



PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI DI DISNAKERTRANSKI DKI PROVINSI JAKARTA)

Muhammad Razik Ilham¹, Rumainur², Eza Tri Yandy³

^{1,2}Universitas Nasional, Indonesia

³Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email : pm11razik@gmail.com

Abstrak

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di setiap perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh sangat penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam hubungan industrial antara pemberi kerja (pengusaha) dan tenaga kerja (pekerja/buruh) masih banyak kasus Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia. Maka dengan penelitian ini bermaksud untuk mencari tahu bagaimana ketentuan dan sistem pengawasan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta dalam melakukan perlindungan hukum tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif untuk mengkolaborasikan antara realita empirik dengan teori-teori yang berlaku dengan menggunakan teknik deskriptif dalam melakukan pengumpulan data secara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian yang dilakukan ini bahwa Peningkatan kecelakaan kerja di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta relatif meningkat mencapai 32 persen lebih per tahunnya. Hal inilah yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta dalam pengawasan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja melalui kegiatan edukatif dan represif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Maka konsep perlindungan hukum tenaga kerja di masa yang akan datang harus memperhatikan tiga konsep seperti perlindungan secara ekonomis, sosial dan teknis.

Kata Kunci : *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Tenaga kerja; UU Ketenagakerjaan*

Abstract

Occupational safety and health is one of the maintenance programs in every company. The implementation of occupational safety and health programs for workers/laborers is very important because it aims to create a safety system and work unity that can later increase work productivity. In industrial relations between employers (employers) and workers (workers/laborers) there are still many cases of Occupational Safety and Health (K3) in Indonesia. So this study intends to find out how the provisions and supervision system of the DKI Jakarta Provincial Manpower, Transmigration and Energy Office in carrying out labor law protection for



occupational safety and health. This research uses a qualitative approach to collaborate empirical reality with applicable theories using descriptive techniques in collecting data by observation, interviews and documentation. The results of this study that the increase in work accidents in the Special Capital Region of Jakarta has relatively increased by more than 32 percent per year. This is what the DKI Jakarta Provincial Manpower, Transmigration and Energy Office does in supervising the field of occupational safety and health (K3) through educational and repressive activities. This study concludes that every worker/laborer has the right to obtain protection for occupational safety and health, morals, and decency, as well as treatment in accordance with human dignity and religious values. Therefore, the concept of labor law protection in the future must pay attention to three concepts such as economic, social and technical protection.

Keywords : Occupational Health and Safety, Labor, Labour Laws,

PENDAHULUAN

Sejarah perkembangan keselamatan dan kesehatan kerja dimulai sejak zaman prasejarah saat kesadaran umat manusia terhadap keselamatan kerja. Tulisan tertua tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditemukan pada zaman manusia pra-sejarah (paleolitik dan neolitik), ketika manusia mulai membuat kapak dan tombak untuk berburu. Kemudian, selama dinasti Summeri (Irak), orang Babylonia membuat pegangan dan sarung kapak yang mudah digunakan. Ini membuat tombak aman dan tidak membahayakan pemakainya (Sri Rejeki, 2016:2).

Secara definisi keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dalam kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja dengan menciptakan sebuah karya dan budayanya yang menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Proses produksi barang dan jasa tidak dapat dipisahkan dari kesehatan dan keselamatan kerja, atau disingkat K3 (Riswan Dwi Djatmiko, 2016:2).

K3 di Indonesia dimulai pada tahun 1847 ketika Belanda mulai menggunakan mesin uap di berbagai industri, terutama industri gula. Pada 28 Februari 1852, Pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad nomor 20, yang mengatur keselamatan dalam pemakaian pesawat uap, dan lembaga Dienst Van Het Stoomwezen ditugaskan untuk mengawasinya. Selanjutnya, seiring dengan kemajuan teknologi dan industri, penggunaan mesin terus meningkat. Dengan demikian, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan peraturan keselamatan kerja (Veiligheid Regelement, juga disebut VR) pada tahun 1905 dengan Stbl nomor 521. Peraturan ini kemudian disempurnakan pada tahun 1930, menjadi Stbl 406, yang menjadi landasan penerapan K3 di Indonesia.

Beberapa pasal dari Oude Burgerlijke Wetboek telah diubah sejak tahun 1926 (Kitab Undang-undang Hukum Perdata Lama) ke dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Baru, dalam ketentuan baru yang disebutkan di atas, ketentuan tentang



perlindungan tenaga kerja dimasukkan ke dalam buku III Titel tujuh A, yang mengatur kewajiban pengusaha untuk melindungi pekerjanya. Beberapa ketentuan mewajibkan pengusaha untuk memberi pekerja yang tinggal bersamanya kesempatan untuk menikmati istirahat dari pekerjaannya dengan tidak dipotong upahnya menurut Pasal 1602 dari Kitab Undang-undang Hukum Perdata. (Riswan Dwi Djatmiko, 2016:5)

Angka kecelakaan kerja di Indonesia sebenarnya masih penuh misteri. Tidak banyak yang meragukan keakuratan data yang di sajikan. Namun, itulah kondisi pencatatan data yang ada di negara kita. Data yang banyak digunakan bersumber dari BPJS Ketenagakerjaan. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering terabaikan, hal ini dapat dilihat masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada tahun 2021. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya 2020 sebesar 221.740 kasus. (M. Ivan Mahdi, 2022)

Daerah Khusus Ibukota Jakarta atau disingkat DKI Jakarta merupakan ibu Kota Republik Indonesia, secara demografi jumlah penduduk DKI Jakarta selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada 2020 jumlah penduduk Jakarta adalah 10.644.986. Laju pertumbuhan penduduk dengan tahun dasar 2010 adalah 0,83%. Kepadatan penduduk pada 2020 mencapai 16.072 jiwa per km². Kota Administrasi Jakarta Barat menjadi wilayah berpenduduk terpadat di DKI Jakarta yaitu mencapai 21 juta jiwa/km². Pada penduduk usia kerja pada Februari 2020 tercatat sebanyak 8.004,78 ribu jiwa di mana sebanyak 5.438,99 ribu jiwa masuk dalam angkatan kerja, sehingga tingkat partisipasi kerjanya sebesar 67,95 persen (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, : 2021).

Ini menunjukkan bahwa DKI Jakarta merupakan kawasan industrial yang termasuk di salah satu kab/kota di Indonesia. Dengan tingkat partisipasi angkatan kerja di wilayah DKI Jakarta, data BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) kantor wilayah DKI Jakarta mencatat sepanjang Januari hingga Maret 2022 terjadi 61.805 kasus kecelakaan kerja dan mayoritas dialami pekerja usia 20-25 tahun (Erafzon Saptiyulda AS, BPJAMSOSTEK: 2022).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mempertegas perlindungan tenaga kerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagaimana tercantum Pada pasal 86, ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia serta nilai-nilai agama. Ayat (2) menyatakan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan untuk melindungi pekerja dan buruh agar mereka dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Ayat (3) menyatakan bahwa perlindungan yang diberikan dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Sehingga maksud dan tujuan dari pasal Undang-undang di atas, mewajibkan bahwa



pemberi kerja (pengusaha) harus menyediakan seluruh fasilitas penunjang keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja (Pekerja/Buruh) demi menjamin kesejahteraan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkolaborasikan antara realita empirik dengan teori-teori yang berlaku dengan menggunakan teknik deskriptif. Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan perlindungan hukum (*legal protection*) yang fokusnya pada aturan hukum sebagai sentral penelitian. Pendekatan perlindungan hukum ini lebih menelaah aturan perundang-undangan yang mempunyai sifat, seperti: Pertama, komprehensif yang norma hukum tersebut saling berhubungan. Kedua, Inklusif terhadap permasalahan hukum. ketiga, sistematis antara norma satu dan lain (Muhaimin, 2020:56). Pendekatan perlindungan hukum ini lebih menganalisis semua perundang-undangan yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang dikaji (Peter Mahmud Marzuki, 2014:133).

Jenis Penelitian deskriptif analitik digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan pada tulisan ini. Kemudian penulis mengumpulkan data, mengelompokkannya menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola, mensintesisnya, mencari pola, menentukan apa yang penting dan apa yang dapat dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat dibagi dengan orang lain, pengumpulan data di ambil secara langsung di sekitar lingkungan (*natural setting*). Sementara itu, informasi dikumpulkan dari berbagai sumber, baik primer maupun sekunder. Selain itu, prosedur yang digunakan untuk memperoleh data utama dengan melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup perlindungan dibidang keamanan kerja yang menjamin keselamatan dan keamanan bagi pekerja dalam jangka waktu yang relatif singkat atau lama. Karena perlindungan ini, pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk menyediakan pekerjaanya dengan peralatan keselamatan kerja. Salah satu cara untuk melindungi tenaga kerja adalah menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Mengenai pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajiban dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara terpadu dan berkeseimbangan. Tanpa jaminan kehidupan yang pasti akan dicapai, sulit untuk meningkatkan kualitas manusia, dan baik perlindungan hak-hak pekerja maupun peningkatan standar ketenagakerjaan harus sejalan dengan penghormatan terhadap martabat manusia (Abdul Kharim, 2003:3).



Perlindungan hukum di Indonesia didefinisikan sebagai tindakan pemerintah atau tindakan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya. Perlindungan hukum dihasilkan dari hubungan hukum. Hubungan hukum (timbulnya hak dan kewajiban) adalah hubungan antara masalah hukum yang relevan atau mempengaruhi hukum (Soeroso, 2006:48).

Perusahaan harus melakukan pengendalian K3 menurut Pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

Pasal 86

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja; Moral dan kesusilaan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas 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.

Pasal 87

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

Undang-undang menuntut pemberi kerja untuk memperkerjakan petugas dengan pengetahuan, pelatihan, dan pendidikan khusus sehingga semua tugas dalam organisasi dilakukan oleh karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu untuk mencegah kecelakaan kerja. sehingga pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya dianjurkan tetapi sebuah kewajiban. Setiap tenaga kerja berhak atas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Tentang Keselamatan Kerja, maka upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan agar tenaga kerja dan setiap orang yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan aman dan sehat, sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien dan proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Di Kawasan Industrial DKI Jakarta

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tentunya mempunyai tugas dan fungsi terhadap Pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Peraturan. Dalam hal ini ialah Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023 memiliki tugas dan tanggung jawab terkait dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya undang-undang dan peraturan lainnya yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja.



Dikatakan oleh Hari Nugroho Sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023, pada saat ini pengaduan mengenai pelanggaran norma ketenagakerjaan semakin meningkat, bervariasi dan penanganannya tidak seragam, maka dipandang perlu dibuat standar operasional prosedur pelayanan pengaduan norma ketenagakerjaan bagi Pengawas Ketenagakerjaan sehingga pengaduan dapat ditangani secara baik dan benar serta dapat terwujudnya asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik agar mampu merealisasikan amanat UU nomor 13 tahun 2023 secara komprehensif dalam melakukan penjaminan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja khususnya di DKI Jakarta (Hari Nugroho : 2023).

Diatur juga dalam Peraturan Gubernur (Pergub) Daerah Khusus Ibu kota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam hal ini Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta yang di wakili oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi, sebagai berikut :

1. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan serta penegakan hukum ketenagakerjaan di perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah pada wilayah Provinsi DKI Jakarta;
2. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis rencana dan pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan;
 - b. Pelaksanaan peningkatan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
 - c. Pelaksanaan penyelenggaraan pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, dan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. Penyelenggaraan penegakan hukum ketenagakerjaan;
 - e. Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan; dan
 - f. Pengelolaan data dan informasi pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam rangka mewujudkan perlindungan tenaga kerja dan menjamin perlindungan proses produksi tersebut berjalan, maka diperlukan fungsi pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, baik secara organisasi maupun personil. Untuk itu perlu ditingkatkan sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas khususnya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai tugas dan fungsi mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan memastikan semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengusaha, pekerja/buruh dan pelaku usaha lainnya yang dilaksanakan berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia dan Undang-undang Nomor 13 Tentang



Ketenagakerjaan. Seperti yang di ungkapkan oleh Sub Norma K3 Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi.

Berdasarkan surat keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 420 Tahun 2023 Tentang Standar Operasional Prosedur Pelayanan Pengaduan Norma Ketenagakerjaan Pada Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta. Bahwa prinsip dasar Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

Menurut Sub Kelompok Norma K3 Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta, Bapak Ahmad Lutfi, dalam wawancara terkait Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), seperti yang di ungkapkan: "Dikarenakan perusahaan banyak tidak melaporkan dan minimnya jumlah personil hanya 42 orang pegawai tidak sebanding dengan jumlah perusahaan 170.000 an sehingga kebanyakan tidak tercover (Ahmad Lutfi : 2006).

Melihat dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta mengalami kesulitan dalam melakukan pengawasan dengan keterbatasan jumlah personil tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan yang berada di wilayah DKI Jakarta. Walaupun mendapatkan kesulitan, Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta terus melakukan hal-hal yang inovasi dengan menggunakan sistem informasi seperti aplikasi dan menambah beban kerja dari pegawai yang ada.

Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Masa Yang Akan Datang

Selama bertahun-tahun, perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia selalu didasarkan pada Pancasila sebagai landasan yang ideal, meskipun awalnya berasal dari ide-ide dari Barat yang menekankan perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan kata lain, konsep perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia selalu berpusat pada perlindungan martabat dan harkat pekerja, serta hak-hak kemanusiaan setiap pekerja, baik secara individu maupun kolektif.

Perlindungan pekerja terdiri dari dua elemen utama: perlindungan dari pengusaha (majikan) dan tindakan pemerintah. Apabila peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mensyaratkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan undang-undang tersebut benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak, maka perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha (majikan) tercapai. Hal ini karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur semata-mata secara yuridis tetapi melainkan juga secara sosiologis dan filosofis (Zainal A, 1990:7).

Perlindungan hukum tenaga kerja juga didasarkan pada prinsip hak asasi manusia, yang mencakup hak-hak seperti kebebasan berserikat, hak atas upah yang layak, dan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga dibutuhkannya adanya kepastian hukum untuk mengatur setiap haknya masing-masing. Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat krusial untuk dikaji pada pelaksanaannya karena



perlindungan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa subordinat atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh bersama lingkungannya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha yang dijalankan.

Peran dan fungsi hukum untuk mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat, terutama dalam hal ketenagakerjaan, terkait erat dengan perlindungan hukum ini. Ini juga berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi untuk mengatur kehidupan dan menyelesaikan masalah masyarakat. Selain perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah juga harus memperhatikan pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut juga dilakukan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia (SDM), sehingga kualitas sumber daya manusia ini memiliki kualitas dalam bersaing cangkang internasional.

Menurut gagasan Imam Soepomo, perlindungan hukum ini dibagi menjadi tiga kategori:

1. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan ekonomi, terkadang dikenal sebagai Jaminan Sosial⁸ adalah bentuk asuransi terkait pendapatan bagi pekerja dan buruh. Perlindungan ini mencakup tindakan yang diambil untuk memastikan bahwa karyawan dan keluarganya memiliki akses ke penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja di luar kehendaknya.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan umum di dunia ketenagakerjaan dari waktu ke waktu. Sebab sulit mempertemukan kedua pihak yang masing-masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya. Selain itu, menjadi tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada orang-orang, termasuk pekerja, melalui program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek. Program ini mencakup perlindungan ekonomi dan sosial atau kesehatan.

Dalam wawancara dengan Kepala Bidang Kepesertaan Program Khusus Cabang Jakarta Cilandak BPJS Ketenagakerjaan, Bapak Eriadi menjelaskan. "Dahulu Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) adalah sebuah Perusahaan Terbatas (PT) atau di kenal sebagai PT. Jamsostek, setelah itu di bubarkan dan berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau di kenal sekarang BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini di atur dalam pasal 62 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). BPJS adalah badan hukum untuk menyelenggarakan program jaminan sosial yang mana sebuah program untuk melindungi dan menjamin kebutuhan dasar hidup yang layak. BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 program jaminan sosial, yaitu Jaminan



Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP)” (Eriadi :2023).

2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap upaya untuk mencegah kesehatan fisik, psikologis, dan kesusilaan karyawan dalam hubungan kerja.

Tujuan jaminan pemeliharaan kesehatan di bidang penyembuhan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga mereka dapat melaksanakan kewajibannya dengan lebih baik dan untuk mencegah dan mencegah masalah kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, termasuk kehamilan dan persalinan. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Tujuan kesehatan kerja adalah untuk melindungi karyawan dari situasi atau aspek tempat kerja yang dapat membahayakan kesehatan atau moral mereka dan menghambat kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Karena pentingnya hubungan kerja, semua karyawan yang tidak memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja tidak berhak atas perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Bab X Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Pengaturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja secara teknis dari risiko yang terkait dengan penggunaan alat dan mesin, material (bahan berbahaya atau beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung dikenal sebagai keselamatan kerja. Salah satu contoh keselamatan kerja adalah ketersediaan prasarana dan sarana pendukung untuk mengantisipasi kecelakaan kerja. Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menyebabkan kerugian baik kepada pekerja maupun harta benda kepada pengusaha.

Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi karena hubungan kerja, termasuk penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja, dan kecelakaan yang terjadi selama perjalanan dari rumah ke tempat kerja ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar.¹² Berdasarkan pemahaman di atas, ruang lingkup perlindungan teknis sangat luas karena sangat berkaitan dengan pencegahan kecelakaan kerja. Di sisi lain, jangkauan penjelasan kecelakaan kerja



mencakup segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada di tempat kerja, termasuk pulang perginya seorang pekerja dari tempat kerja.

Tujuan utama dari jenis perlindungan ini adalah untuk menjamin keselamatan pekerja selama hubungan kerja, yang kemudian akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pekerja sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka atau bekerja semaksimal mungkin tanpa khawatir atau takut akan kecelakaan kerja. Penanganannya masih dapat dilakukan segera jika sudah terlanjur terjadi.

- a. Keselamatan kerja ini melindungi pengusaha dan pemerintah, bukan hanya pekerja atau buruh. Ini berbeda dengan perlindungan kerja lain yang biasanya dirancang untuk kepentingan pekerja saja: Adanya jaminan keselamatan kerja akan membuat tempat kerja lebih tenang, memungkinkan pekerja fokus pada pekerjaan mereka tanpa khawatir tentang kecelakaan;
- b. Bagi pengusaha, penerapan sistem keselamatan kerja di tempat kerja mereka dapat mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja yang dapat memaksa pemberi kerja untuk membayar asuransi sosial;
- c. Dengan adanya dan diterapkannya peraturan keselamatan kerja, produksi perusahaan akan meningkat baik secara kuantitas maupun kualitas. Ini akan menjadi hasil dari upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sangat penting bagi pengusaha atau pemberi kerja dalam hal ini untuk memberikan perlindungan kepada pekerja mereka. Hal-hal yang harus dilindungi termasuk upah yang layak, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, perlindungan khusus untuk pekerja perempuan, anak-anak, dan penyandang cacat, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebanding dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan hasil pembangunan nasional yang saling terkait, sehingga harus diatur oleh banyak regulator untuk menegakkan hak-hak dasar dan perlindungan pekerja serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan bisnis.

KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan diskusi di atas:

1. Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja atau Pekerja/buruh terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 86 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dengan tujuan Pertama, perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada di tempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktifitas kerja. Kedua, Perlindungan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat. Ketiga, Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat di pakai dan di gunakan secara aman dan efisien.



2. Penerapan atau pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pekerja Di Kawasan Industrial DKI Jakarta telah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan SMK3. 100 Dalam hal ini Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta melalui bidang pengawasan ketenagakerjaan melakukan perlindungan terhadap pekerja melalui kegiatan edukatif dan represif seperti: Pertama, Inspeksi dan pemeriksaan rutin di tempat kerja dalam wilayah Provinsi DKI Jakarta. Kedua, Pemeriksaan dan pengujian alat K3. Ketiga, Memberikan sosialisasi dan pelatihan K3. Keempat, Melaksanakan penilaian nihil kecelakaan kerja di perusahaan (zero accident). Kelima, Penerapan Sistem Manajemen K3 bagi perusahaan dan kriteria tertentu. Keenam, Pencanaan bulan K3 di bulan Januari - februari setiap tahunnya. Ketujuh, Memberikan penghargaan bagi perusahaan yang telah melaksanakan K3 dengan baik. Kedelapan, Memberikan penghargaan bagi perusahaan yang telah melaksanakan K3 dengan baik.
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Masa Yang Akan Datang: Secara umum, konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berfokus pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja serta hak-hak kemanusiaannya, baik sebagai individu maupun sebagai "pekerja". Dalam hal ini, konsep perlindungan kerja dibagi menjadi tiga jenis perlindungan: ekonomis, sosial, dan teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1990.
- Djarmiko, Dwi Riswan. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Cet. 1, Yogyakarta : Deepublish, 2016.
- Kharim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Mahmud, Marzuki peter, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi : Jakarta, Kecana, 2014
- Rejeki, Sri. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Cet. 1, Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan, 2016.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : PT. Sinar Grafika, 2011.
- Wawancara, Ahmad Lutfi, Sub Norma K3 Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransgi Provinsi DKI Jakarta, pada: 26 Mei 2023.
- Wawancara, Eriadi, Kepala Bidang Kepesertaan Program Khusus Cabang Jakarta Cilandak BPJS Ketenagakerjaan, pada: 31 Mei 2023.
- Wawancara Heri Nugroho, Kadisnakertransgi Provinsi DKI Jakarta, pada: 26 Mei 2023.
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, Tentang Jakarta, 2021. <https://dev.jakarta.go.id>
- Erafzon Saptiyulda AS, BP Jamsostek: Pekerja Usia 20-25 Dominasi Kasus Kecelakaan Kerja di DKI Jakarta, 2022. <https://www.antaranews.com>
- M. Ivan mahdi, Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Meningkat, 2022. <https://dataindonesia.id>