekanisme pengangkat material, dudukan yang baik) dan mendesain ulang peralatan kerja agar sesuai antropometri pekerja.

Dengan adanya data dan studi kasus tersebut, terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan kerja yang memperhatikan faktor ergonomi bukanlah suatu pilihan, melainkan keharusan hukum dan moral untuk menciptakan dunia kerja yang adil, aman, dan manusiawi. Perlindungan hukum K3 terhadap faktor ergonomi melibatkan kombinasi pemahaman ilmu ergonomi, pelaksanaan kewajiban pengusaha sesuai peraturan perundangan UU No. 1 Tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 50 Tahun 2012, Permenaker No. 5 Tahun 2018, serta penegakan hak pekerja.

Secara umum, praktik K3 di PT. Sari Warna Asli sudah menunjukkan keselarasan sebagian dengan ketentuan hukum nasional, meski masih terdapat celah penerapan.

1. Aspek yang Sesuai: Perusahaan memberikan fasilitas K3 dasar yang diwajibkan oleh pasal 3 dan pasal 9 UU No. 1 Tahun 1970. APD disediakan dan pelatihan K3 bagi pekerja baru dijalankan, sesuai amanat Pasal 9 UU No. 1 Tahun 1970. Pemeriksaan kesehatan tahunan dan jaminan BPJS juga sejalan dengan kewajiban penyediaan perlindungan kesehatan

pekerja. Hal ini mengindikasikan upaya perusahaan memenuhi hak pekerja atas keselamatan kerja dan kesehatan sesuai Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 35 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

2. Aspek yang Kurang: Namun, penerapan ergonomi masih lemah. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan aspek ergonomi “tidak terlalu diperhatikan”, padahal Pasal 4 Permenaker No. 5 Tahun 2018 secara eksplisit mewajibkan penilaian ergonomi. Misalnya, desain alat kerja dan beban angkat yang berlebih belum dievaluasi secara komprehensif sesuai peraturan. Selain itu, kewajiban formal seperti penerapan SMK3 (PP No. 50 Tahun 2012) mungkin belum sepenuhnya ditaati, mengingat tidak disebutkan adanya sertifikasi atau audit K3 yang dijalankan. Dengan lebih dari 100 pekerja, perusahaan wajib SMK3; ketidakhadiran informasi tersebut menunjukkan celah kepatuhan. Secara keseluruhan, praktik di lapangan memenuhi sebagian prinsip dasar K3 (hak pekerja atas lingkungan aman dan kewajiban pengusaha menyediakan APD dan pelatihan), tetapi perlu peningkatan dalam melakukan pendekatan preventif dan evaluatif, terutama pada ergonomi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi perlindungan hukum keselamatan kerja ditinjau dari faktor ergonomi di PT. Sari Warna Asli, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan sebagian kewajiban perlindungan K3 sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terutama dalam penyediaan alat pelindung diri, pelatihan K3 dasar, dan pemeriksaan kesehatan berkala. Perusahaan juga telah memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan fasilitas pelayanan kesehatan bagi pekerja. Namun, dari aspek ergonomi, pelaksanaan di lapangan masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3 dan Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, khususnya dalam hal pengendalian faktor-faktor ergonomi seperti beban angkat manual, postur kerja, dan desain alat kerja yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan karakteristik fisik pekerja. Hal ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara praktik dan kewajiban hukum perusahaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja secara ergonomis. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan pendekatan ergonomi secara menyeluruh untuk

mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, produktif, dan sesuai dengan prinsip perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional dan standar internasional.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Bahwa berdasarkan hasil analisis penulis, secara umum PT. Sari Warna Asli mengimplementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk mengurangi kecelakaan melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Adapun sedikit penerapan yang belum optimal di beberapa divisi faktor contohnya Ergonomi dalam Permenaker No 5 Tahun 2018. Kemudian diperkuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 pasal 7 ayat (2), yaitu Undang-Undang Cipta Kerja baru tertulis adanya tingkat resiko, tingkat bahaya dan potensi terjadinya bahaya, kemudian menuntut pelaku usaha untuk memperhatikan faktor ergonomi sebagai bagian dari K3 guna menjamin kesehatan, kenyamanan, dan produktivitas tenaga kerja, sehingga penerapan ergonomi menjadi elemen penting dalam implementasi UU tersebut demi keberlangsungan dan efektivitas tenaga kerja di berbagai sektor usaha.
2. PT. Sari Warna Asli telah menerapkan kebijakan tentang perlindungan keselamatan tenaga kerja meliputi APD yang ada, fasilitas kesehatan, pelatihan dan lain-lain. Namun di sisi lain, ada aspek ergonomi yang belum terlalu di perhatikan dengan alasan adanya alat bantu.

### **B. Saran**

1. Pelaku usaha atau perusahaan harus mempertegas lagi terkait Undang-Undang yang ada. Artinya, lebih mengimplementasikan perlindungan hukum dari Undang-Undang dan perlindungan Keselamatan dari perusahaan terhadap tenaga kerja terlebih yang tercantum dalam Permenaker No 5 Tahun 2018.

Jika ada Undang-Undang yang belum dijalankan dengan sempurna semoga bisa diperhatikan dan dikembangkan lagi, dengan melibatkan semua pemangku kepentingan agar tercipta hubungan kerja baik. Penegakan hukum yang konsisten terhadap kebutuhan pelaku usaha dan pekerja agar undang-undang dapat

terlaksana secara efektif di perusahaan. Jika terdapat pelanggaran terhadap Undang-Undang, berikan sanksi sesuai SOP Perusahaan yang berlaku baik pihak perusahaan maupun tenaga kerja.

2. Memberikan perhatian lebih kepada tenaga kerja terhadap aspek ergonomi, contohnya menambah alat bantu atau mesin untuk mengurangi beban fisik pekerja, memberikan pelatihan ergonomi kepada pekerja untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan termasuk posisi kerja yang benar dan sering memberikan penyuluhan tentang postur kerja yang baik dan benar memberikan pengawasan yang ketat, melakukan sosialisasi, dan revisi regulasi yang responsif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum, PT Citra Aditya Bakti, Cetakan 1, Bandung, hlm 52.
- Aikin, Z. (2016). Pengantar Hukum Perusahaan. Jakarta : Kencana.
- Dewata., Nur, M., dan Achmad, Y.(2010). Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Effendi, R., Zulfikar, I., dan Rusba, K, (2023). Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : Ruang Karya Bersama.
- Hastiyorini, I. (2019). Perlindungan Tenaga Kerja. Klaten : Cempaka Putih.
- Husni, L. (2010). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kansil, C.(1980). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Lili Rasjidi dan I. BWysa Putra, (1993). Hukum Sebagai Suatu Sistem, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marzuki, P. (2010). Penelitian Hukum. Jakarta : Kencana.
- Muhammad, A.(2002). Hukum Perusahaan Indonesia, Bandung : Citra Aditya.
- Rachmat Trijono, (2014) Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sinanti, Jakarta,.
- Rahardjo, S. (2014). Ilmu Hukum. Bandung : PT Citra Aditya.
- Ramli, L. (2008). Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya : Airlangga University Press.
- Sahir, S. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta : KBM Indonesia.
- Satjipto Rahardjo .(2021) Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Trijono, R. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta : Papar Sinar Sinanti.
- Umiyono, A.(2014). Asas-asas Hukum Perburuan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiarty, W. (2024). Metode Penelitian Hukum. Yogyakarta : Publika Global Media

**Peraturan Perundang-Undangan :**

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 adalah tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
- Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. (2010). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri.
- Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (1847). Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

**Jurnal :**

- Lumenta, K. G., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas. *Productivity*, 2(2), 102-107.

**Sumber Internet :**

- Hukumonline, T. (den 30 SEPTEMBER 2022). Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli. Hämtat från hukumonline: <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc?page=2>
- Hukumonline, T. (den 12 AGUSTUS 2023). Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya. Hämtat från hukumonline:

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>

- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (u.d.). Hämtat från kbbi: <https://kbbi.web.id/lindung>
- Maarif, S. D. (den 4 agustus 2023). Pengertian dan Tujuan K3 menurut Ahli serta UU Keselamatan Kerja. Hämtat från tirtto: <https://tirtto.id/pengertian-dan-tujuan-k3-menurut-ahli-serta-uu-keselamatan-kerja-gNGf>
- Pengertian Perusahaan. (2025). Hämtat från selasar: <https://www.selasar.com/pengertian-perusahaan/>
- Perjanjian (kerja) : Dalam Hubungan Kemitraan Dan Hubungan Kerja. (den 14 mei 2024). Hämtat från pn-tanjungkarakang: <https://mail.pn-tanjungkarakang.go.id/berita/detail/perjanjian-kerja-dalam-hubungan-kemitraan-dan-hubungan-kerja/b2f627fff19fda463cb386442eac2b3d>
- Perlindungan Tenaga Kerja: Prinsip dan Dasar Hukumnya di Indonesia. (u.d.). Hämtat från kandaralaw: <https://kandaralaw.com/perlindungan-tenaga-kerja-prinsip-dan-dasar-hukumnya/>
- Santia, T. (den 14 JANUARI 2025). Menaker: Tren Kecelakaan Kerja Meningkat Selama 4 Tahun, Ini Buktinya. Hämtat från liputan6: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5880591/menaker-tren-kecelakaan-kerja-meningkat-selama-4-tahun-ini-buktinya>
- super, B. w. (den 5 oktober 2023). Peraturan Perusahaan: Pengertian dan Prosedur Pembuatannya. Hämtat från lawfirm: <https://lawfirm.co.id/peraturan-perusahaan-pengertian-dan-prosedur-pembuatannya/>
- Tenaga kerja. (u.d.). Hämtat från wikipedia: [https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja)