

Bentuk Penerapan dan Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Berdasarkan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Rewiyaga¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: rewiyaga205230012@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah kewajiban hukum fundamental di Indonesia yang berlandaskan Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 guna membentuk lingkungan kerja yang sehat, aman, serta produktif. Penerapan K3 yang efektif melibatkan proses pengidentifikasi risiko dengan cara komprehensif, pengadaan Alat Pelindung Diri (APD), pelatihan berkala, sekaligus pengawasan dengan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang terintegrasi guna menekan angka kecelakaan maupun penyakit dikarenakan kerja. Selain aspek teknis di lapangan, perlindungan pekerja pun direalisasikan dengan program jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) selaku wujud pertanggungjawaban perusahaan untuk memberi kepastian ekonomi pada risiko sosial-ekonomi seperti hari tua, kecelakaan, sampai kematian. Studi ini ditujukan guna melaksanakan pengkajian wujud implementasi K3 selaku strategi perlindungan menyeluruh untuk tenaga kerja guna membangun lingkungan kerja yang sehat, aman, sekaligus produktif. Implementasi K3 tidak hanya berfokus pada pemenuhan regulasi, namun sekaligus menjadi investasi strategis perusahaan untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja serta penyakit dikarenakan kerja.

Kata Kunci: Penerapan, Tanggung Jawab, Upaya Perlindungan

Abstract

The implementation of Occupational Health and Safety (OHS) is a fundamental legal obligation in Indonesia, established under Law No. 1 of 1970 to create a safe, healthy, and productive work environment. Effective OHS implementation involves comprehensive risk identification, the provision of Personal Protective Equipment (PPE), regular training, and oversight through an integrated OHS Management System (SMK3) to minimize workplace accidents and occupational diseases. Beyond technical field aspects, worker protection is also realized through social security programs (BPJS Ketenagakerjaan) as a form of corporate responsibility to provide economic certainty against socio-economic risks such as accidents, old age, and death. This study aims to examine the forms of OHS implementation as a comprehensive protection effort for workers to foster a safe, healthy, and productive work environment. The implementation of OHS does not only focus on regulatory compliance but also serves as a strategic corporate investment in minimizing the risks of workplace accidents and occupational illnesses.

Keywords: Implementation, Responsibility, Protection Efforts



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah salah satu rasio hasil kerja (output) melalui sumber daya yang dipergunakan (input) dalam waktu periode tertentu. Dalam Meningkatkan produktivitas kerja sangat krusial untuk suatu perusahaan karena dianggap dapat memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan keuntungan bisnis, kualitas layanan, kepuasan pelanggan, serta citra perusahaan di mata publik. Dengan adanya program peningkatan produktivitas tenaga kerja, pekerja ialah aset perusahaan yang paling istimewa sebab pekerja adalah sumber daya manusia (SDM) serta menjadi modal untuk perusahaan yang mempekerjakan pekerja. Salah satu aset paling fundamental yang membuat operasional bisnis berjalan yakni SDM. SDM yang bisa dipercaya, profesional, penuh perhatian, serta punya pengetahuan luas dinilai penting untuk

kesuksesan. Maka, SDM ialah sumber daya fundamental yang butuh ditangani dengan cermat. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD RI) Tahun 1945 memaparkan bahwasanya “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya, tiap warga negara punya hak dalam bekerja serta memperoleh penghidupan yang layak untuknya sekaligus mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk kehidupan kesehariannya, para pekerja sepatutnya berada di keadaan yang sehat serta pastinya punya jaminan atas keselamatannya.¹

Penerapan program selayaknya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di tempat kerja ialah salah satu strategi agar setiap orang semakin efisien. K3 ialah hak asasi manusia (HAM) yang menjadi landasan untuk semua pekerja sekaligus termasuk kriteria yang dibutuhkan dalam mengupayakan peningkatan produktivitas kerja. Tanggung jawab pengusaha harus dilaksanakan terkait akan kecelakaan kerja meliputi pemberian hak K3 termasuk pula di dalamnya terkait akan kecelakaan kerja, pengusaha pun mengemban tanggung jawab dalam melakukan pendaftaran untuk pekerjaannya pada program asuransi seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) atau Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja). Jamsostek ditujukan guna memberi proteksi untuk pekerja terhadap resiko sosial ekonomi yang membebani pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara optimal yakni kondisi sakit, kecelakaan kerja, hari tua, hingga meninggal dunia.² Melalui jaminan K3 di tempat kerja, pemberi kerja bisa memberi pekerjaannya waktu santai serta fokus terhadap tugasnya dengan tidak adanya rasa takut pada bahaya. Maka, dalam menjamin K3 di tempat kerja, kebijakan ini ditujukan demi memproteksi pekerja dari bahaya yang bisa saja muncul saat melaksanakan tugas keseharian.

Salah satu faktor kunci dalam mengoptimalkan produktivitas adalah perhatian serius perusahaan pada keselamatan maupun kesehatan karyawannya. Melalui implementasi aturan K3 yang ketat, karyawan bisa terlindungi dari bahaya serta penyakit akibat kerja, sehingga mereka merasa aman dan nyaman saat beraktivitas. Implementasi K3 ialah sesuatu yang butuh dilaksanakan guna mencegah adanya suatu kecelakaan di lingkungan kerja. Maka dengan begitu, hal ini bisa dijadikan suatu strategi untuk membentuk suatu lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, sekaligus mampu menekan atau meminimalisir angka kecelakaan dikarenakan kerja ataupun penyakit yang bisa terjadi dikarenakan suatu pekerjaan. Penerapan K3 bukan sekadar formalitas, melainkan upaya preventif demi membangun lingkungan kerja yang sehat sekaligus menekan angka kecelakaan kerja. Namun, efektivitas K3 seringkali terhambat jika keselamatan belum menjadi budaya yang mengakar di lingkungan kerja, di mana pekerja terkadang menganggap risiko tinggi sebagai hal biasa meski peralatan tidak memadai. Implementasi K3 ialah sesuatu yang patut dilaksanakan guna menjadi strategi preventif terhadap suatu kecelakaan di lingkungan kerja. Dengan begitu, hal tersebut pun bisa dijadikan suatu strategi pembentukan lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, sekaligus mampu meminimalisir angka terjadinya kecelakaan dikarenakan kerja ataupun penyakit yang timbul dikarenakan suatu pekerjaan. Di sisi lain, tujuan implementasi K3 ini pun pastinya tidak bisa terealisasi secara gampang bila di lingkungan kerja yang ada, K3 belum dijadikan suatu budaya yang kerap dijalankan konsisten.

Pemerintah membentuk program K3 yang wajib diimplementasikan oleh pengusaha maupun pekerja selaku wujud strategi preventif terhadap adanya kecelakaan kerja maupun Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan demi mencegah serta mengantisipasi mereka terjadi.³

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, hal.76.

² G. Kartasapoetra, 2006, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, hal. 168.

³ Handayani ZS, Chotimah I, Fatimah R. *Hubungan Penerapan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Tahun 2022*.

Peristiwa yang dilalui pekerja di tempat kerja, seperti dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya bisa dibidang termasuk kecelakaan kerja, sementara PAK yakni penyakit yang timbul di daerah kerja.⁴ Pemerintah sendiri telah mempertegas pentingnya K3 melalui berbagai payung hukum, termasuk Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 untuk mengupayakan peningkatan kelancaran kerja dan meminimalkan insiden. Implementasi K3 yang baik diharapkan mampu mengubah paradigma kerja menjadi lebih aman, yang pada akhirnya akan mendorong keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan dan kesejahteraan karyawan. K3 menjadi aspek fundamental yang tidak bisa diabaikan untuk menjaga keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan produktivitas bisnis. Beberapa dekade terakhir menunjukkan bahwa fokus utama perusahaan dan pemerintah telah bergeser ke arah penerapan program K3 yang lebih efektif guna meminimalisir cedera maupun penyakit dikarenakan kerja.

Landasan hukum tertinggi di Indonesia, yakni UUD 1945, memberikan fondasi kuat bagi perlindungan tenaga kerja, terlebih Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan hak warga negara atas pekerjaan serta penghidupan yang layak. Pekerjaan yang layak tersebut meliputi lingkungan kerja yang sehat sekaligus aman, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam regulasi spesifik seperti UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam operasional harian, perusahaan berupaya melindungi pekerjanya melalui penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) untuk memitigasi risiko kecelakaan. Meski demikian, ketersediaan APD tidak menjamin kepatuhan pekerja, karena faktor pengetahuan, sikap, serta budaya kerja sangat mempengaruhi apakah peralatan tersebut benar-benar digunakan secara konsisten di lapangan. Di sisi lain, tantangan dunia usaha di era persaingan ketat menuntut organisasi memiliki daya saing tinggi dengan menjadikan tenaga kerja sebagai aset atau modal paling berharga. Sumber daya manusia yang profesional dan terampil dianggap sebagai penggerak utama bisnis yang harus dikelola secara cermat agar operasional tetap berjalan efisien.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana bentuk penerapan dan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berdasarkan UU No 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja?

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian yang penulis pakai yakni studi pustaka, yang mana melalui metode ini yakni perhimpunan dan hasil analisis data melalui sejumlah literatur yang selaras akan topik yang dibahas dalam paper ini. Data dipergunakan menjadi landasan pada penulisan, yang menjadi hasil atas pengkajian sejumlah jurnal ilmiah. Studi pustaka dilaksanakan demi mendalami konsep program K3 atas dasar UU No 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja, studi pustaka sendiri ialah proses menemukan, menghimpun, serta melaksanakan analisis informasi yang sudah diterbitkan melalui tulisan atau literatur terkait topik tertentu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan K3 merupakan kewajiban hukum yang mendasar bagi perusahaan di Indonesia, dimana UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja merupakan landasan hukum utama yang mengkaji prinsip-prinsip dasar pelaksanaan keselamatan di tempat kerja. Implementasi ini ditujukan guna membentuk lingkungan kerja yang sehat serta aman untuk seluruh pekerja, sekaligus meminimalkan risiko kecelakaan kerja maupun penyakit dikarenakan pekerjaan. Keselamatan kerja ialah suatu perlindungan yang disajikan bagi tiap pekerja agar memperoleh proyeksi supaya tidak terluka yang dikarenakan kecelakaan kerja.

⁴ Juwita LP, Budiono NDP. *Dominant Factors Level of Safety Culture Maturity Model With Work Accidents at PT. Barata Indonesia.*

Kesehatan yakni ketika para pekerja terlepas dari penyakit baik dari sakit fisik ataupun penyakit yang dialami dari segi mental saat melaksanakan tugas pekerjaannya.⁵ Sebagai langkah awal yang krusial, perusahaan harus melakukan identifikasi risiko dan potensi bahaya di lingkungan kerja untuk menemukan kelemahan sistem yang ada. Proses identifikasi ini memungkinkan perusahaan untuk memahami sebab-akibat dari kemungkinan kecelakaan sekaligus menetapkan upaya pengendalian yang sesuai agar insiden dapat dicegah sebelum terjadi. Implementasi yang baik terkait K3 sangatlah dibutuhkan dalam suatu produktivitas kerja yang pastinya perlu perhatian atas sejumlah hal atau aspek yang sudah diterangkan sebelumnya. Dengan begitu, perlu untuk membuar rencana program atau aktivitas yang bisa menunjang implementasi K3 yang lebih terstruktur serta pastinya bisa dijalankan secara efisien sekaligus efektif untuk semua bagian yang ada di suatu perusahaan. Implementasi program K3 pada dasarnya yakni penetapan berbagai syarat keselamatan kerja terkait pembuatan rencana, pembuatan, proses angkut, pendistribusian, pemasaran, pemasangan, pemakaian, pemeliharaan, pemeliharaan peralatan kerja, serta pengelolaan penyimpanan bahan, produk teknis, barang, serta aparat produksi yang mengandung hingga bisa menyebabkan risiko kecelakaan, yang mana mengarah pada potensi bahaya kecelakaan kerja tersebut sepatutnya bisa dieleminasi. Implementasi K3 mencakup 3 hal fundamental yang menjadi perhatian, yakni:⁶

1. Pertama, tingkat keseriusan K3 yang sepatutnya diterapkan di perusahaan;
2. Kedua, pembangunan konsep budaya malu dari tiap tenaga kerja jika tidak menjalankan program K3, serta ketertiban (dukungan) serikat tenaga kerja pada program K3 di tempat kerja;
3. Ketiga, kualitas program pelatihan K3 selaku alat sosialisasi.

Terlaksananya program K3 yakni ditinjau oleh sebuah komite K3 yang mengambil peran selaku pengukur efisiensi serta efektivitas program sekaligus menjalankan investigasi apabila ada kecelakaan kerja untuk dan atas nama pekerja mengalami kecelakaan kerja. Bila terjadi kejadian serupa, artinya yang patut menjadi perhatian yakni:⁷

1. Pelatihan, instruksi, informasi, serta pemantauan kecelakaan kerja
2. Lingkungan kerja tempat adanya kecelakaan
3. Perawatan untuk korban kecelakaan kerja serta perawatan peralatan selaku usaha pencegahan kecelakaan kerja yang sudah dilaksanakan
4. Probabilitas resiko yang muncul dikarenakan kecelakaan kerja
5. Proteksi untuk pekerja lainnya selaku upaya pencegahan
6. Aturan jikalau ada pelanggaran (sanksi)
7. Pengelolaan pekerja sesudah adanya kecelakaan kerja
8. Pengecekan terhadap kecelakaan yang muncul di wilayah kerja
9. Melakukan pengecekan dengan proses investigasi serta menyusun laporan kecelakaan pada pihak yang punya kewenangan
10. Mendirikan satuan kerja yang mencakup atas orang yang punya kompetensi pada penanggulangan kecelakaan di wilayah yang mana terjadi kecelakaan kerja.

Penerapan K3 di perusahaan terjadi karena terdapat kebijakan standar yakni integrasi aturan, sanksi maupun manfaat yang dikerjakannya pada program K3 oleh perusahaan untuk tenaga kerja maupun perusahaan, atau bisa dibilang terdapat sebuah mutu K3 yang menjadi

⁵ Rohimat, R. I. (2022). *Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Industri Makanan Kasus di Daerah Kabupaten Bandung* hal 61-67.

⁶ Jamsostek, 2006, *Empat Program Besar*, Media Indonesia, hal. 9

⁷ *ibid*

landasan untuk tenaga kerja maupun pelaku usaha. Implementasi program K3 di perusahaan tidak lupa berkaitan akan dasar hukum implementasi K3 itu sendiri. Dasar hukum pada konteks ini yakni memberi tumpuan yang jelas terkait kebijakan apa serta bagaimana K3 tersebut sepatutnya diimplementasikan. Kewajiban serta hak tenaga kerja untuk bekerja, di antaranta:

1. Memberi penyaraan yang benar jika diminta oleh pengawas dan/atau pakar keselamatan kerja,
2. Mengenakan setiap alat perlindungan diri yang diharuskan,
3. Menaati sekaligus memenuhi seluruh persyaratan K3 yang menjadi kewajiban,
4. Memohon kepada pengurus supaya menerapkan seluruh standar K3 yang diwajibkan, dan
5. Menyampaikan keberatan kerja dalam tugas ketika standar K3 beserta adanya keraguan terhadap berbagai peralatan proteksi diri yang diharuskan, kecuali bila ada ketetapan khusus dari pengawas pada batasan batas yang masih bisa dipertanggungjawabkan.

Demi mendukung implementasi program K3 yang diperuntukkan menjadi program proteksi khusus untuk pekerja, kemudian didirikan Jamsostek, yakni sebuah program perlindungan untuk pekerja melalui wujud santunan yakni uang pengganti sebagian dari penghasilan yang lenyap atau mengalami pengurangan serta pelayanan selaku dampak atas kejadian yang dihadapi pekerja seperti sakit, kecelakaan kerja, hamil, hari tua, bersalin, serta meninggal dunia. Program Jamsostek lahir serta dilaksanakan lalu mendapat legitimasi melalui UU No. 24 Tahun 2011 terkait Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara RI Tahun 2011 No. 116, serta Tambahan Lembaran Negara RI No. 5256), (berikutnya disingkat UU BPJS) selaku pengakuan terhadap setiap hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial. Pasal 6 ayat (2) UU BPJS mencakup :⁸

1. Jaminan Hari Tua;
2. Jaminan Kecelakaan Kerja;
3. Jaminan Kematian;
4. Jaminan Pensiun.

Program BPJS ialah perwujudan dari program K3 yang diharuskan untuk tiap perusahaan, yang kriterianya mencakup :

1. Perusahaan dengan pekerja meliputi 10 orang atau lebih
2. Perusahaan yang membayarkah upah minimal Rp1.000.000,00 per bulan (sekalipun faktanya pekerja di dalamnya < 10 orang).

Bila perusahaan yang tidak melaksanakan program ini, maka pelaku usaha diberi sanksi yakni 8 tahun atau pidana denda maksimal Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Dampak yang timbul dari penyakit atau kecelakaan kerja yang ditimbulkan dari hubungan kerja mencakup:

1. Cacat sebagian untuk selama-lamanya,
2. Tidak bisa bekerja untuk sementara,
3. Cacat kekurangan fungsi organ,
4. Cacat total untuk selama-lamanya, dan
5. Meninggal dunia.

Dampak lainnya bagi pelaku usaha dikarenakan pekerjanya terkena berbagai yang sudah dipaparkan di atas yakni mampu memengaruhi kinerja serta produktivitas perusahaan, dengan begitu terjadi penurunan keuntungan perusahaan. Ini menjadi bukti terdapat keterkaitan

⁸ Jamsostek, 2006, *Empat Program Besar*, Media Indonesia, hal. 9

antara perlindungan K3 dengan efisiensi maupun efektivitas perusahaan. Permasalahan K3 yang pada konteks ini diwujudkan melalui Jamsostek tidak dapat dijalankan dengan tidak maksimal sebab ada sanksi hukum yang cukup berat untuk pelaku usaha. Bisa dibilang, penerapan K3 di perusahaan punya makna juga yakni penerapan ketaatan hukum yang diberlakukan di Indonesia. Bentuk penerapan nyata lainnya adalah pengadaan serta pemantauan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) bagi setiap tenaga kerja sesuai dengan standar yang ada. Perusahaan punya tanggung jawab memastikan APD tersedia dalam kondisi baik, sementara pekerja berkewajiban memakainya untuk melindungi tubuh dari bahaya fisik maupun zat kimia yang merugikan kesehatan. Selain perangkat fisik, perusahaan wajib memberikan sosialisasi serta pelatihan K3 secara berkala untuk membuat kesadaran maupun kompetensi pekerja meningkat dalam menghadapi risiko kerja. Melalui pelatihan ini, pekerja dibekali pengetahuan mengenai prosedur kerja yang aman, tanggap darurat, serta penanganan peralatan mesin yang sesuai dengan standar keselamatan. Pengembangan Sistem Manajemen K3 (SMK3) juga menjadi prioritas utama sebagai bentuk komitmen organisasi dalam mengintegrasikan keselamatan ke dalam operasional bisnis. Hal ini mencakup penyusunan dokumen kebijakan, pembuatan diagram alur prosedur, hingga penetapan instruksi kerja yang sistematis agar setiap tindakan di perusahaan terpantau dan terukur.

Penerapan K3 juga melibatkan aspek pengawasan dan audit internal secara rutin guna mengevaluasi efektivitas program yang telah dijalankan. Dengan melakukan audit, perusahaan dapat mendeteksi penyimpangan prosedur sedini mungkin dan segera melakukan perbaikan sistem untuk menjaga standar keselamatan tetap optimal di lokasi kerja. Dalam konteks kesejahteraan, perusahaan harus menjamin pemeliharaan kesehatan jasmani, rohani, dan sosial tenaga kerja melalui penyediaan lingkungan yang bersih dan nyaman. Hal ini mencakup jaminan atas gizi pegawai serta perlindungan dari gangguan kesehatan yang mungkin timbul akibat kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti polusi atau paparan bahan berbahaya. Implementasi K3 yang konsisten terbukti menjadi faktor penentu dalam optimalisasi produktivitas kerja karena lingkungan yang aman membuat karyawan dapat fokus bekerja tanpa rasa takut akan bahaya. Pekerja yang sehat dari segi fisik maupun mental cenderung lebih efisien, yang pada akhirnya memberikan keuntungan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan. Implementasi K3 yang benar pun bisa mendukung perusahaan agar terhindar dari permasalahan hukum yang berkaitan akan kecelakaan kerja dan risiko Kesehatan kerja dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak. Melalui hal itu, selanjutnya perusahaan melakukan penekanan pengeluaran untuk membenahi persoalan mengenai hal tersebut. Sejalan dengan Pasal 12 UU No. 1 Tahun 1970, perusahaan juga harus memfasilitasi hak dan kewajiban pekerja, termasuk memberikan jaminan bahwa setiap pegawai merasa terlindungi secara hukum dan psikologis. Komunikasi yang baik antara manajemen dan pekerja mengenai aturan K3 sangat diperlukan agar keselamatan kerja menjadi budaya yang mendarah daging di seluruh level organisasi. Perusahaan yang patuh pada aturan K3 dapat melakukan efisiensi biaya dengan menghindari pengeluaran besar akibat kompensasi kecelakaan, kerusakan alat, atau premi asuransi yang tinggi. Dengan demikian, penerapan K3 bukan sekadar pemenuhan regulasi pemerintah, melainkan investasi strategis dalam menjaga aset paling bermakna perusahaan, yakni SDM.

Tanggung jawab pengusaha harus dilaksanakan terkait akan kecelakaan kerja meliputi pemberian hak K3 termasuk pula hal yang terkait akan kecelakaan kerja. Pelaku usaha pun punya tanggung jawab melaksanakan registrasi bagi pekerjanya melalui program asuransi seperti Jamsostek atau BPJS. Jamsostek, yakni sebuah program perlindungan untuk pekerja melalui wujud santunan yakni uang pengganti sebagian dari penghasilan yang lenyap atau mengalami pengurangan serta pelayanan selaku dampak atas kejadian yang dihadapi pekerja

seperti sakit, kecelakaan kerja, hamil, hari tua, bersalin, serta meninggal dunia.⁹ Upaya K3 ditujukan guna memberi kepastian keselamatan serta mengupayakan peningkatan tingkat kesehatan tiap tenaga kerja melalui usaha preventif untuk kecelakaan maupun penyakit dikarenakan pekerjaan, pengendalian bahaya di tempat kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, pengobatan serta rehabilitasi, dan promosi kesehatan. Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memaparkan bahwasanya “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”

Mekanisme pengelolaan K3 ialah bagian dari mekanisme tata kelola perusahaan secara keseluruhan mencakup struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, penerapan, prosedur, proses, serta sumber daya yang diperlukan dalam peningkatan implementasi, pengkajian, pencapaian, serta pemeliharaan kebijakan K3 demi upaya mengendalikan risiko yang terkait akan aktivitas kerja demi membentuk kondisi tempat kerja yang efisien, aman, sekaligus produktif. Perlindungan pada pekerja ditujukan guna memberi jaminan atas setiap hak dasar pekerja sekaligus memberi jaminan kesamaan maupun perlakuan dengan tidak adanya diskriminasi atas landasan apa pun demi terwujudnya kesejahteraan pekerja maupun keluarganya dengan senantiasa menaruh perhatian pada proses berkembangnya dunia usaha maupun kepentingan pelaku usaha. Peraturan perundang-undangan terkait akan perlindungan untuk pekerja dipaparkan pada UU Ketenagakerjaan serta Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dalam lingkup Ketenagakerjaan. Di Indonesia, problematika ketenagakerjaan tentang hubungan kerja tidak selaras antara pelaku usaha dengan pekerja pada penyusunan kesepakatan kerja. Bukan sekadar tidak selaras pada pembuatan kesepakatan, namun iklim kompetisi bisnis yang makin ketat membuat perusahaan menerapkan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Jaminan pemeliharaan kesehatan ialah jaminan selaku usaha penanganan serta upaya preventif dari permasalahan kesehatan yang butuh pemeriksaan, pemberian obat, dan/atau perawatan termasuk kehamilan maupun persalinan. Pemeliharaan kesehatan diperuntukkan demi menimbulkan peningkatan produktivitas pekerja sampai bisa melaksanakan tugas semaksimal mungkin sekaligus menjadi upaya kesehatan pada lingkup penyembuhan. Dengan begitu, strategi penyembuhan membutuhkan biaya yang besar serta memberatkan bila dilimpahkan pada pribadi individu, dengan begitu sepatutnya dilaksanakan usaha penanggulangan kapabilitas masyarakat dengan program jaminan sosial tenaga kerja. Para tenaga kerja pada pembangunan nasional terus mengalami peningkatan, dengan resiko, tanggung jawab, serta tantangan yang dihadapinya. Maka, pekerja butuh diberi proteksi, pemeliharaan, serta pengembangan kesejahteraannya hingga timbul keamanan serta kenyamanan untuk mengerjakan pekerjaannya.¹⁰

KESIMPULAN

Penerapan K3 ialah keharusan hukum fundamental untuk perusahaan di Indonesia yang berlandaskan kepada UU No. 1 Tahun 1970 serta UU Ketenagakerjaan. Implementasi K3 yang komprehensif, dimulai dengan identifikasi risiko, pengadaan APD, serta pembentukan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang terintegrasi, terbukti menjadi faktor krusial dalam mengoptimalkan produktivitas kerja dan melindungi aset sumber daya manusia. Selain aspek teknis di lapangan, perlindungan tenaga kerja juga diwujudkan melalui program jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) sebagai jaminan atas risiko sosial-ekonomi seperti kecelakaan kerja dan penyakit. Secara keseluruhan, kepatuhan perusahaan terhadap standar K3 bukan sekadar pemenuhan regulasi untuk menghindari sanksi hukum, melainkan sebuah investasi strategis

⁹ G. Kartasapoetra, 2006, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, hal. 168.

¹⁰ Gunawi Kastasapoetra, dkk, 2005, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Alumni, Bandung, hal. 56.

yang membentuk lingkungan kerja efisien, aman, sekaligus produktif, yang akhirnya memberikan keuntungan kompetitif jangka panjang bagi keberlanjutan usaha.

Saran

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan K3 secara berkala guna membangun budaya keselamatan yang kuat di seluruh level organisasi, sehingga setiap pekerja memiliki kesadaran mandiri untuk mematuhi prosedur yang berlaku. Selain itu, manajemen perlu memperkuat peran Komite K3 dalam melakukan pengawasan dan audit internal secara rutin untuk menemukan potensi bahaya lebih awal sebelum terjadi kecelakaan. Di sisi lain, pemerintah dan lembaga terkait diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang belum seutuhnya meregistrasikan pekerjaannya dalam program jaminan sosial atau belum menerapkan SMK3 secara memadai. Terakhir, perlunya komunikasi dua arah yang lebih efektif antara pengusaha dan serikat pekerja dalam menyusun kebijakan keselamatan kerja agar perlindungan yang diberikan bersifat adil, tidak diskriminatif, dan mampu menjawab tantangan risiko kerja yang makin kompleks dalam masa persaingan usaha sekarang ini.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ditujukan pada Bapak Prof Dr. Gunardi Lie S.H., M.H. selaku dosen pengampu mata kuliah Ketenagakerjaan Semester Genap Tahun 2026 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang sudah memberi dukungan pada proses pengerjaan artikel ini. Dengan pemberian tugas artikel ini, saya menjadi lebih terlatih dalam membuat karya ilmiah dan dapat mengimplementasikan pengetahuan maupun potensi ilmiah yang kami punya untuk melewati sekaligus menuntaskan permasalahan melalui karya ilmiah yang bersangkutan sesudah memperoleh pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Agustin, S. (2021). The Importance Of Implementing Occupational Safety And Health (K3) For Employee Productivity. 1.
- AJSI. (2005). *Asuransi/Jaminan Sosial Di Indonesia*. Komunikajaya Pratama.
- Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2003). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Rajagrafindo Persada.
- Budiono, A. R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Indeks.
- Chaniago, H. (2016). *Manajemen Kantor Kontemporer*. Akbar Limas Perkasa.
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 12. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.941>
- Husni, L. (2008). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia: Telaah Terhadap Hukum Positif Di Bidang Ketenagakerjaan*. Universitas Mataram.
- Jamsostek. (2006). *Empat Program Besar*. Media Indonesia.
- Kartasapoetra, G. (2006). *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Bina Aksara.
- Kartasapoetra, G., Et Al. (2005). *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*. Alumni.
- Manulang, S. H. (2011). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rineka Cipta.
- Rahayu, F. D. (2018). Hubungan Antara Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Psikologi*, 5(2), 58–64.
- Ridwan, H. A. (2005). *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Ghalia Indonesia.
- Rohimat, R. I. (2022). Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Industri Makanan: Kasus Di Daerah Kabupaten Bandung.

- Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan* (Cet. VI). Djambatan.
- Sulaiman, A. (2005). *Hukum Perburuhan Jilid 1: Materi Hukum Perburuhan S2 Hukum Untag*.
- Sutrisno. (2019). *Mengukur Produktivitas Kerja: Teori Dan Aplikasinya*. Pustaka Pelajar.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Expert.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.