

Analisis Pelaksanaan Jaminan Tenaga Kerja Tentang Kecelakaan Kerja dalam Upaya Perlindungan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Zainul Akhwil, Imam Budi S

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang,
Correspondence: zaibang999@gmail.com, imam.budi@fh.unsika.ac.id

Abstrak. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam kecelakaan kerja penting diterapkan pelaksanaannya guna menjamin tenaga kerja dan keluarganya mendapatkan pemenuhan hak yang berkeadilan dan berkecukupan. Namun penerapan perlindungan terhadap tenaga kerja belum mendapatkan pemahaman dan kesadaran oleh sebagian tenaga kerja sehingga diperlukan upaya kerja sama yang maksimal oleh perusahaan, pemerintah serta pekerja/buruh dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terhadap pekerja/buruh dalam suatu perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja, kemudian untuk mengkaji upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tentang jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh dari kecelakaan kerja. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian normatif empiris yang bersifat deskriptif melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual serta dalam prosesnya akan menggali informasi melalui bahan hukum sekunder yang bersumber dari data primer, data sekunder dan data tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi telaah pustaka dan studi lapangan, bersumber dari data sekunder berupa wawancara dan observasi, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif sehingga mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Hasil temuan pengaturan pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terhadap pekerja/buruh dalam suatu perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja, adalah berupa implementasi standar K3 yang belum efektif, ditandai oleh pengawasan yang belum optimal dari pihak manajemen, walaupun pelaksanaan inspeksi secara rutin berlandaskan pada variasi tugas, risiko lingkungan kerja, peralatan, serta prosedur operasional. Kemudian upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tentang jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh dari kecelakaan kerja berupa pelaksanaan perlindungan kecelakaan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Namun pelaksanaannya mengalami beberapa kendala disebabkan minimnya kesadaran para pekerja terhadap pentingnya memakai Alat Pelindung Diri (APD), kekurangan dalam pelaksanaan inspeksi oleh pengawas tenaga kerja, dan absennya sanksi yang efektif dan tegas dari pihak pemberi kerja yang dapat menimbulkan efek deterensi pada tenaga kerja.

Kata Kunci : Jaminan Kecelakaan Kerja, Tenaga Kerja, Perlindungan

Abstract. It is important to implement legal protection for workers/laborers in the event of work accidents to ensure that workers and their families receive fair and adequate fulfillment of their rights. However, the implementation of protection for workers has not received understanding and awareness among some workers, so maximum cooperative efforts are needed by companies, the government and workers/laborers in implementing Work Accident Insurance (JKK). The purpose of this research is to analyze the implementation of Work Accident Insurance (JKK) for workers/laborers in a company according to the Job Creation Law, then to examine the company's efforts to provide legal protection and fulfill the rights regarding work accident insurance for workers/laborers. from work accidents. The method used is a type of empirical normative research which is descriptive in nature through statutory and conceptual approaches and in the process, it will explore information through secondary legal materials sourced from primary data, secondary data and tertiary data. Data collection techniques were carried out using literature reviews and field studies, sourced from secondary data in the form of interviews and observations, then analyzed descriptively qualitatively to obtain the expected research results. The results of the findings regarding the implementation of Work Accident Insurance (JKK) for workers/laborers in a company according to the Job Creation Law, are in the form of ineffective implementation of K3 standards, marked by suboptimal supervision from management, even though routine inspections are based on variations in tasks, work environment risks, equipment and operational procedures. Then the company's efforts to provide legal protection and fulfill the rights regarding work accident insurance for workers/laborers from work accidents in the form of implementing work accident protection have been implemented in accordance with the provisions of the Job Creation Law Number 6 of 2023 and the Employment Law Number 13 of 2003, However, its implementation has experienced several obstacles due to the lack of awareness among workers regarding the importance of wearing Personal Protective Equipment (PPE),

deficiencies in carrying out inspections by labor inspectors, and the absence of effective and firm sanctions from employers which can have a deterrent effect on workers.

Keywords: *Work Accident Insurance, Employment, Legal Protection*

PENDAHULUAN

Hak atas perlindungan sosial bagi setiap individu, guna memastikan pemenuhan standar hidup yang memadai dan penghormatan terhadap martabat, merupakan langkah krusial menuju pembangunan komunitas Indonesia yang makmur, berkeadilan, dan berkecukupan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, perluasan perlindungan bagi pekerja melalui skema jaminan sosial pekerja sangat esensial, bertujuan untuk menawarkan rasa aman dalam bekerja serta menjamin kesejahteraan para pekerja dan keluarga mereka.

Asuransi sosial bagi pekerja, atau Jamsostek, menyajikan proteksi bagi karyawan serta anggota keluarganya dari ancaman-ancaman yang muncul dalam dunia pekerjaan seperti potensi kehilangan pendapatan, pengurangan gaji, insiden kecelakaan saat bertugas, kondisi sakit, kecacatan, masa pensiun, kematian, dan sebagainya. Program ini, yang terintegrasi dalam kerangka perlindungan sosial, dirancang untuk menawarkan keamanan bukan hanya bagi individu yang sedang bekerja, namun juga untuk komunitas luas.¹

Mengenai regulasi jaminan sosial, telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Beberapa entitas seperti BPJS Ketenagakerjaan, TASPEN, ASABRI, dan ASKES bertanggung jawab atas implementasi program jaminan sosial.² BPJS Ketenagakerjaan, khususnya, ditujukan untuk memberi perlindungan kepada pekerja serta anggota keluarganya terhadap risiko-risiko yang berpotensi merugikan keadaan finansial mereka, termasuk tetapi tidak terbatas pada kematian, kecelakaan di tempat kerja, penyakit, dan masa pensiun. Perlindungan Risiko Kecelakaan Kerja, yang dikenal dengan JKK, merupakan sebuah asuransi yang melindungi terhadap risiko terjadinya kecelakaan saat bekerja atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Tujuan utama JKK adalah untuk menyediakan perlindungan serta pemulihan kepada anggota yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit karena pekerjaan.

Regulasi terkait dengan sistem perlindungan sosial bagi tenaga kerja, utamanya mengenai Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK), telah ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagaimana pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 berkaitan dengan Cipta Kerja. Berdasarkan paparan tersebut, jelas bahwa implementasi sistem Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terhadap para pekerja/buruh di perusahaan memiliki peran yang krusial. Artinya, melindungi pekerja secara legal adalah langkah penting untuk memastikan lingkungan kerja yang selamat, dengan tujuan mengurangi atau mengeliminasi insiden kecelakaan di tempat kerja, yang pada gilirannya akan menaikkan produktivitas dan efisiensi para pekerja/buruh. Selain pentingnya penerapan sistem Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dalam sistem jaminan sosial, sama pentingnya juga untuk memberikan perhatian pada implementasi aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini bertujuan untuk meminimalisir insiden kecelakaan di tempat kerja, mengurangi risiko penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan, serta memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi tenaga kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, disyaratkan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya dan bahan-bahan beracun di tempat kerja.³ Alat Pelindung Diri (APD) atau *Personal Protective Equipment* (PPE) merupakan serangkaian alat atau aksesoris esensial yang harus dipakai oleh pekerja untuk memastikan perlindungan dan keamanan selama menangani tugas yang berpotensi berbahaya atau mengundang risiko cedera kerja. PPK ini perlu disesuaikan dengan jenis bahaya dan tingkat risiko dari pekerjaan tersebut agar dapat memberikan perlindungan yang efisien bagi penggunaannya. Meskipun demikian, realitas menunjukkan bahwa tidak semua ekspektasi dari karyawan dan

¹ Daniel Perwira, Alex Arifianto, Asep Sryahadi, Sudarno Sumator, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, (Jakarta : Lembaga Penelitian SMERU, 2003).

² Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, "Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) (Studi Kasus Pada Pt Batik Keris Sukoharjo)". *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 22, No. 1, (2012) : 10-11.

³ F. X. Djumiladji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2006), hlm.15.

organisasi tempat penulis berkontribusi bisa diwujudkan secara efektif. Hal ini disebabkan oleh berbagai hambatan yang mempengaruhi pelaksanaannya, yang pada akhirnya menimbulkan problematika baik untuk karyawan maupun perusahaan.

Berbagai tantangan seringkali muncul sebagai hambatan utama, di antaranya (1) Tingkat kesadaran dari korporasi, (2) Alur prosedur administratif untuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang cenderung kompleks dan memerlukan waktu lama, (3) Proses pencairan dana santunan yang tidak segera, (4) Kualitas layanan rumah sakit yang kurang memuaskan bagi korban kecelakaan kerja, (5) Kekurangan pemahaman peserta tentang langkah-langkah, tata cara, dan aturan yang mengendalikan penerimaan manfaat JKK. Selain itu, faktor lain yang berkontribusi pada terjadinya kecelakaan kerja mencakup kekurangan bimbingan bagi pekerja/buruh mengenai aspek keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari sisi perusahaan maupun dinas tenaga kerja.

Masalah-masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diidentifikasi terjadi pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia, suatu entitas bisnis swasta tempat penulis bertugas. Sebagai sebuah entitas yang beroperasi di sektor manufaktur otomotif dan terletak di Kawasan Industri Internasional City (KIIC) di Kabupaten Karawang, Jawa Barat, PT. Hiruta Kogyo Indonesia spesialisasi dalam produksi komponen kendaraan bermotor empat roda yang dibuat dari material metalik. Dalam proses produksinya, entitas ini memanfaatkan berbagai jenis peralatan yang setiap satunya mengandung risiko tersendiri, mencakup mesin pengelasan, peralatan machining, proses pengecatan, alat-alat pemotongan seperti grinder, mesin pencuci, mesin pengelas titik, dan sebagainya. Seringkali, pengoperasian mesin atau peralatan berujung pada insiden kecelakaan kerja, yang bisa jadi akibat dari kelengahan operator atau kesalahan mekanis. Faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ventilasi yang tidak memadai, iluminasi yang kurang, tingkat kebisingan yang tinggi, kontaminasi debu, suhu yang ekstrem, percikan benda panas, dan lain-lain, juga berperan dalam memicu kecelakaan. Lingkungan seperti ini tidak hanya menyebabkan kecelakaan tapi juga berpotensi menimbulkan berbagai penyakit kerja, termasuk tapi tidak terbatas pada masalah pernapasan, luka bakar, dan cedera akibat kontak dengan mesin atau objek tajam.

Insiden keselamatan di tempat kerja bisa disebabkan oleh tindakan tidak hati-hati dari karyawan yang menjalankan tugasnya dengan cara berisiko. Catatan insiden keselamatan di bulan Juni 2022 menunjukkan adanya kasus dimana seorang pekerja terluka saat menggunakan mesin spot welding, akibat tidak memadainya pemahaman terhadap petunjuk kerja yang telah disediakan. Petunjuk kerja ini seharusnya berfungsi sebagai panduan esensial untuk menghindari kejadian serupa, sehingga kejadian berbahaya semacam itu bisa ditekan seminimal mungkin. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengimplementasikan sistem pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan memberikan pelatihan kepada pekerja mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengharuskan setiap perusahaan untuk mengintegrasikan sistem pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan sistem pengelolaan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian tersebut adalah : bagaimana pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada perusahaan dan *kedua*, bagaimana upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tentang jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh dari kecelakaan kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini: *pertama*, untuk Mengkaji pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada Perusahaan dan *kedua*, untuk menganalisis dan mengkaji upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tentang jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh dari kecelakaan kerja.

METODE

1. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual merupakan pendekatan terhadap objek kajiannya beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan

isu yang dihadapi.⁴

2. Rancangan Kegiatan

Rencana kegiatan diperlukan di dalam suatu penelitian guna untuk mempersiapkan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Rencana kegiatan penelitian ini dilakukan selama 6 bulan.

3. Ruang Lingkup atau Objek

Ruang lingkup atau objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jaminan kecelakaan kerja (JKK), menghubungkannya dengan penerapan hukum oleh perusahaan dan pekerja/buruh guna menciptakan perlindungan hukum untuk pekerja/buruh di suatu entitas bisnis.

4. Bahan dan Alat Utama

Dalam proses akuisisi data, peneliti berusaha mendapatkan informasi baik yang bersifat primer maupun sekunder.

a. Data Primer yaitu data berasal dari bahan-bahan hukum yaitu:

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 49 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Keratan; dan
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan Dan Pemeriksaan Kecelakaan.

b. Data Sekunder yaitu berfungsi sebagai pendukung untuk data utama, memfasilitasi analisis dan pemahaman terhadap data utama tersebut. Sumbernya mencakup literatur ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, dan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan representatif perusahaan.

c. Data Tersier yaitu bahan hukum ketiga yang mendukung data sekunder yang meliputi kamus dan ensiklopedia hukum, artikel-artikel, Media Internet, serta literatur literatur lainnya yang mendukung pembahasan penelitian ini.

5. Tempat

Studi lapangan dilaksanakan di PT. Hiruta Kogyo Indonesia yang terletak di Jalan Maligi X, Lot. V-6 KIIC Karawang.

6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi dilakukan melalui analisis literatur dan sesi wawancara, sebagai berikut:

a. Studi Pustaka (*liberary research*)

Teknik pengumpulan data studi literatur melibatkan pencarian informasi melalui sumber-sumber seperti buku, literatur jurnal, legislasi, dokumen, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang di jelajahi oleh penulis.

b. Studi Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan dilakukan melalui metode wawancara, yakni dialog berupa penggalian informasi melalui informan berupa pertanyaan dan jawaban yang terjadi antara interviewer dan informan, bertujuan memperoleh data yang akan diolah oleh peneliti.

7. Definisi Operasional variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi untuk menjelaskan terkait dengan judul penelitian seperti yaitu:

a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum ialah tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi subjek hukum, sesuai dengan hak dan kewajiban mereka, yang dijalankan sesuai dengan hukum positif di Indonesia.

b. Tenaga Kerja

Tenaga kerja ialah individu yang berkapasitas untuk melaksanakan tugas demi menciptakan

⁴ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana, 2009), hlm. 93.

produk dan/atau layanan baik untuk kepentingan pribadi maupun kebutuhan umum.

c. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja ialah peristiwa yang terjadi ketika saat bekerja, saat perjalanan menuju tempat kerja, saat kembali kerumah ketika sudah bekerja, dan penyakit akibat kerja.

d. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja ialah asuransi kecelakaan dalam pekerjaan yang menawarkan proteksi finansial berbentuk fasilitas perawatan, rehabilitasi, dan kompensasi pekerja.

8. Teknik Analisis

Setelah berhasil mengumpulkan data, proses selanjutnya adalah menganalisisnya melalui metode kualitatif. Metode ini melibatkan gabungan antara studi literatur dan observasi lapangan untuk menafsirkan serta membahas data primer yang sudah dikumpulkan dan diproses secara menyeluruh. Pendekatan ini menghasilkan informasi deskriptif berdasarkan apa yang diungkapkan oleh para responden, baik melalui kata-kata tertulis maupun ucapan. Studi literatur yang dijalankan bertujuan untuk mengkaji dan membandingkan regulasi, ketentuan, preseden hukum, serta literatur rujukan bersama data terkait mengenai mekanisme penanganan hukum terhadap proteksi bagi tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja di Perusahaan dengan *case* kasus pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia.

HASIL

Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, telah ditemukan temuan-temuan hasil penelitian diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan Jaminan Tenaga Kerja Melalui Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Undang-Undang K3 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia adalah proses dimana menyelesaikan suatu aktivitas pekerjaan dengan mengutamakan keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja. Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah inisiatif yang bertujuan untuk mencegah dan mengantisipasi kecelakaan kerja serta penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berisiko menyebabkan insiden di tempat kerja untuk karyawan, tenaga kerja, dan para pengelola. Inisiatif ini dirancang sebagai strategi untuk meminimalisir pengeluaran perusahaan yang dapat timbul dari kecelakaan atau penyakit di masa depan. Namun, terdapat beberapa entitas bisnis yang belum memahami pentingnya K3 atau bagaimana menerapkannya dalam lingkungan kerja mereka.⁵

Tidak ada yang mengharapkan terjadinya insiden di tempat kerja, dan kenyataannya, peristiwa semacam ini sering kali tidak terprediksi serta dihindari oleh setiap individu, baik pekerja maupun pemilik usaha. Oleh karena itu, sangat krusial untuk meminimalisir dan mengelakkan potensi risiko kecelakaan kerja. Lebih lanjut, esensial untuk memperluas kesadaran akan risiko yang muncul dari penggunaan peralatan berteknologi tinggi. Juga, diperlukan adanya peningkatan dalam pemahaman, keahlian, dan kelincahan dalam mengoperasikan peralatan modern. Dengan cara ini, dampak negatif dari risiko kecelakaan kerja dapat dihindari dan diatasi.⁶

Untuk mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja, PT. Hiruta Kogyo Indonesia mengambil berbagai langkah keselamatan. Hak atas keselamatan kerja bagi karyawan, yang diakui dalam Pasal 3 huruf b dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan menerima upah serta perlakuan yang adil dan sesuai dalam lingkup pekerjaan.

Selanjutnya Pasal 2 ayat 1 dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mengatur keselamatan kerja menegaskan bahwa standar keselamatan kerja berlaku universal di semua lokasi, termasuk di darat, bawah tanah, permukaan air, bawah air, serta udara, selama berada dalam

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 178.

⁶ Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, (Yogyakarta : Gosyen Publishing, 2014), hlm. 154

lingkup hukum Negara Republik Indonesia.⁷

Lingkungan kerja tempat para pekerja menjalankan tugas-tugasnya menyimpan beragam potensi risiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan mereka, termasuk ancaman yang bersifat langsung dan tidak langsung. Di antaranya, risiko fisik merupakan salah satu jenis bahaya yang mencakup faktor-faktor seperti suara bising, getaran, perbedaan suhu, tingkat penerangan, paparan radiasi, serta unsur-unsur biologis dan kimia.⁸ Berikut adalah rincian dari masing-masing faktor tersebut:

- a. Kebisingan
- b. Getaran
- c. Suhu udara lingkungan kerja
- d. Bahaya bahan kimia

2. Pelaksanaan Jaminan Tenaga Kerja Melalui Program Jaminan Sosial Nasional

Program nasional untuk jaminan sosial diadakan oleh pemerintah dengan tujuan untuk menyediakan perlindungan serta meningkatkan kesejahteraan sosial kepada semua warga negara Indonesia. Inisiatif ini bertujuan agar setiap warga negara mampu memperoleh kebutuhan dasar yang memadai untuk kehidupan sehari-hari ketika menghadapi situasi yang menyebabkan pengurangan atau kehilangan pendapatan, seperti sakit, terlibat dalam kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, mencapai usia pensiun, atau pensiun. Untuk mengaktualisasikan dedikasi terhadap sistem perlindungan sosial, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional telah diratifikasi, yang kemudian dimodifikasi oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-Undang ini merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang juga telah direvisi oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 untuk menetapkan kembali peraturan tentang Cipta Kerja. Implementasi dari sistem jaminan sosial nasional, sebagai hasil dari pengesahan kedua Undang-Undang ini, harus dijalankan dalam kerangka perlindungan sosial yang menyeluruh, guna mengamankan peserta dari berbagai risiko sosial, baik selama masa kerja maupun ketika tidak bekerja.

Tujuan dari regulasi ini adalah untuk menjamin keamanan sosial bagi individu yang terdampak oleh insiden kerja. Efek insiden tersebut sering kali berujung pada kehilangan sumber penghasilan bagi individu tersebut, mempengaruhi kemampuan finansial mereka dan keluarga. Mengingat evolusi dari konsep keamanan sosial, kehilangan sumber penghasilan tidak selalu bersumber dari insiden kerja saja. Faktor lain termasuk pemecatan atau penghentian kontrak kerja sebelum waktunya juga berperan. Dengan demikian, untuk memastikan perlindungan sosial bagi mereka yang kehilangan pekerjaan secara efektif, diterbitkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pengesahan dari Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang antara lain menyediakan jaminan sosial bagi individu yang menghadapi pemecatan.

Regulasi yang diterbitkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sebagai pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menetapkan perlindungan sosial untuk individu yang menghadapi PHK melalui implementasi program perlindungan atas kehilangan pekerjaan. Implementasi program ini dirancang untuk tidak membebani Pekerja atau Pengusaha dengan Iuran tambahan. Ini dicapai dengan cara mengatur ulang kontribusi dari program JKK dan JKM, dimana sebagian dari dana tersebut dialihkan untuk mendanai program perlindungan kehilangan pekerjaan tanpa mengurangi hak yang telah dijamin kepada Peserta.

Di samping aspek yang telah diuraikan sebelumnya, penyesuaian juga perlu diterapkan pada elemen lain seperti kriteria keanggotaan, pemberian hak atas insiden yang diduga sebagai kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat pekerjaan, proses pelaporan, serta inisiatif promosi dan pencegahan dalam pengelolaan program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, guna memperkuat perlindungan untuk anggota.

Dengan kesadaran tinggi terhadap aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), PT. Hiruta Kogyo Indonesia menempatkan hal tersebut sebagai inti dari kegiatan operasionalnya. Kebijakan

⁷ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, (Jakarta : Erlangga, 2016), hlm. 134

⁸ Cecep Dani Sucipto, *Op.Cit*, hlm.13.

yang secara eksplisit menekankan pentingnya menciptakan ruang kerja yang kondusif dan aman bagi semua pegawai telah diinisiasi oleh perusahaan. Untuk merealisasikan visi ini, sebuah skema pelatihan K3 yang terstruktur dan menyeluruh disediakan untuk seluruh anggota staf. Dalam rangkaian pelatihan tersebut, karyawan dibekali dengan pengetahuan esensial mengenai risiko yang mungkin terjadi di lingkungan kerja, langkah-langkah keamanan yang harus diikuti, cara penggunaan alat pelindung diri yang benar, dan strategi bertindak saat situasi darurat terjadi. Selanjutnya, PT. Hiruta Kogyo Indonesia berkomitmen penuh dalam menjaga aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui pemeriksaan berkala pada kondisi lingkungan kerja dan perangkat yang digunakan. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk menjamin lingkungan kerja yang kondusif, sehat, serta meningkatkan produktivitas para pekerja.

Untuk menghindari cedera atau ancaman di lingkungan kerja, penggunaan peralatan keselamatan pribadi oleh para pekerja sangat dianjurkan. Peralatan ini dapat meminimalisir dampak negatif dari kejadian yang tidak diinginkan. Perlindungan mencakup, namun tidak terbatas pada, pelindung untuk kepala, penglihatan, wajah, pendengaran, dan sistem pernapasan, serta pengamanan untuk tangan dan kaki. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, setiap individu yang bekerja berhak mendapatkan jaminan keamanan dan kesehatan dalam pekerjaan, pemeliharaan moral dan etika, perlakuan yang adil dan menguntungkan, serta penghormatan terhadap nilai-nilai keagamaan.

PT. Hiruta Kogyo Indonesia telah menjamin bahwa alat keselamatan kerja yang mereka sediakan sesuai dengan standar yang diberlakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja. Inisiatif proaktif ini, yang diambil oleh bisnis untuk mengurangi risiko kecelakaan dan masalah terkait kerja, melibatkan distribusi perlengkapan pelindung diri yang memadai. Kesadaran organisasi terhadap kebutuhan untuk menyediakan perlengkapan yang tidak hanya memenuhi persyaratan regulasi tetapi juga kenyamanan para pekerja sangat krusial, karena ini tidak hanya berfungsi sebagai pengaman dari insiden di tempat kerja tetapi juga sebagai pendorong peningkatan efisiensi kerja.

Karyawan PT. Hiruta Kogyo Indonesia sering mengabaikan kewajiban mereka dalam mengenakan perlengkapan keselamatan selama proses produksi, yang berujung pada insiden kecelakaan kerja. Penggunaan peralatan keselamatan yang tidak maksimal oleh para pekerja, yang diharapkan bisa menghindari atau setidaknya mengurangi dampak dari insiden, sering kali tidak diindahkan. Meski telah berulang kali ditekankan oleh pihak manajemen agar seluruh staf mematuhi aturan penggunaan perlengkapan keselamatan, masih ada individu yang menentang arahan tersebut, dan sikap mereka ini sering kali diikuti oleh rekan kerja lainnya. Ini terjadi karena perusahaan kurang tegas dalam mengambil tindakan terhadap mereka yang tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja.

Ayat kedua dari Pasal 165 dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menegaskan keharusan bagi karyawan untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan mematuhi seluruh hukum yang relevan. Namun, nyatanya karyawan PT. Hiruta Kogyo Indonesia belum menerapkan ketentuan ini secara menyeluruh dan belum berhasil menjamin sebuah lingkungan kerja yang aman. Lebih lanjut, perusahaan ini belum sepenuhnya berhasil dalam memberi panduan, mengelola pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, atau menetapkan tindakan bagi pelanggaran yang dilakukan oleh para pekerja.

Pemerintah, melalui Peraturan Nomor 59 Tahun 2012, telah menetapkan kebijakan yang menargetkan pemeliharaan dan penjaminan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, dengan mengutamakan langkah-langkah untuk menghindari terjadinya penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan serta insiden-insiden di tempat kerja. Ini menekankan perlunya menyesuaikan kebijakan yang berkaitan dengan pendaftaran anggota, prosedur klaim untuk insiden dan penyakit yang diduga berkaitan dengan pekerjaan, proses pelaporan, dan inisiatif untuk promosi dan pencegahan, demi memperkuat program asuransi terhadap kecelakaan kerja dan risiko kematian. Sebagai tambahan, satu pasal baru, yaitu Pasal 43A, telah dimasukkan di antara Pasal 43 dan Pasal 44, dengan isi sebagai berikut:

Individu yang terlibat dalam pekerjaan, termasuk anggota keluarganya, organisasi buruh di lingkungan perusahaan, serta institusi layanan kesehatan yang menyediakan perawatan, memiliki hak untuk menginformasikan tentang potensi insiden di tempat kerja atau kondisi kesehatan yang diduga berkaitan dengan pekerjaan kepada pihak perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan, Lembaga

Penjamin Sosial Kesehatan, otoritas provinsi yang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya, atau entitas pemerintah pusat dan daerah yang berwenang dalam urusan kepegawaian.

Aturan tersebut mengatur hak tertentu bagi individu dan entitas dalam melaporkan insiden yang diduga sebagai kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan yang menimpa pekerja berupah. Entitas yang berhak untuk melakukan pelaporan mencakup pekerja yang terdampak, anggota keluarganya, organisasi pekerja atau buruh di lokasi kerja, serta institusi kesehatan yang menyediakan layanan medis.

Oleh karena itu, pasal ini menetapkan tanggung jawab untuk melaporkan dan menyediakan informasi mengenai insiden kecelakaan kerja atau kondisi kesehatan yang dipengaruhi oleh pekerjaan kepada otoritas yang relevan. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa tindakan yang sesuai diambil dan bahwa karyawan yang terpengaruh menerima perlindungan yang dibutuhkan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk memungkinkan pemantauan yang efektif, perlindungan, serta penanganan yang memadai terhadap insiden kecelakaan kerja atau masalah kesehatan terkait pekerjaan dalam lingkup ketenagakerjaan.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keharusan yang harus dijalankan di setiap area pekerjaan sesuai dengan norma yang telah ditetapkan, berlandaskan pada ilmu yang bertujuan untuk melindungi para pekerja. Pasal 3 dari UU Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 menegaskan perlunya melindungi kesejahteraan pekerja dengan memastikan keamanan dan efisiensi dalam setiap prosedur industri, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pekerja dan mendukung pembangunan nasional. Namun, penerapan program K3 di PT. Hiruta Kogyo Indonesia belum sepenuhnya efektif karena masih adanya pekerja yang mengutamakan kenyamanan pribadi daripada mengikuti protokol keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Situasi ini, tanpa ragu, menimbulkan risiko serius terhadap keamanan para pekerja serta kontinuitas operasional perusahaan. Sebagai respons terhadap ancaman ini, PT. Hiruta Kogyo Indonesia berupaya mengurangi potensi terjadinya insiden kerja dengan menyediakan berbagai peralatan dan fasilitas keselamatan yang sesuai dengan standar program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Ini mencakup penyediaan alat pelindung diri dan lainnya bagi karyawan, menegaskan pentingnya inisiatif ini.

Tidak diragukan lagi, situasi ini menciptakan potensi bahaya yang signifikan, baik bagi kelancaran operasional bisnis maupun keamanan para pekerja. PT. Hiruta Kogyo Indonesia, dengan tanggung jawabnya, telah mempersiapkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai standar yang ditetapkan oleh kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), termasuk menyediakan peralatan pelindung diri bagi para pekerjanya untuk mereduksi dan mengendalikan risiko tersebut. Hal ini penting mengingat lingkungan kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia yang terlibat dalam sektor industri dengan tingkat bahaya kecelakaan kerja yang tinggi.

Kejadian yang menimpa seorang karyawan di PT. Hiruta Kogyo Indonesia pada tahun 2024, di mana individu tersebut mengalami luka serius saat beroperasi pada sebuah alat, berkaitan erat dengan ketentuan dalam Pasal 25A. Pasal ini, terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, berfokus pada aspek layanan medis untuk insiden yang diduga sebagai kecelakaan kerja. Pasal 25A menekankan bahwa layanan kesehatan untuk kasus-kasus semacam ini harus mendapat prioritas dan jaminan awal dari BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tanggung jawab PT. Hiruta Kogyo Indonesia adalah menjamin karyawan yang terluka tersebut secepatnya menerima perawatan medis yang dibutuhkan, dengan biaya yang akan ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Jaminan akses terhadap fasilitas medis bagi korban yang diduga mengalami insiden di tempat kerja perlu dijaga berkelanjutan hingga kesimpulan resmi tentang insiden tersebut dikeluarkan. PT. Hiruta Kogyo Indonesia wajib menjamin kontinuitas perawatan kesehatan bagi karyawan yang mengalami cedera sampai keputusan mengenai kejadian tersebut dinyatakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Penegasan status insiden kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan harus diupayakan untuk terselesaikan tidak lebih dari 30 hari sejak penerimaan laporan awal. Hal ini menggarisbawahi urgensi penuntasan prosedur administratif dengan cermat dan cekatan, supaya karyawan yang terpengaruh dapat mendapat perlindungan dan ganti rugi yang layak.

Sesuai Pasal 25A, PT. Hiruta Kogyo Indonesia wajib menjalankan prosedur layanan kesehatan untuk karyawan cedera akibat kecelakaan, sesuai hukum yang ada. Ini menjamin hak

perlindungan dan perawatan kesehatan bagi karyawan terdampak sesuai program asuransi tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa para pekerja dinyatakan bahwa Alat Pelindung Diri yang disediakan oleh PT Hiruta Kogyo Indonesia sudah memadai, dan hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dan pengakuan dari Bapak Endang Ma'mun yang bertindak sebagai Supervisor HRD & GA dan juga sebagai anggota dari Pengurus Kesehatan Dan Keselamatan Kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, yang menegaskan bahwa perusahaan telah memenuhi tanggung jawabnya dengan menyediakan peralatan pelindung diri yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan para pekerjanya, seperti Helm, Sepatu Boot, Masker, Alat Pelindung Pendengaran, Kaca Mata, Sarung Tangan.

Adapun kepatuhan PT. Hiruta Kogyo Indonesia dalam menyediakan peralatan keamanan ini telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Pasal 3 dalam regulasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010, yang merinci bahwa Alat Pelindung Diri (APD) harus mencakup: (1) Pelindung Kepala; (2) Pelindung Mata dan Muka; (3) Pelindung Telinga; (4) Pelindung Pernafasan beserta perlengkapannya; (5) Pelindung Tangan; (6) Pelindung kaki.

Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, PT. Hiruta Kogyo Indonesia telah memenuhi persyaratan keselamatan kerja yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, khususnya pada Pasal 3 huruf f. Untuk menghindari kecelakaan, penting juga untuk memastikan bahwa alat dan bahan yang digunakan oleh pekerja berada dalam kondisi yang layak dan aman. Posisi mesin dan keadaan perangkat kerja memiliki dampak signifikan terhadap risiko kecelakaan. Oleh karena itu, entitas bisnis yang memprioritaskan keamanan dan kesehatan karyawannya akan selalu memastikan bahwa semua peralatan yang digunakan dalam kondisi prima dan aman. Hal ini diperkuat oleh data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa para pekerja mengenai kondisi dan kelayakan peralatan kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia. Berdasarkan wawancara tersebut terungkap bahwa karyawan PT. Hiruta Kogyo Indonesia menilai peralatan kerja di perusahaan tersebut berada dalam kondisi prima dan memenuhi standar penggunaan.

Selanjutnya berdasarkan dialog yang dilakukan penulis dengan Bapak Endang Ma'mun, yang bertindak sebagai Supervisor HRD & GA dan juga sebagai anggota tim Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, dapat diinformasikan bahwa karyawan diharuskan melakukan inspeksi terhadap peralatan kerja sebelum digunakan untuk menghindari insiden kecelakaan. Tujuan dari praktik ini di PT. Hiruta Kogyo Indonesia adalah sebagai berikut: (1) Melaksanakan manajemen preventif secara berkala untuk mencegah kejadian yang bisa menyebabkan kecelakaan. (2) Memastikan operasional semua peralatan, termasuk jaringan pipa dan kompresor, berada dalam kondisi yang aman dan terjaga. (3) Mencegah risiko-risiko yang mungkin memberikan efek negatif terhadap lingkungan. (4) Menyebarkan informasi dan meningkatkan kesadaran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. (5) Menjadikan keselamatan sebagai hal yang paling penting untuk mencapai target tidak adanya kecelakaan.

Dalam hal tentang arahan-arahan yang bisa memperlancar proses kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, telah ditemukan hasil temuan bahwa adanya petunjuk kerja dapat memudahkan pelaksanaan kerja. Hal tersebut dapat terlihat bahwa perusahaan telah menyediakan arahan kerja yang memfasilitasi kinerja karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Endang Ma'mun, yang menjabat sebagai Supervisor HRD & GA dan juga anggota Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, ditegaskan bahwa keberadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) di perusahaan bertujuan untuk mengklarifikasi detail kegiatan yang secara rutin dilaksanakan di perusahaan, menjelaskan peran, hak, dan kewajiban para karyawan untuk mencegah kecelakaan atau kesalahan, memperlancar proses kerja, dan pada akhirnya, memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. PT. Hiruta Kogyo Indonesia, entitas yang aktif dalam sektor pergantian komponen otomotif, telah mengintegrasikan aspek keselamatan serta kesehatan pekerjaan melalui koordinasi inisiatif keselamatan dan kesehatan serta distribusi peralatan proteksi pribadi tanpa biaya bagi para pegawainya.

Menurut informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan Bapak Endang Ma'mun, yang bertindak sebagai Supervisor HRD & GA dan juga sebagai anggota Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, perusahaan telah mengimplementasikan

berbagai tindakan untuk menjamin keamanan dan kesehatan pegawainya. Ini termasuk penyediaan peralatan keselamatan individu, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja, dan penerapan standar operasional prosedur yang ketat. Meskipun demikian, terdapat sejumlah karyawan yang persisten dalam mengabaikan peraturan ini. Para pekerja ini telah diberi peringatan secara verbal oleh manajemen karena mengesampingkan protokol keselamatan dan kesehatan kerja, menunjukkan resistensi terhadap pemakaian peralatan keselamatan dikarenakan kebiasaan mereka dengan kondisi kerja saat ini. Padahal, mengikuti dan mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk penggunaan peralatan pelindung diri, merupakan suatu kewajiban bagi setiap karyawan terhadap perusahaan.

PT. Hiruta Kogyo Indonesia telah menyuplai peralatan proteksi individu yang memenuhi kriteria yang diberlakukan oleh Kementerian Cipta Kerja. Inisiatif proaktif ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk mengurangi risiko kejadian kecelakaan di tempat kerja dan masalah kesehatan terkait kerja dengan menyediakan peralatan keamanan yang adekuat. Pentingnya keberadaan peralatan keselamatan yang memadai dan nyaman bagi karyawan dipahami oleh manajemen, sebagai sarana pencegahan terhadap insiden di tempat kerja serta untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Karyawan PT. Hiruta Kogyo Indonesia menunjukkan kelalaian dalam mengenakan APD selama proses produksi, menyebabkan terjadinya insiden kecelakaan kerja. Penggunaan APD yang tidak maksimal oleh pekerja, yang seharusnya dapat mengurangi risiko atau dampak kecelakaan, tidak terlaksana dengan baik. Meskipun pihak manajemen berulang kali menegaskan pentingnya APD, masih ada sejumlah pekerja yang dengan keras kepala menolak untuk mematuhi aturan tersebut, mempengaruhi rekan kerja lainnya untuk melakukan hal serupa. Situasi ini terjadi akibat pengawasan yang tidak memadai dari pihak perusahaan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya. Pasal 165 ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menekankan kewajiban pekerja untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat, serta mematuhi segala aturan hukum yang berlaku. Namun, PT. Karyawan Hiruta Kogyo Indonesia belum sepenuhnya menaati ketentuan tersebut, tidak berhasil dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi para pegawainya. Selain itu, perusahaan ini juga kurang maksimal dalam memberikan petunjuk, mengawasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta menerapkan tindakan kepada pekerja yang tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan.

Upaya Perusahaan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak-Hak Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Dari Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dalam upaya perusahaan memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tentang jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh dari kecelakaan kerja, maka telah ditemukan temuan-temuan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Upaya Perlindungan Melalui Program Pelatihan Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan di perusahaan telah ditemukan terdapatnya langkah pengamanan bagi karyawan, perusahaan diharuskan untuk menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan untuk membekali mereka dengan wawasan dan kemampuan yang relevan dengan tugas-tugas yang akan diemban. Kehadiran program ini memungkinkan karyawan untuk memahami secara mendalam tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan cara yang lebih aman. Hal senada juga berdasarkan hasil wawancara dengan Endang Ma'mun, yang menjabat sebagai HRD & GA dan juga anggota Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, diketahui bahwa secara rutin perusahaan ini melaksanakan beragam inisiatif untuk pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM). Kegiatan ini mencakup pelatihan, workshop, dan pertukaran ilmu untuk memajukan dan memperdalam pemahaman terhadap kapabilitas SDM.

2. Upaya Perlindungan Melalui Edukasi Latihan K3

Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan Endang Ma'mun, yang bertugas sebagai HRD & GA serta anggota pengelola Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, diketahui bahwa perusahaan telah menyelenggarakan sesi edukasi dan latihan terkait K3 bagi karyawan baru. Keberadaan program pelatihan K3 ini dianggap krusial, sebab mayoritas karyawan baru cenderung belum memiliki kesadaran serta kebiasaan untuk

menjalankan tugas dengan penuh kehati-hatian. Karyawan yang baru bergabung biasanya lebih berisiko menghadapi kecelakaan kerja, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan dan kecenderungan untuk buru-buru dalam menyelesaikan tugas. Bapak Endang Ma'mun melanjutkan dengan menjelaskan, pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk memperkenalkan risiko kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan kerja kepada para pekerja, pentingnya memakai perlengkapan keselamatan, serta metode penggunaan peralatan kerja secara aman.

3. Upaya Perlindungan Melalui Pembinaan Karyawan Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. Hiruta Kogyo Indonesia telah menugaskan para pengelola untuk melakukan pembinaan terhadap karyawan terkait beberapa aspek penting, yaitu:

- a. Menyampaikan informasi tentang situasi dan risiko yang mungkin muncul di lingkungan kerja.
- b. Memperkenalkan segala jenis perlengkapan keamanan dan peralatan pelindung yang wajib digunakan di area kerja.
- c. Memperlihatkan perangkat pelindung pribadi yang diperlukan oleh karyawan.
- d. Menginstruksikan metode dan perilaku kerja yang harus diikuti untuk memastikan keselamatan selama bekerja.

4. Upaya Perlindungan Melalui Menyediaan Ketersediaan Alat Medis

Untuk mencapai produktivitas optimal dan menjamin keselamatan di tempat kerja, penting juga untuk memperhatikan alokasi tenaga kerja yang tepat. Alokasi tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat mempengaruhi efisiensi perusahaan dan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan bahwa terkait ketersediaan peralatan medis untuk tindakan pertolongan pertama jika terjadi insiden, bahwa PT. Hiruta Kogyo Indonesia telah memastikan ketersediaan peralatan medis awal untuk mengatasi situasi darurat akibat kecelakaan. Perlengkapan pertolongan pertama pada keadaan darurat (P3K) yang tersedia di tempat kerja harus disesuaikan dengan tipe kejadian yang sering terjadi di area tersebut untuk memastikan bantuan yang diberikan kepada korban kecelakaan menjadi optimal. Untuk mempercepat proses pertolongan, alat-alat dan perlengkapan P3K perlu ditempatkan di lokasi yang mudah diakses. Aksesibilitas ini penting, dan perusahaan yang memiliki tanggung jawab dalam mengimplementasikan P3K perlu selalu siap untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan saat terjadi kecelakaan..

Jadi, dengan demikian pelaksanaan upaya perlindungan sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (1) dari PER.15/MEN/VII/2008 mengenai Fasilitas Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja menetapkan bahwa: (1) Ruang P3K; (2) Kotak P3K dan Isi;(3) Alat evaluasi dan alat transportasi; Tambahan fasilitas berwujud perlengkapan keselamatan pribadi dan/atau perangkat tertentu di lingkungan pekerjaan yang mengandung risiko khusus, telah dijalankan dengan baik oleh perusahaan.

Pemberian perlindungan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu fungsi dari perlindungan hukum. Implementasi kebijakan ini seringkali menghadapi berbagai kendala, termasuk saat diterapkan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia, meski regulasi telah jelas diatur dalam Undang-Undang.

Hasil studi dari beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa hambatan utama dalam penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja adalah minimnya kesadaran para pekerja tentang pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Banyak dari mereka tidak memahami regulasi yang berkaitan dengan hak mereka atas kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Sebagian besar pekerja hanya menyadari bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja telah diintegrasikan ke dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Kekurangan dalam pemahaman karyawan dan minimnya partisipasi mereka dalam mengatasi risiko di lingkungan kerja dikenal sebagai salah satu hambatan utama dalam penerapan standar kesehatan dan keselamatan kerja, yang berakibat pada distribusi informasi mengenai pengelolaan bahaya yang tidak memadai. Melalui wawancara yang dilaksanakan dengan Bapak Endang Ma'mun, yang menjabat sebagai Supervisor HRD & GA dan juga bertindak sebagai Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja, diungkapkan bahwa kesulitan dalam menjalankan tindakan perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja ini disebabkan oleh sikap apatis karyawan terhadap penggunaan peralatan keamanan diri.

Demi menjaga kesehatan para pekerja dari risiko bahaya, penting juga untuk melakukan pemeriksaan kesehatan, mencakup lingkungan kerja serta kondisi fisik dan mental para pekerja. Ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 8 ayat 2, yang menyebutkan, “Pengurus wajib memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha”.

Dari hasil wawancara yang diinisiasi oleh penulis bersama Endang Ma'mun, yang menjabat sebagai Supervisor HRD & GA sekaligus Pengurus Kesehatan dan Keselamatan Kerja, diungkapkan bahwa kegiatan pemeriksaan rutin adalah strategi preventif dalam menghindari penyakit, mengikuti prinsip kuno "mencegah lebih baik daripada mengobati", sebagaimana Philipus M. Hadjon mengungkapkan bahwa upaya perlindungan hukum diarahkan untuk menjamin hak-hak entitas yang diampu, berlandaskan kewajiban-kewajiban yang telah ditetapkan.

Perlindungan Hukum Preventif adalah upaya yang dilakukan oleh negara untuk menghalangi terjadinya pelanggaran sebelum terjadi. Ini melibatkan penerapan undang-undang dan peraturan dengan tujuan menghindari pelanggaran dan menetapkan batas-batas dalam bertindak sesuai hukum. Kehadiran perlindungan ini memainkan peran vital dalam mengarahkan tindakan pemerintahan yang berlandaskan pada prinsip kebebasan beraksi, mendorong mereka untuk berpikir dan bertindak dengan kehati-hatian. Menurut pandangan Philipus M. Hadjon, perlindungan preventif merujuk pada serangkaian keputusan yang diambil oleh pejabat pemerintahan yang posisinya lebih rendah, sebagai langkah pencegahan sebelum terjadi pelanggaran, menunjukkan pentingnya tindakan preventif sebagai cara untuk mencegah.

5. Upaya Perlindungan Melalui Inspeksi Rutin

Inspeksi rutin yang dijalankan oleh perusahaan diselenggarakan berdasarkan tipe aktivitas serta risiko yang ada pada lingkungan kerja, peralatan, dan prosedur operasional. Inspeksi rutin ini terbagi menjadi empat jenis, yaitu inspeksi pendahuluan (sebelum memulai kerja), inspeksi kesehatan secara periodik, inspeksi khusus, dan inspeksi kesehatan saat pengunduran diri.

Dari hasil penggalian informasi penulis dari pekerja melalui wawancara yang dilakukan secara langsung di lokasi kerja mengenai pelaksanaan inspeksi kesehatan periodik oleh PT. Hiruta Kogyo Indonesia, dijelaskan bahwa Dari data yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa PT. Hiruta Kogyo Indonesia telah memenuhi ketentuan pemeriksaan rutin terhadap karyawannya, selaras dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. Kita paham bahwa jaminan keamanan di tempat kerja adalah salah satu hak fundamental yang diperoleh karyawan, yang muncul dari serangkaian kegiatan hukum. Adanya hak ini menuntut pengusaha untuk memenuhinya sebagai kewajiban, sedangkan kewajiban yang diemban oleh karyawan menjadi hak pengusaha.

6. Upaya Perlindungan Melalui Regulasi Jam Kerja

Demi menjaga kesejahteraan serta keamanan tenaga kerja, tidak cukup hanya dengan menyediakan perlengkapan proteksi individu dan melakukan inspeksi rutin, namun perlu pula memfokuskan perhatian pada regulasi jam kerja. Kewajiban setiap karyawan untuk mengikuti jadwal kerja yang ditentukan oleh perusahaan merupakan langkah penting. Pengawasan terhadap durasi kerja bertujuan untuk menghindari keadaan lelah yang berlebihan. Kelelahan, sebagai masalah utama dalam kesehatan dan keamanan kerja, bisa memicu kejadian kecelakaan di tempat kerja. Beberapa penyebab utama kelelahan antara lain adalah kekurangan waktu istirahat dan beban kerja yang melebihi batas.

Regulasi mengenai jam kerja telah ditetapkan dalam Pasal 77 ayat 2 dari Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa jam kerja yang dimaksud adalah:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Menurut Ayat 2 Pasal 79 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ada kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terkait pemberian waktu rehat dan liburan kepada karyawan atau buruh, yaitu:

- a. Setelah empat jam bekerja tanpa henti, karyawan atau buruh harus diberikan istirahat minimal setengah jam, yang tidak dihitung sebagai bagian dari jam kerja.
- b. Harus ada hari libur mingguan, yaitu satu hari setelah enam hari bekerja dalam satu minggu.

Dari hasil wawancara dengan Pak Lutfi, yang menjabat sebagai Pengurus, disampaikan

bahwa organisasi tersebut sudah melaksanakan kebijakan waktu istirahat dan libur sesuai dengan yang diperintahkan dalam Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sementara berdasarkan hasil dialog yang dilakukan penulis dengan Endang Ma'mun, yang menjabat sebagai Pengurus, beliau menekankan pentingnya pengaturan waktu kerja. Hal ini dikarenakan, jika tenaga kerja terus-menerus diperas, akan timbul rasa bosan dan kejenuhan yang signifikan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesehatan dan produktivitas mereka.

Diharapkan perusahaan hendaknya menghindari penugasan karyawan melebihi jam kerja resmi untuk menjamin mereka memperoleh kesempatan memadai bagi pemulihan dan rekreasi.⁹ Akan tetapi, dalam kondisi mendesak yang memerlukan penyelesaian sesuai dengan Pasal 78 ayat 1 dan 2 dari Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terdapat ketentuan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, yakni: (1) Memperoleh persetujuan dari pekerja atau buruh yang terlibat. (2) Penerapan jam kerja tambahan dibatasi hingga maksimum 4 jam per hari dan 18 jam per minggu.

Perusahaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur perlu memastikan mereka mendapat cukup waktu untuk istirahat serta menyediakan makanan dan minuman dengan kandungan energi minimal 1.400 kalori. Kebijakan pengaturan jam kerja diimplementasikan dengan tujuan agar karyawan mendapatkan kesempatan memulihkan dan menenangkan pikiran mereka. Pekerjaan yang berlebihan tanpa istirahat yang memadai dapat mengakibatkan tekanan mental bagi karyawan, yang selanjutnya berpotensi menimbulkan efek negatif seperti stres. Kondisi stres ini dapat menghambat kemampuan seseorang dalam berfungsi secara efektif dan bahkan dapat menyebabkan gangguan kesehatan. Karena itu, kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan fisik dan mental para pekerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan stres tidak terbatas pada jam kerja yang telah dialokasikan; berbagai aspek lain juga berkontribusi, termasuk:¹⁰

- a. Ketersediaan bantuan sosial menjadi salah satu akar tekanan kerja bagi para pekerja. Bantuan tersebut berasal dari anggota keluarga, saudara dekat, saudara kandung, anak, pasangan, dan yang sejenis. Khususnya, ketiadaan dukungan dari kolega di tempat kerja, baik itu atasan maupun bawahan, berpotensi tinggi menyebabkan stres pada pekerja, yang berakibat pada ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diamanahkan.
- b. Pengelolaan organisasi yang buruk. Stres pada karyawan seringkali berakar dari metode kepemimpinan dalam organisasi yang cenderung perfeksionis, mudah terpengaruh oleh emosi, dan sangat kritis, yang semua ini mempengaruhi cara keputusan dibuat di lingkungan kerja.
- c. Beban kerja yang berlebihan dianggap sebagai faktor penyebab stres utama dan kondisi ini semakin memburuk ketika diberikan tugas yang tidak seimbang dengan kapasitas atau keahlian pekerja.

7. Upaya Perlindungan Melalui Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang merupakan hak setiap tenaga kerja: (1) Jaminan Kesehatan, (2) Jaminan Kecelakaan kerja. Dari hasil investigasi lebih mendalam, yang dilakukan penulis tentang asuransi sosial bagi pekerja yang diwajibkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 06 Tahun 2023, yang diterapkan oleh PT. Hiruta Kogyo Indonesia, dijelaskan bahwa PT. Hiruta Kogyo Indonesia menawarkan proteksi kesehatan dan keamanan kepada karyawannya. Legislasi menuntut penyediaan jaminan bagi pekerja dalam situasi adanya hubungan kerja. Jaminan sosial meliputi berbagai aspek, termasuk:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Setiap pekerja menghadapi risiko terkena penyakit atau mengalami kecelakaan selama bekerja. Untuk mengurangi dampak finansial yang mungkin timbul dari situasi tersebut bagi pekerja, pemerintah telah mengimplementasikan skema asuransi kecelakaan kerja. Skema ini menuntut dari para pemberi kerja untuk membayar premi, yang jumlahnya variatif, antara 0,24% hingga 1,74% dari total gaji bulanan pekerja. Premi yang dibayar ini terkait langsung dengan tingkat risiko yang dihadapi oleh pekerja; semakin tinggi risiko, semakin besar pula

⁹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada), hlm. 68.

¹⁰ Cecep Dani Sucipto, *Op.Cit*, hlm. 57.

premi yang harus dibayar.

Dalam regulasi yang tertuang dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 mengenai Perlindungan Sosial bagi Pekerja, Pasal 9 menjelaskan cakupan Asuransi untuk Kecelakaan Kerja: (1) Biaya transportasi; (2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan; (3) Biaya rehabilitasi; (4) Santunan berupa uang yang meliputi: (a) Santunan sementara tidak mampu bekerja; (b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya; (c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupunmental; (d) Santunan kematian.

Selanjutnya, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007, dijelaskan bahwa pekerja yang mengalami insiden kecelakaan kerja memiliki hak untuk menerima kompensasi yang terdiri dari: (a) Biaya transportasi, biaya transportasi dari lokasi kecelakaan ke rumah sakit diganti sebagai berikut: (1) Darat/sungai/danau Rp. 400.000 (empat ratus ribu); (2) Laut Rp. 750.000 (tujuh ratus lima puluh ribu); (3) Udara Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu). (b) Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), yakni: (1) 4 Bulan pertama 100% gaji; (2) 4 Bulan kedua 75% gaji; (c) Bulan selanjutnya 50% gaji. (b) Santunan Cacat: (1) Dalam hal cacat tetap sebagian, dibayarkan sekaligus (Lumsum), yaitu: % sesuai tabel x 80 gaji bulanan; (2) Segala cacat untuk selama-lamanya dibayar sekaligus (Lumsum) secara berkala: (2a) Jika seluruhnya, maka rumus perhitungannya: $70\% \times 80$ gaji sebulan; (2b) Jika secara berangsur/berkala, maka dalam 2 tahun: Rp. 200.000-, per bulan selama 24 bulan. (c) Santunan cacat fungsional segera dibayarkan dengan rumus: (c1) % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 bulan gaji.

Apabila terjadi kecelakaan kerja, selain manfaat di atas, diberikan penggantian biaya perawatan dan pemeliharaan sesuai dengan PP nomor 76 yaitu: (1) Santunan sampai dengan Rp12.000.000 (dua belas juta). (2) Santunan Kematian. Dalam peristiwa kecelakaan kerja yang berujung pada kematian, kompensasi yang diserahkan adalah sebagai berikut: (1) Jumlah penuh atau total pembayaran = $60\% \times 80$ gaji bulanan. (2) Tunjangan berjangka dalam waktu 2 tahun Rp.200.000-, per bulan. (3) Biaya rehabilitasi. Untuk setiap kasus, penetapan biaya pemulihan yang mencakup penggantian atau pembelian perangkat bantu ditetapkan secara sekali bayar dengan limit sebesar Rp.2.000.000, dan ditambahkan lagi sebesar 40% dari nilai tersebut.

b. Tunjangan Akibat Pekerjaan

Tunjangan dan biaya perawatan hanya diberikan setelah terkonfirmasi bahwa kondisi kesehatan yang dialami merupakan akibat dari pekerjaan. Karena itulah, nilai tunjangan yang diterima oleh pekerja berada pada level yang setara dengan mereka yang terluka karena kecelakaan di tempat kerja.

c. Jaminan Kematian

Para pekerja yang terdaftar dalam program Jamsostek mendapatkan perlindungan finansial apabila mereka meninggal dunia. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan mereka di masa yang akan datang. Biaya untuk santunan kematian, yang ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja, ditetapkan sebesar 0,30% dari penghasilan bulanan pekerja. Sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, santunan kematian ini diberikan kepada keluarga yang ditinggalkan, yakni istri atau suami serta anak-anak korban, meliputi: (1) Santunan kematian sebesar Rp. 1000.000; (2) Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Program asuransi kesehatan ini dirancang sebagai langkah preventif dan kuratif terhadap berbagai kondisi medis yang membutuhkan diagnosis, terapi, serta perawatan intensif, mencakup juga kondisi terkait kehamilan dan proses melahirkan. Biaya premi asuransi ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, sementara kontribusi dari pekerja yang memiliki keluarga dan tanggungan hingga tiga anak ditetapkan sebesar 6% dari pendapatan mereka, dan pekerja tanpa tanggungan membayar 3%. Hanya karyawan yang telah menikah secara resmi dan memiliki maksimal tiga anak yang berhak atas manfaat asuransi kesehatan ini.

e. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan polis asuransi yang ditujukan untuk pekerja yang mencapai usia 55 tahun atau bagi mereka yang mengalami kecacatan total. Mengenai premi untuk JHT, jumlahnya adalah: (1) Perusahaan menanggung sebesar 3,7%; (2) Tenaga Kerja menanggung sebesar 2%. Sebuah insiden serius terjadi pada tahun 2024 di PT. Hiruta

Kogyo Indonesia, di mana seorang karyawan terluka parah selama pengoperasian sebuah mesin. Kejadian ini langsung berkaitan dengan ketentuan Pasal 25A dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, yang membahas tentang penanganan kesehatan untuk insiden yang diduga sebagai kecelakaan kerja. Sesuai dengan Pasal 25A, pemberian bantuan kesehatan untuk kecelakaan kerja dianggap prioritas utama dan harus langsung ditangani oleh BPJS Ketenagakerjaan, menunjukkan kewajiban PT. Hiruta Kogyo Indonesia untuk segera memfasilitasi perawatan medis bagi karyawan terluka tersebut, dengan biaya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam konteks ini, perusahaan PT. Hiruta Kogyo Indonesia bertanggung jawab untuk menjamin kontinuitas layanan medis kepada karyawan yang mengalami cedera, hingga penetapan resmi terkait status kejadian sebagai kecelakaan kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menuntut agar PT. Hiruta Kogyo Indonesia terus memberikan dukungan perawatan kesehatan kepada karyawan yang cedera sampai dengan keputusan formal mengenai kecelakaan kerja dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya, prosedur verifikasi status kecelakaan kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan diharapkan rampung tidak melebihi batas waktu 30 hari terhitung sejak penerimaan laporan awal. Kepentingan utama di sini adalah agilitas dan akurasi dalam mengelola prosedur administratif, memastikan karyawan yang terdampak mendapat perlindungan dan ganti rugi yang layak.

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 25A, PT. Hiruta Kogyo Indonesia wajib menjalankan semua proses terkait pemberian layanan kesehatan kepada karyawan yang mengalami cedera akibat kecelakaan kerja sesuai dengan regulasi hukum yang ada. Langkah ini bertujuan untuk menjamin bahwa karyawan yang terdampak oleh kecelakaan tersebut menerima pengamanan serta penanganan medis yang layak, sesuai dengan hak mereka sebagai anggota dari program asuransi tenaga kerja, sebagaimana konsep penerapan keadilan yang Soerjono Soekanto yang mengungkapkan merujuk pada proses sinergi antara kesetaraan norma hukum dengan praktik pelaksanaannya, serta harmonisasi dalam mengawal dan menjaga norma tersebut agar tujuan utama dari pembentukan hukum bisa terlaksana tanpa menyimpang. Selanjutnya Soerjono Soekanto memahami penegakan hukum sebagai usaha menyesuaikan antara nilai-nilai yang tertuang dalam prinsip-prinsip atau pandangan yang stabil dan konkret serta perilaku bertindak sebagai urutan penyampaian nilai tahap terakhir dalam rangka menciptakan, menjaga, dan memastikan keberlangsungan kedamaian dalam interaksi sosial.

Pelaksanaan hukum yang nyata diwujudkan melalui penerapan hukum positif dalam praktik, sesuai dengan yang seharusnya dihormati. Dengan demikian, memberi keadilan pada pekerja/buruh dalam hal perlindungan dan menjamin penegakan hukum berarti menetapkan hukum secara spesifik dalam rangka menjaga dan memastikan kepatuhan terhadap hukum substantif melalui metode prosedural yang telah ditentukan oleh hukum formal.

SIMPULAN

1. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada Perusahaan adalah Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terhadap pekerja/buruh dalam suatu perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja, berupa implementasi standar K3 yang belum efektif, ditandai oleh pengawasan yang belum optimal dari pihak manajemen, walaupun pelaksanaan inspeksi secara rutin berlandaskan pada variasi tugas, risiko lingkungan kerja, peralatan, serta prosedur operasional. Kaitannya dengan pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja Di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, implementasi standar kesehatan dan keselamatan kerja untuk para pegawai belum efektif sepenuhnya, yang ditandai oleh pengawasan yang belum optimal dari pihak manajemen. Meskipun begitu, telah dilakukan beberapa langkah preventif oleh perusahaan untuk mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kesehatan serta keselamatan kerja, termasuk memastikan ketersediaan dan kondisi alat pelindung diri yang memadai, menjaga keadaan dan fungsi peralatan kerja, menyediakan fasilitas pertolongan pertama, serta mengoptimalkan pengaturan jam kerja.
2. Upaya Perusahaan dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak-Hak tentang Jaminan Kecelakaan adalah Upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tentang jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh dari kecelakaan kerja berupa pelaksanaan perlindungan kecelakaan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan

ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Namun pelaksanaan dan penegakkannya mengalami beberapa kendala disebabkan minimnya kesadaran para pekerja terhadap pentingnya memakai Alat Pelindung Diri (APD), kekurangan dalam pelaksanaan inspeksi oleh pengawas tenaga kerja, dan absennya sanksi yang efektif dan tegas dari pihak pemberi kerja yang dapat menimbulkan efek deterensi pada tenaga kerja. Selain itu upaya dalam hal pemenuhan hak-hak telah dilakukan oleh perusahaan mulai dari melaksanakan inspeksi secara rutin berlandaskan pada variasi tugas, risiko lingkungan kerja, peralatan, serta prosedur operasional, ke empat jenis pengecekan diadakan juga, yaitu meliputi evaluasi pendahuluan (sebelum memulai pekerjaan), evaluasi kesehatan secara periodik, inspeksi yang ditujukan untuk aspek tertentu, dan evaluasi kesehatan saat masa kerja telah berakhir, pengaturan waktu jam kerja dan waktu istirahat dan pemberian cuti telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Daniel Perwira, Alex Arifianto, Asep Sryahadi, Sudarno Sumator, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Jakarta : Lembaga Penelitian SMERU, 2003
- F. X. Djumiladji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika, 2006
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2009
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Cecep Dani Sucipto, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, Yogyakarta : Gosyen Publishing, 2014
- Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta : Erlangga, 2016
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Jurnal

- Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) (Studi Kasus Pada Pt Batik Keris Sukoharjo)”. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 22, No. 1, (2012) : 10-11

Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan Dan Pemeriksaan Kecelakaan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua
- Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial