



Legal Protection of Health for Occupational Safety in Siwalan Village, Gresik Regency

Yeni Vitrianingsih

Fakultas Hukum, Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

Korespondensi email: yenivitri1234@gmail.com

Article History:

Received: May 01, 2025;

Revised: May 15, 2025;

Accepted: May 31, 2025;

Published: Juni 02, 2025;

Keywords: Legal protection, Health Law, Occupational Safety and Health Development

Abstract Every citizen has the right to get a job. Meanwhile, the work that is necessary for people to live a decent life for humanity is a job that pays enough and does not cause accidents or diseases. Law on Health No. 17 of 2023 Law No. 1 of 1970 on Occupational Safety: This law is the legal basis for the implementation of K3LH in Indonesia. Law No. 13 of 2003: Article 88 paragraph (1) of this Law states that every worker has the right to protection for occupational safety and health. Permenaker No. 5 of 1996: This regulation regulates the K3 Management System. Meanwhile, getting enough wages in jobs in our country is very difficult and the weak protection of workers, especially regarding freelance daily workers, has not received much attention in the government's observation. Legal protection plays a crucial role in ensuring that K3 coaching runs effectively and sustainably. This includes regulations that require K3 training, the appointment of competent K3 officers, and incident reporting. The main challenges include ineffective supervision and low legal awareness. A robust legal framework, including K3 training, certification, and auditing standards, is essential to encourage investment in quality coaching. Strict law enforcement against K3 violations is also vital to minimize accidents and occupational diseases.

Abstrak

Setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang diperlukan agar orang dapat hidup layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan atau penyakit. UU tentang Kesehatan No. 17 Tahun 2023 UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja: Undang-undang ini menjadi landasan hukum bagi penerapan K3LH di Indonesia. UU No. 13 Tahun 2003: Pasal 88 ayat (1) UU ini menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Permenaker No. 5 Tahun 1996: Peraturan ini mengatur tentang Sistem Manajemen K3. Sedangkan untuk mendapatkan upah yang cukup dalam pekerjaan yang ada di negara kita sangatlah sulit dan lemahnya perlindungan buruh khususnya mengenai Pekerja Harian Lepas kurang mendapatkan perhatian dalam pengamatan pemerintah. Perlindungan hukum berperan krusial dalam memastikan pembinaan K3 berjalan efektif dan berkelanjutan. Ini mencakup regulasi yang mewajibkan pelatihan K3, penunjukan petugas K3 yang kompeten, dan pelaporan insiden. Tantangan utama meliputi pengawasan yang kurang efektif dan rendahnya kesadaran hukum. Kerangka hukum yang kuat, termasuk standar pelatihan, sertifikasi, dan audit K3, esensial untuk mendorong investasi dalam pembinaan berkualitas. Penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran K3 juga vital untuk meminimalkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Undang Undang Kesehatan, Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan sebuah negara yang berkembang yang terus melakukan pembangunan untuk mewujudkan kesejahteraan sosial, seperti yang terdapat dalam pasal 33 UUD 1945. Kesejahteraan Sosial yang dijelaskan dalam UU No. 11 Tahun 2009 yaitu situasi terpenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal material, spiritual, dan sosial agar dapat

hidup layak dan mampu melakukan pengembangan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosial¹. Kesejahteraan sosial dapat dicapai dengan pembangunan sosial yang dilakukan secara berkala. Pembangunan sosial merupakan suatu rencana proses perubahan sosial untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Fenomena yang banyak ditemui di negara Indonesia yaitu fenomena yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial itu sendiri, sehingga banyak masyarakat ataupun individu yang belum merasakan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat Indonesia, karena banyaknya permasalahan-permasalahan sosial yang muncul, baik yang berasal dari keluarga yang merupakan unit terkecil dalam sebuah masyarakat. Dimana keluarga berperan penting dalam melahirkan generasi penerus bangsa. Apabila keluarga melakukan peran dengan semestinya, maka akan menjadi pondasi kemajuan negara. Namun, apabila inti itu bermasalah maka akan menyebabkan permasalahan bagi negara dan akan sulit untuk memajukan bangsa-bangsa.

Dewasa ini banyak ditemui permasalahan yang seharusnya mendapatkan perhatian lebih yaitu permasalahan yang berhubungan dengan gangguan mental, baik kondisi yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, suasana hati, dan perilaku permasalahan ini disebut dengan permasalahan psikologis. Salah satu masalah psikologis yang akhirnya kesejahteraan sosial itu belum sepenuhnya terwujud yaitu masalah psikososial. Permasalahan psikososial yaitu masalah psikologis yang dialami individu yang dapat mengganggu personal individu dalam menjalankan fungsinya.

Tabel 1. Jenis psikososial dan contohnya

Jenis-Jenis Psikososial	Contoh Permasalahan Psikososial
Psikososial Keluarga	a. Perceraian b. Ekonomi/kemiskinan c. Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) d. Komunikasi e. Pola asuh
Psikososial Remaja	a. Depresi b. Penyalahgunaan zat-zat terlarang c. Pergaulan bebas
Psikososial Anak	a. Gangguan emosi b. Hiperaktif c. Gangguan perilaku

Permasalahan psikososial keluarga adalah hal yang harus mendapatkan perhatian lebih, karena keluarga mempunyai fungsi utama melahirkan generasi penerus bangsa. apabila keluarga dapat melaksanakan tugas dan perannya dengan baik, maka keluarga menjadi penopang pembangunan suatu bangsa. Di sisi lain, apabila keluarga bermasalah

akan menjadi permasalahan negara untuk berkembang³. Namun unit terkecil inilah yang bermasalah sehingga berdampak keberbagai bidang kehidupan.

Permasalahan-permasalahan dalam keluarga adalah suatu hal yang wajar, konflik dalam suatu keluarga berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor dari internal keluarga dapat berupa tindakan ataupun perilaku anggota keluarga yang 5 seenaknya ataupun merasa tidak nyaman di antara anggota keluarga lainnya. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya hidup masyarakat, faktor lainnya berupa pergaulan bebas yang membuat nilai-nilai luhur dalam sebuah keluarga luntur yang digantikan dengan budaya yang semuanya diperbolehkan.

Permasalahan-permasalahan keluarga inilah yang akan membuat makna dari keluarga itu sendiri memudar dengan gaya kehidupan masyarakat yang semakin berkembang. Namun, semua permasalahan yang ada dalam keluarga tergantung kepada keluarga tersebut dalam menyingkapi permasalahan-permasalahan dalam keluarga dimana apabila tidak ditanggapi dengan baik akan menyebabkan masalah psikososial keluarga itu sendiri. Dimana dapat dilihat bahwa terdapat keluarga yang mampu menyelesaikan permasalahannya dengan sukses dan sehat dengan bersikap saling terbuka daripada megemukakan ego masing-masing, saling terbuka, komunikasikan semuanya dengan baik, mau mendengarkan pendapat kritikan, sehingga permasalahan yang muncul menjadi kekuatan dalam keluarga dan pelajaran untuk keberlangsungan keluarga kedepannya.

Menurut Fauziyya, 2014 banyak keluarga yang menyelesaikan permasalahan dengan kekerasan dan memaksakan kehendak. Terkadang juga muncul perilaku seperti pemaksaan, penyerangan, ancaman bahkan kekerasan fisik, sehingga dapat menimbulkan trauma bagi si korban. Tindakan seperti ini disebut Kekerasan dalam Rumah Tangga (KDRT).

Permasalahan psikososial keluarga apabila tidak diatasi ataupun tidak ditindak lanjuti, maka akan menimbulkan masalah yang akan lebih kompleks lagi dalam keluarga tersebut dan juga dapat berdampak pada lingkungan sekitar. Salah satu upaya pemerintah saat ini dalam mengatasi banyaknya keluarga yang bermasalah yaitu dengan membentuk organisasi yang bertujuan untuk meminimalkan atau mengatasi permasalahan tersebut. Sebuah lembaga yang merupakan lembaga sosial yang melakukan penanganan dalam permasalahan keluarga yaitu lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3).⁸

Jumlah LK3 pada tahun 2010 yang tersebar di seluruh Dinas Sosial/Pemerintah/Kabupaten/Kota sebanyak 486 LK3 dan 66 LK3 berbasis masyarakat di 28 provinsi. Dalam menjalankan peranan LK3 memerlukan persiapan dan perhatian, melihat

LK3 harus mempunyai strategi untuk membantu penanganan permasalahan psikososial keluarga. Ada beberapa hal pengembangan dalam LK3 yaitu sarana prasarana, sumber daya manusia dan komitmen pemerintahan pusat (Kementrian Sosial) maupun pemerintah daerah dalam menunjang LK3 ini. LK3 di kabupaten/kota diharapkan dapat menjadi media dalam menangani permasalahan psikososial keluarga.

Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) adalah sebuah lembaga atau organisasi yang memberikan layanan konsultasi, konsultasi, advokasi, pemberian informasi, penjangkauan, perlindungan dan pendampingan bagi keluarga secara profesional, serta merujuk ke lembaga pelayanan lainnya yang dapat menyelesaikan masalah secara lebih intensif. LK3 adalah centre link terhadap semua layanan keluarga.

Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) didirikan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat yang mana Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) diharapkan dapat menjadi centre link atau pusat terhadap semua layanan keluarga. Sasaran pelayanan LK3 yaitu keluarga yang membutuhkan informasi dan advokasi dalam pengembangan kualitas keluarga. LK3 ini ditujukan untuk keluarga yang membutuhkan penanganan dalam masalah psikologis, sosial (psikososial), maupun individu, kelompok, institusi yang karena kepeduliannya mengatasi masalah keluarga. Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga menangani kasus dalam lingkup keluarga seperti kasus Kekerasan dalam Rumah Tangga (KDRT), masalah psikososial lanjut usia, disabilitas, kenakalan remaja, dan termasuk kekerasan anak.¹⁰

LK3 berlandaskan UU NO. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, UU No. 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, PP No. 39 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesos dan Permensos No. 25 Tahun 2017 tentang LK3. Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2017 Bab I Pasal 2 menjelaskan bahwa LK3 bertujuan untuk:

- Mengatasi masalah psikososial keluarga.
- Memulihkan kondisi psikososial keluarga.
- Meningkatkan kesejahteraan keluarga.
- Memperkuat ketahanan keluarga.

Di Kota Padang sendiri Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) disebutkan dengan Lembaga Konsultasi dan Kesejahteraan Keluarga “Delima” berada pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dinas Sosial Kota Padang. Disebut dengan Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) “Delima”, karena delima sendiri diambil dari

alamat Dinas Sosial Kota Padang yaitu Jl. Delima No. 5, Ujung Gurun, Kec. Padang Barat, Kota Padang, seperti pada Keputusan Walikota Padang Nomor 102 Tahun 2019 tentang LK3. Dinas sosial kota padang menekankan bahwa Fungsi dari LK3 yaitu pencegahan, pengembangan dan pemberdayaan, rehabilitasi, dan penunjang. Seperti yang disampaikan Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dinas Sosial Kota Padang, sebagai berikut:

“Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) Delima Kota Padang ini adalah lembaga yang memberikan layanan dan konseling bagi individu dan keluarga yang mengalami masalah sosial psikologis. Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) Kota Padang berada di bawah naungan Dinas Sosial Kota Padang. Memang benar secara struktur LK3 Kota Padang tidak termasuk kedalam struktur dinas kita, namun termasuk kedalam nonstruktural yaitu lembaga yang beroperasi dibawah naungan Dinas Sosial yang dasar terbentuknya adalah peraturan perundangundangan dalam hal ini LK3 berdasarkan Permensos, dimana menjadi bagian unit yang fokus pada pemberdayaan keluarga dan kesejahteraan sosial. Bentuk layanannya yaitu berupa konsultasi, memberikan informasi, advokasi dengan profesional, ataupun nantinya kita juga merujuk ke lembaga pelayanan lain untuk membantu memecahkan masalah secara lebih insentif.”¹¹

Kutipan kasus di atas menjelaskan bahwa Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) Kota gresik ialah salah satu lembaga nonstructural yang berada dibawah naungan Dinas Sosial Kota Padang dimana LK3 bukan lembaga struktural yang secara resmi dari struktural Dinas Sosial Kota Padang, melainkan terbentuk karena peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk menunjang pelaksanaan fungsi pemerintah yang mana kedudukan LK3 Kota Padang memberikan dukungan sosial dan memberikan pelayanan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Dinas Sosial Kota Padang bertanggungjawab atas LK3 Kota Padang dimana memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai. Berikut Struktur Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga Kota Padang:

Pada dasarnya setiap tenaga kerja maupun perusahaan tidak ada yang menghendaki terjadinya kecelakaan. Hal tersebut merupakan naluri yang wajar dan bersifat universal bagi setiap makhluk hidup di dunia. Namun karena adanya perbedaan status sosial antara tenaga kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja, terutama pada saat melakukan kontrak perikatan dan hal-hal lain selama berlangsungnya hubungan kerja, maka diperlukan intervensi pemerintah untuk memberikan batas minimal yang harus dipenuhi dalam persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja. Batas minimal atau persyaratan minimal tersebut tertuang dalam pembukaan menimbang (point a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi : “*Bahwa setiap*

tenaga berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional”.

Setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang diperlukan agar orang dapat hidup layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan atau penyakit.¹ Sedangkan untuk mendapatkan upah yang cukup dalam pekerjaan yang ada di Negara kita sangatlah sulit dan lemahnya perlindungan buruh khususnya mengenai Pekerja Harian Lepas selanjutnya disingkat (PHL) kurang mendapatkan perhatian dalam pengamatan pemerintah.

Sebagai pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Berbicara tentang perlindungan hukum berarti membahas mengenai hak dan kewajiban. Berkaitan dengan pekerja artinya berbicara tentang hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Keberadaan pekerja harian lepas di perusahaan farmasi, khususnya PT Coronet Crown sudah pasti sangat dibutuhkan. Apalagi kondisi pabrik yang menggunakan alat produksi menyebabkan ketergantungan perusahaan pada tenaga PHL lebih besar. Bila perusahaan mengharapkan hasil produksi yang lebih banyak maka jumlah tenaga pekerja juga harus ditambah. Meskipun begitu ternyata nasib para PHL selalu kurang mendapatkan perhatian yang layak dari pihak pengusaha. Keadaan tersebut dapat ditinjau dari bentuk pelaksanaan perlindungan hukumnya, baik dari segi perjanjian kerja, upah pekerja dan tunjangan lain-lain.

Padahal, pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi pekerja yang telah dinyatakan didalam Pasal 28 UUD 1945.

¹ Direktorat Pengawasan Keselamatan Kerja Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, *Dasar-dasar K3*, Edisi I, 2004, h. 6

2. METODE

Metode PkM

Penulis menggunakan metode PkM yang tertuang dalam pendekatan undang – undang hukum kesehatan.

- 1. Tahap Persiapan
 - Identifikasi Target & Kebutuhan:

Survei singkat untuk mengetahui pemahaman K3 pada target. Pekerja UMKM di Gresik.
 - Penyusunan Materi

Ada Modul sosialisasi ringkas dan mudah dipahami berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan dan PP SMK3, fokus pada hak-kewajiban K3.
 - Koordinasi & Perizinan

Urus izin dengan tokoh masyarakat atau asosiasi terkait, dan ada peran tim.
- Tahap Pelaksanaan
 - Waktu & Lokasi: Desa Siwalan Gresik
 - Metode Sosialisasi sudah ditentukan
 - Kombinasi ceramah interaktif, diskusi studi kasus kecelakaan kerja dan demonstrasi singkat, dan cara identifikasi bahaya sederhana di tempat kerja.
- Tahap Evaluasi & Pelaporan
 - Evaluasi Program:

Menggunakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta.
 - Kuesioner kepuasan untuk mendapatkan *feedback*.
 - Indikator Keberhasilan:

Menentukan target persentase peningkatan pemahaman dan kepuasan peserta -+ 75% peserta menunjukkan peningkatan skor post-test.
 - Penyusunan Laporan:

Dokumentasikan kegiatan foto dan susun laporan akhir berdasarkan hasil evaluasi.

3. HASIL

Perlindungan kesehatan pekerja merupakan hak asasi manusia, oleh karena itu perlindungan kesehatan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perlindungan kerja itu.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:²

- 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 diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
- Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut: kesehatan kerja; dan
- Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Kesehatan kerja merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga kerja, tetapi juga ditujukan pihak pekerja itu sendiri, di mana dan bilamana pekerja misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.³

Kesehatan pekerja merupakan hak asasi yang mendasar oleh karena itu pengusaha tidak boleh terpaku pada upaya mengejar laba atau menghemat biaya dengan mengorbankan nyawa dan kesehatan manusia. Setiap pekerja berhak atas kesehatan kerja, apapun pekerjaan mereka, atau ukuran perusahaan tempat mereka bekerja.

Selain itu pemerintah Indonesia juga telah mengeluarkan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang melandasi perlindungan atas keselamatan dan

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, h. 78.

³ Imam Soepomo, *Op.cit*, h. 106.

kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) dan (2) yang menyatakan : ⁴

- *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.*
- *Untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.*

Sedangkan di dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, pemerintah Indonesia juga memberikan perlindungan kesehatan kerja yang diatur dalam Pasal 23 ayat (1), (2) dan (3) menyebutkan :⁵

- *Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.*
- *Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan, kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.*
- *Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.*

Pada dasarnya program Jamsostek merupakan program public yang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang dalam penyelenggaraan menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program public ini bahwa program Jamsostek memberikan hak dan kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja yang berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajibannya adalah membayar iuran.⁶

Oleh karena itu sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, mengatur empat program pokok yang harus diselenggarakan oleh badan Penyelenggara PT (persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang memperkerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja, wajib mengikutsertakan pekerja ke dalam program Jamsostek.⁷

Kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan (*eksploitasi*) tenaga kerja oleh pengusaha yang misalnya untuk mendapat tenaga kerja yang

⁴ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Undang-undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan

⁶ Aditya Wisjnu Irawan, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 2006, h. 34.

⁷ Jamsostek, *Himpunan perundangan Jamsostek*, www.scribd.com, 7 Juli 2010.

murah, memperkerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tak terbatas.

Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerja yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak pengusaha yang hendak memeras tenaga pekerja, tetapi juga ditujukan terhadap pihak pekerja itu sendiri, di mana dan bilamana pekerja misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.

Mengenai perlindungan kesehatan kerja dalam mencakup seluruh pekerja baik PHL, PKWT, ataupun PKWTT mengenai masalah perlindungan kesehatan disini adalah sama seperti yang telah dicantumkan dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”*, dan Pasal 6 yang berbunyi : *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*.

Perlindungan kesehatan pekerja harian lepas disini hanya mendapatkan perlindungan kesehatan melalui klinik kesehatan yang telah disediakan oleh pihak perusahaan dengan waktu tertentu, dan hal ini tidak semua perusahaan menyediakan klinik kesehatan ditempat. Terhadap permasalahan yang berhubungan dengan resiko social yang menimpa kaum tenaga kerja, perhatian pemerintah sangatlah besar, bahkan ikut terpanggil untuk mendirikan suatu pertanggungans sosial yang direalisasikan dengan menyelenggarakan program jamsostek yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 mulai berlaku tanggal 27 Pebruari 1993 sebagai Pelaksana Undang-undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992 yang mengatur pemberian Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sebagai perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya dalam menghadapi resiko-resiko sosial-ekonomi, dan mengurangi ketidakpastian masa depan.⁸

Pelaksanaan Jaminan Kesehatan terhadap pekerja harian lepas terdapat insrtumen hukum yang telah dicanangkan pemerintah untuk menjamin kesehatan PHL, adapun instrumen-instrumen tersebut adalah sebagai berikut:

- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP.125/MEN/1982 tentang Dewan

⁸ C.S.T. Kansil, , h. 57.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah dan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor :

KEP.155/MEN/1984

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP.04/MEN/1987 tentang P2K3 serta Tatacara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang pernyataan berlakunya Undang-undang nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja
- Permenaker/Men/1985 Aturan Tentang pekerja Harian Lepas

4. DISKUSI

Perlindungan hukum menjadi fondasi utama yang mengubah pembinaan K3 dari sekadar anjuran menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap pelaku usaha. Tanpa adanya kerangka hukum yang jelas, upaya pembinaan K3 berisiko diabaikan, dianggap sebagai beban, atau sekadar formalitas. Perlindungan hukum memastikan adanya standar minimum yang wajib dipenuhi, dilengkapi dengan mekanisme pengawasan serta sanksi bagi pihak yang melanggar. Ini menciptakan lapangan bermain yang adil dan mendorong semua pihak untuk serius dalam implementasi K3.

Pilar-Pilar Utama Perlindungan Hukum dalam Pembinaan K3

Beberapa elemen kunci yang membentuk perlindungan hukum terhadap pembinaan K3 meliputi:

- Kewajiban Perusahaan: Regulasi secara eksplisit mewajibkan perusahaan untuk menyelenggarakan pembinaan K3. Ini termasuk pelatihan dasar, pelatihan khusus sesuai risiko pekerjaan, dan pelatihan penyegaran berkala. Kewajiban ini juga mencakup penyediaan instruktur K3 yang kompeten dan fasilitas pelatihan yang memadai.
- Hak Pekerja: Pekerja memiliki hak fundamental untuk mendapatkan pembinaan K3 yang memadai. Hak ini sering diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan khusus K3. Misalnya, di Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan utamanya.
- Standar dan Kompetensi: Hukum seringkali menetapkan standar minimal untuk materi pembinaan K3, durasi pelatihan, dan bahkan persyaratan sertifikasi bagi tenaga ahli K3

atau instruktur K3. Ini menjamin kualitas pembinaan K3 yang diberikan.

- **Pengawasan dan Penegakan:** Pemerintah, melalui lembaga terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan di Indonesia, memiliki wewenang untuk mengawasi pelaksanaan pembinaan K3. Ini mencakup inspeksi rutin, audit, dan investigasi jika terjadi insiden atau kecelakaan kerja.
- **Sanksi Hukum:** Adanya sanksi pidana dan/atau denda bagi perusahaan yang melanggar ketentuan pembinaan K3 merupakan instrumen penting dalam penegakan hukum. Sanksi ini diharapkan dapat menimbulkan efek jera dan mendorong kepatuhan.

Implementasinya seringkali menghadapi berbagai tantangan, antara lain:

- **Kurangnya Sosialisasi dan Kesadaran:** Banyak pengusaha, terutama usaha kecil dan menengah (UKM), mungkin belum sepenuhnya memahami kewajiban hukum mereka terkait pembinaan K3. Di sisi lain, pekerja juga belum sepenuhnya menyadari hak-hak mereka dalam memperoleh pembinaan K3.
- **Pengawasan yang Belum Optimal:** Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran di lembaga pengawas seringkali membuat pengawasan terhadap pembinaan K3 belum bisa dilakukan secara menyeluruh dan intensif, khususnya di wilayah-wilayah yang luas seperti di Jawa Timur.
- **Sanksi yang Belum Sepenuhnya Efektif:** Meskipun ada sanksi, terkadang penerapannya belum konsisten atau besaran sanksi belum cukup untuk menimbulkan efek jera yang signifikan, terutama bagi perusahaan besar.
- **Perkembangan Teknologi dan Jenis Pekerjaan Baru:** Munculnya pekerjaan baru dengan risiko yang belum teridentifikasi atau perubahan teknologi yang pesat seringkali belum diikuti dengan pembaruan regulasi pembinaan K3 yang relevan dan cepat.
- **Budaya Perusahaan:** Beberapa perusahaan masih menganggap pembinaan K3 sebagai biaya, bukan investasi. Hal ini sulit diubah hanya dengan regulasi tanpa adanya perubahan budaya yang kuat dari manajemen puncak dan seluruh jajaran organisasi.

Diskusi mengenai perlindungan hukum terhadap pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyoroti beberapa poin penting yang menjadi landasan dan tantangan dalam implementasinya di Indonesia. Secara umum, hasil diskusi menguatkan bahwa kerangka hukum K3 di Indonesia sudah cukup komprehensif, namun penegakan dan kesadaran masih menjadi pekerjaan rumah.

Landasan Hukum yang Kuat

Diskusi menegaskan bahwa Indonesia memiliki dasar hukum yang kuat untuk K3, yang dimulai dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai undang-undang payung. Ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara lebih luas hak dan kewajiban terkait K3. Keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menunjukkan komitmen pemerintah untuk mendorong implementasi K3 yang sistematis. Berbagai Peraturan Menteri dan Keputusan Direktur Jenderal juga melengkapi peraturan-peraturan ini, memberikan panduan detail untuk berbagai sektor dan jenis pekerjaan.

Aspek Perlindungan Hukum yang Dibahas

Hasil diskusi menyoroti bahwa perlindungan hukum mencakup:

- **Kewajiban Pengusaha:** Hukum secara tegas mewajibkan pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk penyediaan APD, pelatihan K3, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pelaporan kecelakaan kerja.
- **Hak Pekerja:** Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan K3, menolak pekerjaan yang tidak aman, mendapatkan informasi dan pelatihan, serta berpartisipasi dalam upaya K3.
- **Pengawasan dan Sanksi:** Pemerintah memiliki kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan K3 dan memberikan sanksi administratif hingga pidana bagi pelanggar.
- **Pembinaan dan Edukasi:** Selain penegakan, pemerintah juga aktif dalam sosialisasi, pelatihan, dan kampanye K3.

Tantangan dan Poin Diskusi Utama

Meskipun landasan hukumnya kuat, diskusi mengidentifikasi beberapa tantangan krusial:

- **Kesadaran dan Kepatuhan:** Masih banyak pengusaha dan pekerja, terutama di sektor informal, yang belum memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya K3 dan kepatuhan terhadap regulasi.
- **Optimalisasi Pengawasan:** Keterbatasan sumber daya pengawas Ketenagakerjaan menjadi kendala dalam memastikan pengawasan yang merata dan efektif di seluruh tempat kerja.
- **Implementasi di Sektor Informal:** Penerapan K3 di sektor informal masih menjadi tantangan besar karena karakteristiknya yang tidak terstruktur dan kurangnya akses

terhadap informasi.

- Adaptasi Terhadap Perkembangan Teknologi: Regulasi K3 perlu terus diperbarui agar relevan dengan perkembangan teknologi baru yang dapat memunculkan risiko kerja baru.



Gambar 1. Sosialisasi

5. KESIMPULAN

Simpulan

Perlindungan kesehatan pekerja merupakan hak asasi setiap individu dan kewajiban pengusaha untuk menjaganya serta pemerintah untuk memperhatikannya. Dengan terciptanya perlindungan kesehatan para pekerja tercipta kenyamanan dalam pekerjaan sehingga menghasilkan produktivitas yang maksimal. Sehingga dengan demikian maka seharusnya semua tenaga kerja mendapatkan hak untuk didaftarkan dalam program Jamsostek. Perlindungan hukum terhadap kesehatan tenaga PHL sendiri harusnya sama dengan para pekerja tetap yaitu melalui program Jamsostek. Yaitu apabila terjadi kecelakaan kerja maka pihak perusahaan yang telah bekerja sama dengan program Jamsostek akan membantu mengklaim ke Jamsostek untuk dibiayai oleh program Jamsostek tersebut sampai pekerja ataupun PHL sehat Kembali.

Saran

Perlindungan hukum terhadap kesehatan tenaga PHL sendiri harusnya sama dengan para pekerja tetap yaitu melalui program Jamsostek. Yaitu apabila terjadi kecelakaan kerja maka pihak perusahaan yang telah bekerja sama dengan program Jamsostek akan membantu mengklaim ke Jamsostek untuk dibiayai oleh program Jamsostek tersebut sampai pekerja ataupun PHL sehat kembali, hal tersebut dapat terjadi di manapun kecelakaan terjadi (dalam area perusahaan ataupun dalam lalu lintas).

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada **Jurnal PkM JPMNT** dan para **editor** atas proses *peer review* yang cermat dan masukan konstruktif yang telah meningkatkan kualitas manuskrip ini secara signifikan. Kami juga sangat berterima kasih kepada **para reviewer anonim** atas waktu dan saran berharga mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Asikin, Z. (1997). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2008). *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Rajawali Pers.
- Dewi, M. K. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Perlindungan Pekerja*. Sinar Grafika.
- Hermansyah. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Kajian Normatif Teoritis*. Mandar Maju.
- Husni, L. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Jamin, A. (2019). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja: Studi Kasus di Indonesia*. Genta Publishing.
- Kansil, C. S. T. (1997). *Pokok-pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)* (1st ed.). Pustaka Sinar Harapan.
- Rachmad B., A. (2009). *Hukum Perburuhan*. PT Indeks.
- Riyadi, S. (2020). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Konsep dan Implementasi*. Revka Media.
- S. Widagdo K., B. (2006). *Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuhan dan Himpunan Perundang-undangan ketenagakerjaan*. CV. Annadia.
- Setiadi, R. (2016). *Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prenadamedia Group.
- Soepomo, I. (1995). *Pengantar Hukum Perburuhan* (11th ed.). Djambatan.
- Subekti. (1992). *Hukum Perjanjian* (14th ed.). PT Intermedia.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan* (1st ed.). Sinar Grafika.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Wisjnu Irawan, A. (2006). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Airlangga University Press.