

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM HAL KESELAMATAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹

Oleh :

Brigita Natalia Tunas²

Friend Henry Anis³

Fonny Tawas⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap pekerja dalam hal keselamatan kerja dan untuk mengetahui penerapan perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Pengaturan hukum terhadap keselamatan kerja bagi pekerja di Indonesia merupakan aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang diatur secara komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan dengan tujuan adalah untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, menjamin keselamatan dalam penggunaan sumber daya produksi, serta menciptakan lingkungan kerja yang layak dan manusiawi. 2. Penerapan perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja di Indonesia merupakan salah satu pilar utama dalam sistem ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin keselamatan, kesehatan, serta kesejahteraan para pekerja. Perlindungan ini diberikan baik dalam bentuk preventif maupun kuratif. Secara preventif, negara melalui regulasi mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman sesuai dengan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Sementara secara kuratif, perlindungan diwujudkan melalui mekanisme kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci : *pekerja, keselamatan kerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor pendorong yang sangat penting bagi suatu perusahaan adalah tenaga kerja atau pekerja yang bekerja untuk menjalankan aktivitas suatu perusahaan. Ada dua kategori dalam kaitan

dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: pertama yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja) dan kedua yang melakukan pekerjaan untuk orang lain/pihak lain. Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, hanya saja ada perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan ketentuan yang berlaku di Indonesia, ada perbedaan ketentuan yang berdasarkan kepada siapa pemberi kerjanya, sehingga ada perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri, disamping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan.⁵

Diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan penyelesaian perselisihan dan pemutus hubungan kerja.⁶

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, namun, patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan. Apabila program K3 terlaksana sebagaimana mestinya maka tujuan dari Pasal 86 Ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003 akan tercapai mengenai hak pekerja/buruh untuk mendapatkan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 jadi hal penting yang harus dijaga di lingkungan tempat kerja. Bukan cuma untuk menekan tingkat

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101211

³ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Aloysius Uwiyono, Siti Hajari Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 49

⁶ *Ibid*, hlm. 52.

kecelakaan kerja saja, tetapi juga demi hak pekerja dalam mendapat perlindungan K3 saat melakukan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa undang-undang K3 yang mengatur penerapan K3 di Indonesia. Artinya, hak pekerja untuk memperoleh perlindungan di tempat kerja kuat secara hukum. Jadi, perusahaan dan pekerja sama-sama wajib ambil bagian dalam pelaksanaan K3 di tempat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau yang dikenal K3 merupakan seluruh aktivitas yang menjamin keselamatan dan upaya meningkatkan derajat kesehatan pekerja. Upaya itu dilakukan melalui pencegahan penyakit dan kecelakaan akibat kerja, promosi kesehatan, pengendalian bahaya di tempat kerja, pengobatan, serta rehabilitasi. Saat ini bukan cuma satu perundang-undangan saja yang mengatur K3.

PP No. 50 Tahun 2012 mengatur secara rinci tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi. SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang mengatur pengendalian risiko keselamatan dan kesehatan kerja agar tercipta tempat kerja yang aman, nyaman, efisien, dan produktif.

Seiring kemajuan zaman, pembaruan peraturan dan standar K3 pun dilakukan, ditandai oleh kehadiran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja. Beberapa hal yang disampaikan melalui pedoman baru ini adalah:

- Nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan kimia
- Standar faktor biologi, ergonomi, dan psikologi
- Persyaratan kebersihan dan sanitasi, mencakup kualitas udara dalam ruangan.

Semua faktor tersebut turut dibuat standar khusus demi mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Apalagi, faktor psikologi juga turut dijadikan standar baru dalam pengukuran K3, sesuatu yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

Faktor psikologi dinilai penting ada dalam standar baru K3 karena kondisi psikologis seseorang berpengaruh besar pada terjadinya kecelakaan kerja. Mulai dari kemampuan berkonsentrasi, stres, dan tindakan lain yang bisa meningkatkan risiko bahaya saat bekerja dan kecelakaan kerja mungkin terjadi. Stres karena kerja pun bisa berakibat pada gangguan mental pekerja dalam jangka panjang.

Namun pada kenyataannya program K3 tidak

terlaksana sebagaimana mestinya sampai kini masih ada pekerja/buruh dan perusahaan yang belum memahami aturan tersebut. Seringkali mereka melihat peralatan K3 adalah sesuatu yang mahal dan seakan-akan mengganggu proses bekerjanya seorang pekerja/buruh.⁷

Kecelakaan kerja sering terjadi di bidang otomotif. Seperti yang terjadi menimpa salah satu karyawan Mekanik yang bekerja di Wuling Kumala Manado dan bertugas di bengkel resmi PT. Kumala Cemerlang Abadi, mengalami kecelakaan kerja saat sedang bekerja sehingga mengakibatkan mekanik mengalami cedera kepala dan badan. Hal tersebut terjadi mungkin disebabkan karena kurangnya pengawasan perusahaan terhadap pekerja, kurangnya sosialisasi perusahaan akan pentingnya keselamatan kerja, dan juga pekerja yang tidak mementingkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyaknya kecelakaan yang terjadi saat kerja mungkin disebabkan karena kurangnya pengawasan perusahaan terhadap pekerja, kurangnya sosialisasi perusahaan akan pentingnya keselamatan kerja, dan juga pekerja yang tidak mernentingkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja dalam hal keselamatan kerja?
2. Bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja?

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Hal Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja di Indonesia diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Berikut adalah uraian mengenai peraturan-peraturan utama yang mengatur keselamatan kerja:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja⁸
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah landasan

⁷ Ibid

⁸ Hadi Hendri, Alendra, *Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970*, Jurnal Ilmu Hukum Prima Vol. 7 No. 2 Oktober 2024

hukum utama di Indonesia yang mengatur upaya perlindungan tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan hak pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan atas:

- Keselamatan dan kesehatan kerja
- Moral dan kesusilaan
- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- Hak-hak ini bersifat mendasar dan wajib dipenuhi oleh pemberi kerja dalam setiap hubungan kerja.

Perusahaan mempunyai kewajiban terhadap pekerja berupa:

- Sarana dan prasarana yang menunjang keselamatan dan kesehatan kerja, seperti alat pelindung diri, peralatan kerja yang aman, serta fasilitas kesehatan di tempat kerja.
- Melakukan upaya pencegahan, seperti pelatihan K3, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pengawasan lingkungan kerja.
- Perlindungan dari pelecehan, diskriminasi, dan perlakuan yang tidak sesuai dengan nilai moral dan agama.

Meski Pasal 86 lebih menekankan norma hak, pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenai sanksi administratif atau pidana sesuai aturan turunan dan implementasi di lapangan. Setiap perusahaan wajib mengintegrasikan prinsip-prinsip K3 dalam operasional sehari-hari.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 mengatur tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang wajib diterapkan oleh perusahaan di Indonesia, terutama yang mempekerjakan minimal 100 pekerja atau memiliki potensi bahaya tinggi.

SMK3 bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman dengan menyediakan kerangka kerja yang sistematis untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan mengelola risiko serta peluang terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

PP No. 50 Tahun 2012 mewajibkan perusahaan untuk menerapkan SMK3 sebagai sistem manajemen yang terstruktur dan terintegrasi dalam mengelola keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan sistem ini, perusahaan dapat secara proaktif

mengidentifikasi dan mengendalikan risiko K3, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif serta memenuhi persyaratan hukum yang berlaku.

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

- a. Permenaker Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen K3
- b. Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja
- c. Permenaker Nomor 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina K3 (P2K3)

5. Undang-Undang dan Peraturan Lainnya

- a. UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
- b. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (sekarang UU Nomor 40 Tahun 2004)
- c. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993
- d. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Salah satu keberhasilan Pembangunan Nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang diantaranya adalah tenaga kerja, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan maupun masyarakat. Perlindungan hak-hak pekerja diperlukan agar kehidupan pekerja bisa lebih sejahtera. Salah satu hak pekerja yang sangat penting adalah perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini mengingat tingginya ancaman terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja selama melakukan pekerjaannya di perusahaan tempatnya bekerja, sehingga berpotensi menimbulkan gangguan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.

Perlindungan ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi semua pihak yang terlibat, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan yang disebut pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah maupun dalam bentuk lain. Selain itu, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau unit lain yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perlindungan ketenagakerjaan belum sepenuhnya terlaksana dan sering terabaikan seperti perlindungan terhadap pekerja/buruh serta

dalam menjamin kesetaraan dan kesempatan, dan adanya perlakuan diskriminatif terhadap pekerja/buruh sehingga merugikan kesejahteraan pekerja/buruh. Perlindungan ketenagakerjaan merupakan jaminan wajib bagi setiap pekerja untuk bekerja tanpa adanya tekanan, serta menjamin keselamatan jiwa dan kesejahteraan pekerja selama proses bekerja.⁹

UU Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan cakupan perlindungan terhadap karyawan sebagai berikut:

- 1) Perlindungan terhadap hak dasar pekerja atau buruh untuk melakukan negosiasi dengan pengusaha.
- 2) Perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja.
- 3) Perlindungan khusus yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan.
- 4) Perlindungan terkait dengan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak dan peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan menjalani kehidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, ras, agama, atau aliran politik. Hal ini harus sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan, dan juga mencakup perlakuan yang setara terhadap individu penyandang cacat atau disabilitas.¹⁰

Hak normatif pekerja merujuk pada hak-hak dasar yang melekat pada pekerja dalam konteks hubungan kerja dengan pengusaha. Hak-hak ini ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan harus diberikan kepada setiap pekerja tanpa syarat tertentu. Pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak ini. Tujuan dari hak normatif ini adalah memberikan pekerja hak-hak yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarganya. Meskipun kadang-kadang upah atau kompensasi yang diterima oleh pekerja mungkin tidak mencukupi untuk memenuhi semua kebutuhan hidup mereka dan keluarga, hak-hak ini tetap harus dihormati, sambil menjalankan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, program Jamsostek meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, premi atau kontribusi untuk jaminan

kecelakaan, kontribusi untuk jaminan kematian, dan kontribusi untuk jaminan pemeliharaan kesehatan, yang ditanggung oleh pengusaha. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengenai Jamsostek dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mendefinisikan BPJS sebagai badan hukum yang dibentuk untuk mengelola program jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan bagi tenaga kerja. Pasal 99 hingga 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya memiliki hak untuk menerima jaminan sosial tenaga kerja, dan pengusaha diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerjanya.¹¹

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam menghadapi risiko sosial ekonomi. Program ini beroperasi melalui mekanisme asuransi sosial sebagai bagian dari inisiatif publik untuk memberikan hak-hak dan tanggung jawab berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992. Program ini mencakup pemberian santunan tunai dan layanan medis. Peserta program memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan administrasi yang berlaku serta membayar iuran.

Jamsostek memiliki dua aspek kunci yakni, pertama adalah memberikan perlindungan dasar yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja dan keluarganya. Kedua adalah sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi terhadap pekerja atau buruh yang telah memberikan kontribusi fisik dan intelektual kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Jaminan sosial tenaga kerja mencakup diantaranya yaitu: Jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pemeliharaan kesehatan.

Pasal 50 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang bisa dalam bentuk tertulis atau lisan.¹² Menurut Pasal 1 angka 14 dalam Undang-Undang yang sama, perjanjian kerja adalah kesepakatan yang dibuat antara pekerja (karyawan) dan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Apabila sebuah perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat awal yang diperlukan untuk sahnyanya perjanjian kerja, maka kesepakatan tersebut dianggap tidak berlaku, terutama jika

⁹ Devi Rahayu, 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, hlm. 13

¹⁰ Pasal 5, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Soedarjadi, 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, hlm. 35

¹² Pasal 50, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

salah satu pihak tidak memiliki kapasitas hukum untuk melakukan tindakan. Selain itu, jika perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat, yaitu ketidakjelasan objek dan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, maka perjanjiannya dianggap batal secara hukum.

Pengertian pekerja muncul sebagai pengganti pengertian kalimat buruh. Yang dimaksud dengan (Buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain). Pada awalnya disebut dengan buruh namun diubah menjadi pekerja. Perubahan istilah kalimat tersebut disebabkan oleh berkembangnya zaman, karena istilah buruh digunakan pada zaman dahulu untuk menunjukan pekerja yang hanya menggunakan otot semata, oleh karenanya diubah istilah kalimatnya sekarang menjadi pekerja. Yang mana dinamakan pekerja adalah melaksanakan hak dan kewajiban dalam suatu pekerjaan yang akan dilakukan guna untuk menerima upah serta kehidupan yang cukup layak. Demikian pada istilah saat ini istilah pekerja lebih cocok digunakan dibandingkan dengan istilah buruh. Hal tersebut berdasarkan seminar yang dilakukan mengenai interaksi serikat buruh pancasila pada tahun 1974 silam.¹³

Pengertian pekerja sudah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Didalam hukum ketenagakerjaan mengenai hal pekerja dibagi menjadi 2 (dua), yang pertama adalah hak asasi pekerja. Hak asasi pekerja ini harus dijaga serta dihormati agar tidak diremehkan oleh para pengusaha/perusahaan, yang mana saat ia lahir hak tersebut sudah ada. Yang kedua adalah hak yang bukan asasi pekerja yang telah ditentukan oleh Peraturan Perundangundangan yang mempunyai sifat bukan asasi.¹⁴

Tujuan dengan adanya hak asasi yaitu agar pekerja memiliki moral didalam bernegara dan bermasyarakat. Hak asasi ini muncul ketika seorang pekerja melakukan pekerjaan. Apabila hak-hak nya tidak dipenuhi maka hak asasi nya telah dilanggar atau tidak dihormati oleh pengusaha/perusahaan. Kemudian hak asasi ini terus berkembang di dalam suatu kelompok masyarakat yang berdasarkan dengan konsep moral demi terciptanya keutuhan dan kesatuan yang dinamis dalam suatu negara.

Hak yang bukan asasi juga diatur didalam

perundang-undangan. Dimana adanya negara untuk menyelesaikan masalah apabila terjadi konflik seperti:¹⁵

- a. Hak pekerja tidak boleh diganggu oleh siapapun karena pekerja memiliki peranan atas haknya tersebut
- b. Ketika hak pekerja diganggu oleh pihak lain, maka pekerja bisa melakukan upaya hukum yang telah ditentukan.

Hak dan kewajiban pekerja sebagai berikut:

- a. Pada saat pengawas ahli kesehatan membutuhkan data yang valid, maka pekerja harus memberikan informasi yang benar tanpa adanya paksaan
- b. Wajib menggunakan alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan diri pada saat bekerja
- c. Mengikuti seluruh peraturan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Semua persyaratan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja wajib di ikuti.

Hak Tenaga Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya yaitu berupa:

- Setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama dalam pekerjaan tanpa diskriminasi;
- Setiap pekerja mempunyai hak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja;
- Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;
- Setiap pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan nilai kemanusiaan, serta nilai-nilai agama;
- Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memungkinkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; Setiap pekeraja dan keluarganya berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan;
- Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang merujuk pada upaya untuk menjaga keselamatan terkait dengan mesin, pesawat, peralatan kerja, bahan baku, serta semua tahapan proses produksi, infrastruktur tempat kerja, dan lingkungan sekitarnya, termasuk metode kerja yang digunakan. Prinsip keselamatan kerja berlaku di berbagai jenis tempat kerja, termasuk darat, dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, dan di udara. Tempat-tempat kerja ini tersebar dalam

¹³ Asyhadie Zaeni, 2008. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers Jakarta, hlm. 19

¹⁴ Sutedi Adrian, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 15

¹⁵ *Ibid*, hlm. 16-17

berbagai sektor ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, transportasi, pekerjaan umum, jasa, dan sektor lainnya.¹⁶

Dalam rangka menjaga keselamatan pekerja/buruh dan mencapai produktivitas kerja yang maksimal, langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demi mencapai perlindungan keselamatan kerja, pemerintah telah aktif dalam membangun norma-norma dalam sektor ketenagakerjaan. Proses pembinaan norma ini mencakup pembuatan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap norma-norma tersebut.¹⁷

Dalam konteks ilmiah, keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijelaskan sebagai disiplin ilmu yang berkaitan dengan implementasinya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan di lingkungan kerja. Perinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap perusahaan atau tempat kerja. Tempat kerja ialah merujuk pada lokasi dimana ada tiga unsur didalamnya sebagai berikut:

- 1) Terdapat kegiatan, baik itu dalam bentuk usaha yang berorientasi pada ekonomi atau kegiatan sosial.
- 2) Terdapat potensi bahaya atau risiko.
- 3) Terdapat tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus atau dalam periode tertentu.¹⁸

Seperti yang diketahui, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan spesialisasi yang unik karena pelaksanaannya tidak hanya bergantung pada peraturan perundang-undangan, tetapi juga didasarkan pada pengetahuan khusus, terutama ilmu teknik dan medis. Keselamatan dan kesehatan kerja juga melibatkan banyak aspek lainnya, seperti hukum, ekonomi, dan sosial.

Di tempat kerja atau perusahaan, tanggung jawab untuk mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi tugas bersama antara pimpinan atau pengurus perusahaan dan semua pekerja/buruh. Dalam melaksanakan tugas ini, pimpinan atau pengurus perusahaan dapat diberi dukungan oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja yang bekerja di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan. Petugas keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada

karyawan yang memiliki pengetahuan atau keahlian khusus dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan mereka ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja atau perusahaan untuk membantu dalam pelaksanaan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Sementara itu, tanggung jawab untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ada pada pimpinan atau pengurus tempat kerja, perusahaan, atau pemilik usaha.¹⁹

Pasal 27 dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan prinsip *equality before the law* yang berarti bahwa semua orang memiliki kedudukan yang sama di mata hukum (Pasal 27 ayat 1). Ini berarti bahwa dalam konteks perusahaan, pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 2, yang menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

Selanjutnya, dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pada Pasal 86 ayat 1, dijelaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kerja, seperti: Pilihan terakhir setelah upaya perusahaan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja adalah mendapatkan Alat Pelindung Diri (APD). Melakukan pemeriksaan medis setidaknya dua kali dalam setahun. Mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan. Memahami Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), termasuk rute evakuasi, lokasi titik kumpul, dan aspek lainnya.²⁰

Kesehatan Kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan; penempatan dan perawatan pekerja di lingkungan kerja disesuaikan dengan kemampuan fisik dan psikologis mereka, yang dapat dianggap sebagai proses penyesuaian pekerjaan terhadap manusia dan sebaliknya. Upaya utama dalam bidang kesehatan kerja bertujuan untuk mencapai tiga tujuan utama yaitu:

- 1) Penjagaan dan meningkatkan kesehatan pekerja serta kemampuan mereka dalam bekerja,
- 2) Memperbaiki lingkungan kerja dan pekerjaan agar lebih aman dan sehat,

¹⁶ Suma'mur, 2009. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: Gunung Agung, hlm. 1

¹⁷ Lalu Husni, 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 133

¹⁸ Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 83

¹⁹ Lalu Husni, 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 135

²⁰ Pasal 86, Ayat 1, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

- 3) Pengembangan organisasi kerja dan budaya kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja, serta meningkatkan kondisi sosial yang positif dan efisiensi operasional untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Budaya kerja yang dimaksud dalam kerangka ini mencerminkan nilai-nilai inti yang dianut oleh suatu perusahaan. Budaya ini tercermin dalam praktik-praktik seperti sistem manajemen, kebijakan sumber daya manusia, prinsip partisipasi, kebijakan pelatihan, dan manajemen mutu perusahaan. Di Indonesia, pada Pasal 164 Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menguraikan bahwa tujuan Kesehatan Kerja adalah untuk melindungi kesehatan pekerja agar mereka tetap sehat dan terhindar dari dampak negatif yang mungkin timbul akibat pekerjaan. Lebih lanjut, undang-undang tersebut menekankan bahwa pengelola tempat kerja memiliki kewajiban untuk melakukan berbagai upaya kesehatan, termasuk pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan, demi kesejahteraan para pekerja.

Definisi mendasar tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan para pekerja saat menjalankan tugas mereka, dengan usaha untuk mengendalikan segala bentuk faktor atau situasi yang berpotensi menimbulkan risiko di lingkungan kerja. Ketika konsep K3 diterapkan dan dilaksanakan secara efektif, hal ini memiliki dampak positif terhadap penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta berdampak positif pada kelancaran proses produksi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mengalami beberapa jenis insiden, yang dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Kecelakaan (sudah mengakibatkan cedera, penyakit, atau bahkan kematian).
2. Hampir kecelakaan (telah terjadi situasi berpotensi kecelakaan akan tetapi tanpa mengakibatkan cedera atau kematian).²¹

Tujuan dari penerapan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 (dua) tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum K3 yaitu: Menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja di tempat

kerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja, Melindungi semua individu yang berada di lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman dan sehat, Menjaga keamanan dan efisiensi dalam penggunaan bahan dan peralatan produksi.

Sedangkan tujuan khususnya yaitu:

- Pencegahan atau pengurangan insiden seperti kecelakaan, kebakaran, peledakan, dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan
- Memastikan keamanan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku, dan hasil produksi
- Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat, serta memfasilitasi penyesuaian antara pekerja dan lingkungannya.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian integral dari sistem manajemen keseluruhan dalam perusahaan, yang bertujuan untuk mengendalikan risiko yang terkait dengan aktivitas kerja. Hal ini dilakukan dengan maksud menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Dalam Pasal 87 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Penerapan SMK3 bertujuan untuk: Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan melaksanakan tindakan yang direncanakan, terukur, terstruktur, dan terintegrasi; Mencegah serta mengurangi kejadian kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan melalui keterlibatan unsur manajemen, pekerja, dan/atau serikat pekerja/buruh; Membuat lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong peningkatan produktivitas.

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja menjadi kewajiban bagi perusahaan dalam beberapa situasi, yaitu: Jika perusahaan memiliki lebih dari 100 pekerja dan melibatkan potensi bahaya yang berasal dari sifat karakteristik dari proses produksi bahan tertentu yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Terlepas dari jumlah pekerja, jika perusahaan melibatkan potensi bahaya yang timbul dari karakteristik tertentu dalam proses produksi bahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Kategori kecelakaan kerja yang dimaksud di sini adalah insiden-insiden seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Perusahaan yang wajib menerapkan Sistem Manajemen

²¹ Febyana Pangkey, Grace Y Malingkas, and D. O. R. Walangitan, Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Ir. Soekarno-Manado)," *Jurnal Ilmiah Media Engineering* 2, no. 2 (2012): 100–113.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diharuskan untuk melakukan langkah-langkah berikut:

- 1) Menetapkan kebijakan K3 dan memastikan komitmen terhadap penerapan SMK3.
- 2) Merencanakan bagaimana kebijakan, tujuan, dan sasaran K3 akan diwujudkan.
- 3) Mengimplementasikan kebijakan K3 secara efisien dengan mengembangkan kemampuan dan alat pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran K3.
- 4) Melakukan pengukuran, pemantauan, dan evaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan.
- 5) Secara rutin meninjau dan terus meningkatkan pelaksanaan SMK3 dengan tujuan meningkatkan kinerja K3 secara berkelanjutan.²²

Secara keseluruhan, penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan dapat memberikan manfaat yang penting dalam empat aspek, yaitu: melindungi pekerja, mematuhi regulasi pemerintah, meningkatkan kepercayaan konsumen, dan membentuk sistem manajemen yang efektif.

B. Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Dialami Oleh Pekerja

Kecelakaan kerja merupakan salah satu isu serius dalam dunia ketenagakerjaan yang dapat mengancam keselamatan tenaga kerja. Di Indonesia, meskipun berbagai regulasi telah diterapkan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, masih banyak pekerja yang menghadapi kendala dalam mendapatkan hak-hak mereka setelah mengalami kecelakaan kerja. Situasi ini memunculkan keraguan terhadap efektivitas penerapan perlindungan hukum yang ada. Kesenjangan antara regulasi dan implementasi ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam tentang bagaimana perlindungan hukum agar dapat dioptimalkan. Salah satu penyebab utama dari masalah kecelakaan kerja adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran di kalangan pekerja mengenai hak-hak mereka. Untuk itu, penting bagi tenaga kerja mendapatkan perlindungan dari risiko maupun bahaya, demi meningkatkan kesejahteraan mereka yang secara langsung berdampak pada kualitas hidup yang lebih baik.²³

Perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja tak hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam jangka panjang. Dengan memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, perusahaan dapat meminimalisir pengeluaran akibat kecelakaan kerja serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Keadaan ini menciptakan situasi saling menguntungkan bagi semua pihak. Keselamatan kerja adalah elemen esensial dalam menjaga kemampuan fisik dan mental pekerja, sekaligus menjamin kelangsungan hidup pekerja secara individu dan kolektif.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat penting untuk memberikan kepastian dan keadilan, sehingga mereka bisa merasakan kesejahteraan dan kemakmuran. Oleh karena itu, penegakan hukum yang adil serta perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan dua elemen dasar dalam mewujudkan *the rule of law*, yang menjadi landasan pembangunan bangsa dan kebutuhan dasar bagi suatu negara yang beradab.²⁴ Perlindungan hukum terhadap hak-hak sebagai tenaga kerja merujuk pada segala hak yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam masa hubungan kerja dengan perusahaan atau pemberi kerja. Hak-hak tenaga kerja dilindungi oleh hukum dan kebijakan dalam ketenagakerjaan. Hak-hak tenaga kerja dirancang oleh pemerintah untuk memastikan bahwa tenaga kerja mendapatkan haknya dengan adil, mendapatkan kesejahteraan dan perlindungan selama menjalankan pekerjaannya.

Resiko kecelakaan kerja merupakan salah satu resiko yang harus diperhatikan dengan baik karena tidak hanya berdampak kepada pekerja dan keluarganya, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri bahkan dapat merugikan negara atau masyarakat luas. Hal tersebut terjadi karena kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja tidak hanya berupa kerugian materil saja namun dapat pula menimbulkan adanya korban jiwa yang tentu tidak ternilai harganya. Kehilangan sumber daya manusia untuk beberapa posisi merupakan kerugian yang sangat besar karena tidak semua teknologi dapat menggantikan keahlian yang dimiliki oleh manusia. Selain itu, ketika kecelakaan kerja terjadi akan sangat mungkin berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan. Berdasarkan perkiraan International Labour Organization (ILO), setidaknya 2,3 juta orang diseluruh dunia meninggal setiap tahunnya akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat

²² Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, hlm. 76

²³ Zainal Asikin, 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, hlm. 95

²⁴ Ketut Sendra, 2013. *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi di Indonesia*, *Disertasi*, Jakarta: Universitas Jayabaya, hlm. 18-19

kerja.²⁵

Perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta Pasal 87 yang mengatur hak pekerja untuk memperoleh perlindungan tersebut. Isi dari pasal 86 adalah :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh 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.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan pasal 87 :

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Sedangkan yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Sebagai negara hukum, pemerintah telah

berupaya mengatur setiap tindakan manusia melalui hukum, termasuk peraturan mengenai hak perlindungan dan keselamatan pekerja, seperti dalam buku Prof. Subekti yang menerangkan bahwa perlu diterangkan bahwa ketentuan dalam B.W. berlaku untuk semua pekerja tanpa terkecuali, baik mereka yang bekerja sebagai buruh harian maupun yang menjabat sebagai direktur bank.²⁶ Aturan ini secara umum tercantum dalam Undang-Undang Dasar Pasal 28D Ayat 1 yang menyatakan bahwa "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum. Secara lebih spesifik, hak pekerja atas perlindungan dan keselamatan diatur Pada Pasal 86 Ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Agar tujuan dari peraturan ini tercapai, maka setiap peraturan hukum perlu diimplementasikan. Dalam implementasi peraturan hal ini merupakan pelaksanaan atau penerapan dari suatu peraturan dalam praktik nyata di lapangan. Hal ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa peraturan tersebut tidak hanya dapat dipahami, tetapi juga dijalankan secara efektif oleh semua pihak yang terlibat.

Pasal 5 Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi landasan yang dapat menetapkan perusahaan untuk wajib menerapkan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ayat 2 huruf (b) bagian penjelasan menguraikan bahwa yang dimaksud dengan "tingkat potensi bahaya tinggi" adalah perusahaan yang memiliki risiko bahaya yang dapat menyebabkan kerugian berupa hilangnya nyawa, gangguan terhadap proses produksi, serta pencemaran lingkungan kerja. Selain itu, berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan, setiap perusahaan wajib mendaftarkan perusahaannya untuk mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan melalui BPJS. Perlindungan ini tidak hanya berlaku bagi karyawan, tetapi juga mencakup pemilik usaha itu sendiri. Hal ini diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 14.

Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013, yang merupakan

²⁵ Situngkir, Decy, dkk. 2021. Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Antisipasi Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK), *Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat*, Vol. 2 No. 1, hlm 9.

²⁶ Subekti, Tjitrosudiblo, 2017. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 172

perubahan kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, mengatur tentang pelaksanaan Program Jaminan Sosial, perusahaan yang mempekerjakan setidaknya 10 orang tenaga kerja atau memberikan upah minimum sebesar Rp 1 juta per bulan diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjaannya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang penyalur listrik. Kegiatan perusahaan ini adalah menyalurkan energi listrik bagi setiap pelanggan. PT PLN (Persero) mempunyai target tentang K3, yaitu *Zero Accident* atau tidak ada kecelakaan tiap tahunnya. Mengingat bahwa PT PLN adalah salah satu perusahaan milik Negara terbesar di Indonesia dengan yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi maka diperlukan penelitian untuk mengkaji tentang keselamatan dan perlindungan bagi para pekerja di PT PLN (Persero).

Penerapan keselamatan kerja di PT PLN (Persero) dilakukan secara komprehensif dan terstruktur dengan mengedepankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai fondasi utama.

PT PLN (Persero) secara resmi berkomitmen menjalankan seluruh kegiatan ketenagalistrikan dengan mengutamakan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), keamanan, serta kelestarian lingkungan. Hal ini tertuang dalam *Safety, Occupational Health, Security, and Environment Policy PLN* yang menegaskan bahwa keselamatan kerja adalah prioritas utama dalam setiap proses bisnis PLN.²⁷

Manajemen puncak PLN secara konsisten menegaskan bahwa keselamatan kerja bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi merupakan tanggung jawab moral untuk melindungi nyawa dan kesehatan seluruh pekerja dan mitra kerja. Direktur Utama PLN bahkan menyatakan bahwa setiap nyawa pekerja sangat berharga, sehingga keselamatan harus menjadi fokus utama dalam operasional perusahaan. Komitmen ini diwujudkan dengan menjamin ketersediaan sumber daya, baik dari sisi anggaran, fasilitas, maupun tenaga ahli K3, serta peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan edukasi berkelanjutan.

PLN membangun budaya keselamatan kerja yang kuat dengan menerapkan prinsip bahwa setiap pekerjaan harus dimulai dengan persiapan mental dan fisik yang matang. Contohnya, pekerja diajak untuk selalu berdoa sebelum bekerja,

memeriksa kondisi tubuh, dan memastikan peralatan dalam kondisi baik sebelum digunakan. PLN mengembangkan “PLN *Life Saving Rules*” sebagai panduan perilaku kerja aman yang wajib dipatuhi oleh seluruh pekerja dan mitra kerja. Aturan ini menekankan pentingnya disiplin terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), kewaspadaan terhadap kondisi tidak aman (*unsafe conditions*), dan tindakan tidak aman (*unsafe actions*). Kegiatan seperti *Safety Briefing*, *Safety Induction*, dan *Safety Patrol* rutin dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan pengawasan terhadap potensi bahaya di lapangan, sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalisir.²⁸

Keselamatan kerja tidak dipandang sebagai kegiatan terpisah, melainkan terintegrasi dalam seluruh proses bisnis PLN mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi operasional. Manajemen risiko K3 dilakukan secara sistematis dengan mengidentifikasi potensi bahaya, melakukan penilaian risiko, dan menerapkan tindakan pengendalian yang efektif. PLN juga mematuhi seluruh peraturan perundangan yang berlaku terkait K3 dan keselamatan ketenagalistrikan, memastikan bahwa standar nasional maupun internasional diimplementasikan secara konsisten. Komitmen keselamatan kerja juga diwujudkan melalui komunikasi terbuka dan partisipasi aktif seluruh elemen perusahaan, mulai dari manajemen, pekerja, hingga mitra kerja. PLN menyediakan wadah komunikasi internal seperti forum Health Environment Safety (HES) untuk mendiskusikan isu-isu K3 dan berbagi pengalaman terkait keselamatan kerja. Seluruh pekerja didorong untuk melaporkan potensi bahaya dan kejadian hampir celaka (*near miss*) agar dapat segera ditindaklanjuti.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT PLN (Persero) merupakan upaya sistematis dan terstruktur untuk mengendalikan risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja agar tercipta tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. PLN membentuk struktur organisasi yang jelas terkait K3, termasuk pembentukan unit-unit khusus seperti tim K3, panitia pembina K3 (P2K3), dan penunjukan Ahli K3 yang bertugas mengawasi pelaksanaan SMK3. Manajemen puncak PLN bertanggung jawab penuh dalam menetapkan kebijakan K3, menyediakan sumber daya, serta memastikan penerapan SMK3 berjalan efektif di seluruh unit kerja.

PLN melakukan identifikasi risiko bahaya

²⁷ <https://web.pln.co.id/statics/uploads/2023/09/Safety-Occupational-Health-Security-and-Environment-Policy.pdf>

²⁸ <https://web.pln.co.id/media/siaran-pers/2025/01/peringati-bulan-k3-nasional-2025-pln-tegaskan-komitmen-zero-harm-zero-loss>

K3 secara menyeluruh yang meliputi aspek ketenagalistrikan, mekanikal, kimia, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil identifikasi risiko, PLN menyusun program dan prosedur mitigasi risiko, termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, dan pengawasan ketat terhadap pelaksanaan SOP K3. Setiap aktivitas kerja di PLN diawali dengan safety briefing dan pengecekan kondisi fisik serta peralatan kerja untuk memastikan kesiapan dan keselamatan pekerja.

PLN juga melakukan audit internal dan eksternal secara berkala untuk menilai efektivitas penerapan SMK3. Hasil audit digunakan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam sistem K3. Pelaporan insiden, kecelakaan kerja, dan near miss menjadi bagian penting dalam evaluasi dan pengendalian risiko.

PLN menyediakan pelatihan khusus terkait K3, seperti pelatihan penanganan kebakaran, evakuasi darurat, penggunaan APD, serta pelatihan teknis ketenagalistrikan yang aman. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kesadaran dan kompetensi pekerja dalam menerapkan prinsip-prinsip K3 secara konsisten. SMK3 di PLN diintegrasikan dengan sistem manajemen keselamatan ketenagalistrikan (SMK2) dan sistem manajemen lingkungan (SML), sehingga pengelolaan risiko menjadi lebih komprehensif dan sinergis.²⁹ Integrasi ini mendukung pencapaian kinerja keselamatan yang optimal dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum terhadap keselamatan kerja bagi pekerja di Indonesia merupakan aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang diatur secara komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan dengan tujuan adalah untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, menjamin keselamatan dalam penggunaan sumber daya produksi, serta menciptakan lingkungan kerja yang layak dan manusiawi.
2. Penerapan perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja di Indonesia merupakan salah satu pilar utama dalam sistem

ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin keselamatan, kesehatan, serta kesejahteraan para pekerja. Perlindungan ini diberikan baik dalam bentuk preventif maupun kuratif. Secara preventif, negara melalui regulasi mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman sesuai dengan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Sementara secara kuratif, perlindungan diwujudkan melalui mekanisme kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

B. Saran

1. Pemerintah harus mensosialisasikan mengenai pengaturan tentang keselamatan kerja karena masih banyak pekerja masih memiliki pemahaman yang minim mengenai pentingnya keselamatan kerja serta kurangnya pelatihan dan edukasi dari perusahaan menyebabkan pekerja tidak sadar akan hak-haknya serta prosedur K3 yang harus dijalankan.
2. Diperlukan upaya berkelanjutan dari pemerintah melalui pengawasan yang lebih ketat, sosialisasi yang masif, serta penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran terkait dengan penerapan keselamatan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya
- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajari Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suiyandono, Melania Kiswandari, 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Chainur Arrasjid, 2008. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika

²⁹ Yolanda Natalia, Gambaran Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tolitoli, KESMAS: *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, VOLUME 11, NOMOR 4, Oktober - Desember 2022

- Devi Rahayu, 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Donald Albert Rumokoy, Frans Maramis, 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Firdaus Sholihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Hans Kelsen. 2014. *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Bandung: Nusa Media
- Iman Soepomo, 2003. *Pengantar Hukum Perburuahan*, Cet. 13, Jakarta: Djambatan
- Johnny Ibrahim, 2010. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing
- Lalu Husni, 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Lalu Husni, 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Lili Rasjidi, Liza Sonia Rasjidi, 2012. *Dasar-dasar Filsafat dan Teori Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Peter Mahmud Marzuki, 2016. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana
- Rudi Suardi, 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Penerbit PPM
- Sayid Mohammad Noval, 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sendjun H. Manulang, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sendjun, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Soedarjadi, Hak 2009. *dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Subekti, Tjitrosudiblo, 2017. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Balai Pustaka
- Suma'mur, 2009. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: Gunung Agung
- Sutedi Adrian, 2009. *Hukum Perburuahan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Zaeni, 2008. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers Jakarta
- Zaeny Ashadie, 2008. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal Asikin, 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zainal Asikin, Wira Pria Suhartana, 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*, Jakarta: Kencana
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 (SMK3)
- Internet**
- <https://isafetymagazine.com/14-pekerja-tewas-dari-29-kecelakaan-kerja-di-pln-sepanjang-2022/>
- <https://mutuinsitute.com/post/undang-undang-k3-di-indonesia/>
- <https://synergysolusi.com/layanan/iso-smk3-implementation/sistem-manajemen-k3-berdasarkan-pp-no-50-tahun-2012/>
- <https://web.pln.co.id/media/siaran-pers/2025/01/peringati-bulan-k3-nasional-2025-pln-tegaskan-komitmen-zero-harm-zero-loss>
- <https://web.pln.co.id/statics/uploads/2023/09/Safety-Occupational-Health-Security-and-Environment-Policy.pdf>
- <https://www.koranperdjoeangan.com/kecelakaan-kerja-pln-kembali-menimpa-1-orang-pekerja-organik-dan-1-orang-tad/>
- <https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>
- <https://www.garudasystrain.co.id/peraturan-pemerintah-tentang-smk3-rangkuman/>
- Sejarah Singkat PT. PLN diakses melalui, <http://www.sekedarposting.cotn/2014/01/sejarah-singkat-pt-pln-persero.html>
- Jurnal**
- Elia Jesika Mening, *Problematis Yuridis PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan*, Jurnal Ilmu Hukum, 2013:1-15
- Febyana Pangkey, Grace Y Malingkas, and D. O. R. Walangitan, *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Ir. Soekarno-Manado)*, Jurnal Ilmiah Media Engineering 2, no. 2 (2012): 100–113.
- Hadi Hendri, Alendra, *Perlindungan Hukum*

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970, Jurnal Ilmu Hukum Prima Vol. 7 No. 2 Oktober 2024

Ketut Sendra, 2013. *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi di Indonesia*, Disertasi, Jakarta: Universitas Jayabaya

Situngkir, Decy, dkk. 2021. *Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Antisipasi Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK)*, Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat, Vol. 2 No. 1

Yolanda Natalia, *Gambaran Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tolitoli*, KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, Volume 11, Nomor 4, Oktober - Desember 2022

