

Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Irwan Irwan¹, Saharuddin Saharuddin², Muh. Akbar Fhad Syahril³, Suprpto Suprpto⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: irwangalang0223@gmail.com¹

Abstract

This study aims to find out the rights of workers according to Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation and to find out about Legal Protection for Occupational Safety and Health According to Legislation at PB Medina in Sidenreng Rappang Regency. The type of research used is the type of research used in this research is normative and empirical research or commonly known as legal research which combines the two. Based on the analysis of data and facts from research results and discussion, as follows: Some of the articles regulated in Law Number. 11 of 2020 concerning Job Creation has not sufficiently regulated the issue of labor rights. For example, those that regulate Work Agreements for a Specific Time (PKWT), wages, provincial or district/city minimum wages, serious errors in layoffs by workers/laborers, and the right to apply for labor if they feel disadvantaged. The Labor Law, which was 17 years old until the entry into force of the Job Creation Law, is currently unable to answer issues regarding labor rights and is considered very detrimental. The implementation of labor protection at Rice Milling Madina Sidenreng Rappang has been carried out by using the application of an occupational safety and health system. aims to provide security, safety, and health at work. The company protects all workers by providing work safety and security equipment and guidance regarding using PPE (Personal Protective Equipment). However, in practice, the application of OSH has not been carried out optimally, this is evidenced by the presence of workers/laborers who do not follow the SOPs applied by the company by not using personal protective equipment while working.

Keywords: Legal Protection; Safety; Health

Publish Date: 17 Agustus 2023

Pendahuluan

Era globalisasi ini, Indonesia merupakan salah satu contoh negara yang sedang berkembang. Indonesia akan menghadapi tantangan yang berat dikarenakan negara-negara ber-kembang berhadapan dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek, baik aspek teknologi, modal dan sumber daya manusia.¹ Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai.²

Perusahaan akan berjalan dengan baik bila didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.³ Salah satu perusahaan yang menjadi perhatian dalam penulisan ini adalah perusahaan yang mengelola pembelian padi dan pabrik beras serta pembudidayaan pertanian bernama PB Madinah. Perusahaan tersebut memiliki visi yaitu, kesuksesan utama PB Madinah Sidrap, dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan intergritas. Bersama seluruh pihak

¹ Suherman, A. M. (2022). Hukum Perdagangan Internasional: Lembaga Penyelesaian Sengketa WTO dan Negara Berkembang. Sinar Grafika.

² Rahman, M. S. (2021). Hukum dan Aspek Lainnya (Politik, Ekonomi, Sosial Budaya, Pertahanan dan Keamanan) sebagai Alat Perekayasa Kehidupan Masyarakat. Meraja journal, 4(3), 109-114.

³ Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal Teknologi Industri, 6.

pihak terkait, perusahaan selalu mengambil posisi proaktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.⁴

Kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesejahteraan jasmani sedangkan *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari. *psychological well being* melibatkan berbagai aspek kehidupan, salah satunya adalah aspek pekerjaan.⁵ Secara konseptual, terdapat beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi *psychological well being* di tempat kerja yaitu kesesuaian interpersonal di tempat kerja, berkembang di tempat kerja, kompetensi di tempat kerja, pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, yaitu persepsi mengalami hubungan positif dengan individu yang berinteraksi dengan diri sendiri dalam konteks kerja.⁶

Suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi dengan baik kepada karyawannya agar dapat bertahan sehingga mendapatkan kesejahteraan yang baik. Selain itu, perusahaan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) yang tinggi menjadi lebih kooperatif, lebih mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dalam segala hal, efisien, dan bertahan lebih lama diorganisasi tersebut. Kondisi tersebut membuktikan bahwa *psychological well being* dapat mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Interpretasi seorang karyawan yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi *psychological well being*. Sebaliknya, pekerja yang memiliki *psychological well being*

yang rendah akan susah bekerja sama, tidak peka terhadap lingkungan kerjanya, sering terlambat dan tidak efisien, sering absen, serta tidak mampu bertahan untuk bekerja didalam suatu perusahaan, dan ketika seorang karyawan memiliki interpretasi yang negatif terhadap pekerjaannya maka berpengaruh pada rendahnya *psychological well being*.⁷

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.⁸

Job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Selanjutnya *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*).

Job insecurity memiliki 3 aspek, yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan apabila karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada

⁴ Rahman, M. S., Phireri, P., & Wangka, Y. C. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista dengan Indische Coffee atas Keterlambatan Pembayaran Upah. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(3), 348-354.

⁵ Pramusti, D. N. (2022). DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA BAGI ANAK REMAJA YANG MENGALAMI PELECEHAN SEKSUAL (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).

⁶ Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37.

⁷ Mulyapradana, A., & Muhammad Hatta, M. B. A. (2016). Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya. Visimedia.

⁸ Mahendrasusila, F. (2021). Dampak Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia [The Impact of Lost of Job Security Program on National Social Security System in Indonesia]. *Jurnal Hukum Visio Justisia*, 1(1), 71-97.

karyawan begitu pula sebaliknya. Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.

Job insecurity berhubungan negatif dengan kesejahteraan *psikologis* pada karyawan. Karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi akan memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi berakibat pada timbulnya permasalahan psikologis karyawan seperti dapat memicu munculnya stress, meningkatkan kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri yang terjadi di lingkungan kerja.⁹

Penyebab dari stress tersebut berasal dari tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmapuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai dan kurangnya deskripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antar karyawan, karyawan yang memiliki tingkat *job inserity* rendah tentunya akan memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi.¹⁰ Salah satu karakteristik seseorang yang memiliki *psychological well being* mengacu pada konsep Bandura yaitu orang yang mampu mengaktualisasikan diri.

Menjelaskan bahwa aktualitas diri tercapai ketika semua dorongan kebutuhan psikologis, rasa aman (*secure*), cinta dan memiliki, sampai dengan kebutuhan penghargaan terpenuhi. Rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak hak pribadi pekerja. Sehingga tidak merasakan stress dan rendahnya tingkat kecemasan yang dirasakan,

dan lebih percaya diri.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹¹ Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan studi kasus (*case approach*).¹²

Analisis dan Pembahasan

Hak Pekerja Menurut Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Hubungan kerja menekankan bahwa adanya perjanjian kerja yang mendasari hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau perusahaan tersebut.¹³ Perjanjian kerja dibuat oleh pekerja/buruh dan pemberi kerja atau perusahaan yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak sebagaimana sesuai dengan pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian melakukan pekerjaan diatur pula dalam Pasal 1601 BW (*Burgerlijk Wetboek*), antara lain :

- a. Perjanjian melakukan jasa-jasa;
- b. Perjanjian melakukan pemborongan pekerjaan; dan
- c. Perjanjian kerja.

Perjanjian melakukan pekerjaan dalam hukum perburuhan adalah mengenai perjanjian kerja. Dasar

⁹ Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35.

¹⁰ Arifin, A. P. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Psychological Well Being Pada Karyawan Outsourcing Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

¹¹ Karim, K., & Syahril, M. A. F. (2021). Simplifikasi Pembagian Harta Gono-Gini Akibat Perceraian. *Jurnal litigasi amsir*, 9(1), 1-12.

¹² Wiwin, W. (2023). Analisis Mashlahah Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 22/PUU-XV/2017. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(2), 233-241.

¹³ Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.

pembuatan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja dibuat agar para pihak saling mengetahui hak dan kewajiban masing-masing sehingga perjanjian kerja dapat terlaksana dengan baik dan benar.¹⁴ Adanya perjanjian kerja dapat mencegah terjadinya kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh salah satu pihak yang dapat merugikan salah satu pihak lainnya.¹⁵

Suatu perjanjian kerja juga harus dibuat dengan lengkap dan jelas. Beberapa hak pekerja/buruh diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, berhak memperoleh waktu istirahat dan cuti, berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, berhak memperoleh penghasilan yang layak, dan berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁶ Hak yang dibahas dalam penulisan skripsi ini mengenai hak dalam memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Hak pekerja/buruh tersebut menjadi suatu kewajiban bagi pemberi kerja atau perusahaan.

Pemberi kerja atau perusahaan wajib

menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di lingkungan kerjanya. Terdiri 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja;
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering juga disebut dengan keselamatan kerja.

Dalam lingkungan kerja sangat dimungkinkan terjadinya peristiwa yang dialami pekerja/buruh yaitu kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.¹⁷ Kecelakaan kerja dapat terjadi karena beberapa faktor penyebab, yaitu:

- a. Faktor manusianya, misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi

¹⁴ Putra, P. A. (2019). Efektivitas Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan Notaris. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*, 3(1), 126-142.

¹⁵ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.

¹⁶ *Vide* Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Purnomo, E. P., Markeling, I. K., & Darmadha, I. N. (2018). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar). *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 1(7), 1-13.

- ditempatkan di bagian tata usaha;¹⁸
- b. Faktor materialnya atau bahannya atau peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan;¹⁹
 - c. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab: (1) perbuatan berbahaya, misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya dan kondisi/keadaan berbahaya yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan; dan (2) faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.²⁰

Adapun salah satu problematika dalam hal kecelakaan kerja yaitu mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja.²¹ Tidak sedikit pemberi kerja atau perusahaan lalai dengan tidak melaksanakan kewajibannya untuk melindungi pekerja/buruhnya sehingga hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja seringkali terabaikan.²² Adanya kejadian seperti ini sehingga diperlukan suatu penelitian untuk mendapatkan penyelesaian yang tepat terhadap problematika yang terjadi berkaitan

dengan kecelakaan kerja dikhususkan pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja agar pelaksanaan jaminan keselamatan kerja oleh pemberi kerja atau perusahaan di Indonesia dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dan berlaku.²³

Bentuk Pemenuhan Hak-hak Pekerja Khususnya Pada Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Pada Pabrik Beras Madinah di Kabupaten Sidenreng Rappang

Setiap warga negara memiliki hak-hak konstitusional yang dijamin melalui hukum,²⁴ termasuk bagi pekerja yang memiliki hak keselamatan dan Kesehatan dalam pekerjaannya. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan sehat dan aman, baik itu bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.²⁵

Dalam istilah ekonomi diperkirakan bahwa kerugian tahunan akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan di beberapa Negara dapat mencapai 4% dari Produk Nasional Bruto

¹⁸ BAB, I. A. Analisis Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja Dalam Pasal 3 UU No. 1 Th 1970 Tentang Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) Jasa & Produksi Unit Produksi Semarang. FAKULTAS SYARFAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) WALISONGO SEMARANG, 60.

¹⁹ Erdiana, A. (2004). PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN KERJATERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 2(4), 1-13.

²⁰ Andini, A. E. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Cacat Akibat Kecelakaan Kerja (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

²¹ Huwaida, A. T., Karsona, A. M., & Surjanti, J. (2023). Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja dalam Perjalanan Pulang dari Tempat Kerja. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 4(2), 294-306.

²² Andini, A. E. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Cacat Akibat Kecelakaan Kerja (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

²³ Dewi, A. (2021). Aspek Hukum PHK Terhadap Pekerja yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia (Studi Putusan Nomor 113/Pdt. Sus-Phi/2016/PN. JKT. PST) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

²⁴ Wiwin, W. (2020). Peran Dinas Sosial Terhadap Pemenuhan Hak Konstitusional Fakir Miskin di Kota Parepare Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2011 (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

²⁵ Purwanto, D., Bahar, U., & Suhartini, E. (2020). Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi di Wilayah Bogor. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 12(1), 41-53.

(PNB). Biaya langsung dan tidak langsung dari dampak yang ditimbulkannya meliputi:

- a. Biaya medis;
- b. Kehilangan hari kerja;
- c. Mengurangi produksi;
- d. Hilangnya kompensasi bagi pekerja;
- e. Biaya waktu/uang dari pelatihan dan pelatihan ulang pekerja;
- f. Kerusakan dan perbaikan peralatan;
- g. Rendahnya moral dan staf;
- h. Publikasi buruk;
- i. Kehilangan kontrak karena kelalaian.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan diimplementasikan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial;
- b. Adanya sumber daya;
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja.²⁶ Dalam pengimplementasiannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah pekerja/buruh yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya. Keselamatan Kerja atau *Occupational Safety*, dalam istilah sehari-hari sering disebut dengan *safety*, diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditunjukkan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

Perusahaan memiliki peran penting didalam penyelenggaraan K3 sebagaimana

diatur dalam Pasal 87 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan” hal ini memberikan konsekuensi hukum bagi pihak perusahaan untuk mengatur hak atau jaminan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja.²⁷

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat daripenderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.²⁸ Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Kesimpulan

Beberapa pasal yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum cukup mengatur terkait masalah hak terhadap tenaga kerja. Misalnya, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah, upah minimum Provinsi atau Kabupten/Kota, Kesalahan berat terjadinya PHK oleh pekerja/buruh, begitu juga hak pemohonan tenaga kerja jika merasa dirugikan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sudah berusia 17 tahun sampai berlakunya Undang undang Cipta kerja saat ini belum bisa menjawab isu-isu mengenai hak tenaga kerja dan dinilai sangat merugikan. Implementasi perlindungan tenaga kerja pada Pabrik Beras Madina Sidenreng Rappang sudah terlaksana dengan menggunakan

²⁷ *View* Pasal 87 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

²⁸ Mutmainnah, N. (2021). ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV BAGASKARA GALIH PERKASA (Doctoral dissertation, UNISNU Jepara).

²⁶ Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.

penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan dilakukan perusahaan kepada seluruh pekerja dengan menyediakan perlengkapan keselamatan dan keamanan kerja serta pengarahan terkait penggunaan APD (Alat Pelindung Diri). Namun dalam praktiknya penerapan K3 belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dibuktikan dengan adanya pekerja/buruh yang tidak mengikuti SOP yang diterapkan oleh perusahaan dengan tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja.

Referensi

- Andini, A. E. (2015). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Cacat Akibat Kecelakaan Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Andini, A. E. (2015). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Cacat Akibat Kecelakaan Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Arifin, A. P. (2020). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Psychological Well Being Pada Karyawan Outsourcing Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.
- BAB, I. A. *Analisis Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja Dalam Pasal 3 UU No. 1 Th 1970 Tentang Keselamatan Kerja Di PT PLN (Persero) Jasa & Produksi Unit Produksi Semarang*. Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang, 60.
- Dewi, A. (2021). *Aspek Hukum PHK Terhadap Pekerja yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia* (Studi Putusan Nomor 113/Pdt. Sus-PHI/2016/PN. JKT. PST) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Erdiana, A. (2004). *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Warna Megah Surabaya*. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 2(4), 1-13.
- Huwaida, A. T., Karsona, A. M., & Surjanti, J. (2023). *Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja dalam Perjalanan Pulang dari Tempat Kerja*. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 4(2), 294-306.
- Kahfi, A. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.
- Karim, K., & Syahril, M. A. F. (2021). *Simplifikasi Pembagian Harta Gono-Gini Akibat Perceraian*. *Jurnal litigasi amsir*, 9(1), 1-12.
- Mahendrasusila, F. (2021). *Dampak Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia [The Impact of Lost of Job Security Program on National Social Security System in Indonesia]*. *Jurnal Hukum Visio Justisia*, 1(1), 71-97.
- Mulyapradana, A., & Muhammad Hatta, M. B. A. (2016). *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. Visimedia.
- Mutmainnah, N. (2021). *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bagaskara Galih Perkasa* (Doctoral Dissertation, Unisnu Jepara).
- Pramusti, D. N. (2022). *Dukungan Sosial Keluarga Bagi Anak Remaja Yang Mengalami Pelecehan Seksual* (Doctoral Dissertation, Fisip Unpas).
- Purnomo, E. P., Markeling, I. K., & Darmadha, I. N. (2018). *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market* (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar).

- Kertha Semaya: *Journal Ilmu Hukum*, 1(7), 1-13.
- Purwanto, D., Bahar, U., & Suhartini, E. (2020). Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi di Wilayah Bogor. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 12(1), 41-53.
- Putra, P. A. (2019). Efektivitas Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan Notaris. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*, 3(1), 126-142.
- Rahman, M. S. (2021). Hukum dan Aspek Lainnya (Politik, Ekonomi, Sosial Budaya, Pertahanan dan Keamanan) sebagai Alat Perekayasa Kehidupan Masyarakat. *Meraja journal*, 4(3), 109-114.
- Rahman, M. S., Phireri, P., & Wangka, Y. C. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista dengan Indische Coffee atas Keterlambatan Pembayaran Upah. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(3), 348-354.
- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DEJURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37.
- Suherman, A. M. (2022). *Hukum Perdagangan Internasional: Lembaga Penyelesaian Sengketa WTO dan Negara Berkembang*. Sinar Grafika.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35.
- Wiwin, W. (2020). Peran Dinas Sosial Terhadap Pemenuhan Hak Konstitusional Fakir Miskin di Kota Parepare Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2011 (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Wiwin, W. (2023). Analisis Mashlahah Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 22/PUU-XV/2017. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(2), 233-241.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2023 Litigasi. All rights reserved.