

ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA
PERSEROAN TERBATAS DI INDONESIA

Ratih Fauziah Anatasya¹, Maria Claudita Abigael², Keisya Yvoni Riesvandha³, Dea Eklesia Ruung⁴, Nadia Yolanda Simangunsong⁵, Nanda Putri Agustina⁶, Vedy Marchindy Andea⁷,
Khansa Inggita Sari⁸

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Email : fauziahanatasya@students.unnes.ac.id¹, mariaclauditaabigael@students.unnes.ac.id²,
yvonikeisya@students.unnes.ac.id³, dearuung@students.unnes.ac.id⁴,
nadiasimagunsong2004@students.unnes.ac.id⁵, nandaputri@students.unnes.ac.id⁶,
vedyamarchindyandea@students.unnes.ac.id⁷, khasainggita@students.unnes.ac.id⁸

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji signifikansi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perseroan terbatas di Indonesia. K3 merupakan aspek krusial dalam industri yang memiliki tujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan, yang menjadi tanggung jawab perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analisis, mengandalkan data sekunder dari literatur dan sumber relevan. Temuan analisis menunjukkan bahwa penerapan K3 merupakan hak pekerja sekaligus kewajiban perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Penelitian ini juga menggarisbawahi regulasi yang mendasari pengaturan K3 di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 serta berbagai peraturan pemerintah lainnya, yang bertujuan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Keselamatan, Kesehatan Kerja, Perseroan Terbatas

ABSTRACT

This study examines the significance of the implementation of Occupational Safety and Health (OHS) in limited liability companies in Indonesia. OHS is a crucial aspect in industry that aims to protect the workforce from the risk of work-related accidents and diseases, which is the responsibility of the company based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This research uses a normative juridical method with a descriptive analysis approach, relying on secondary data from relevant literature and sources. The findings of the analysis show that the implementation of OSH is both a worker's right and a company's obligation to create a safe and healthy working environment. The research also underscores the underlying regulations governing OSH in

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : CAUSA



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

Indonesia, including Law No. 1 of 1970 as well as various other government regulations, which aim to protect workers' health and safety and increase work productivity.

Keywords: *Safety, Occupational Health, Limited Liability Company*

PENDAHULUAN

Pekerja sebagai sumber daya penting bagi perusahaan yang memerlukan perlindungan, khususnya berkaitan dengan aspek teknis, seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perlindungan ini sangat diperlukan, terutama bagi perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan risiko atau bahaya, yang dapat mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius dalam memberikan perlindungan K3 kepada para pekerjanya (Syarifah Mahila, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja dari risiko kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam setiap aktivitasnya, karena dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan kegiatan tersebut. Tenaga kerja adalah aset utama dalam suatu organisasi, yang memiliki peran penting dalam proses produksi, selain faktor material, mesin, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberikan perlindungan, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Abdurrozzaq Hasibuan, 2023).

Upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk memastikan perlindungan bagi pekerja dan meningkatkan kondisi kesehatan mereka melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, serta rehabilitasi. Ruang lingkup Keselamatan Kerja mencakup peraturan tentang syarat-syarat keselamatan di berbagai tempat kerja, baik di darat maupun udara. Setiap perusahaan diwajibkan untuk mengimplementasikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan (Jalu Ario Setyo Utomo, 2020). Agar keselamatan dan kesehatan kerja dapat terwujud dengan baik, perusahaan diwajibkan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan: "*Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.*"

Perseroan terbatas sudah diatur pada Pasal 109 Undang-Undang Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Salah satu perubahan signifikan terdapat pada Pasal 1, yang mendefinisikan kembali pengertian Perseroan Terbatas (PT). Dalam ketentuan baru ini, PT diartikan sebagai badan hukum yang berbentuk persekutuan modal, yang didirikan melalui perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham. Perubahan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan memperluas ruang lingkup bagi jenis usaha yang dapat berbadan hukum Perseroan Terbatas.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada perseroan terbatas di Indonesia menjadi pembahasan yang penting juga dalam keselamatan tenaga kerja di Indonesia, maka dalam

pembahasan ini dapat kita ambil beberapa rumusan masalah yang perlu di perjelas yaitu mengenai yang pertama bagaimana ketentuan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pada perseroan terbatas di indonesia, yang kedua bagaimana implementasi K3 pada perseroan terbatas di indonesia. Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perseroan terbatas atau di dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analisis. Pendekatan ini bertumpu pada data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau library research. Penelitian ini memanfaatkan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dari buku-buku dan jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik. Sementara itu, sumber data sekunder berasal dari berita daring yang membahas isu terkait. Langkah-langkah dalam penyusunan penelitian ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian, sehingga dapat mendukung analisis dan pembahasan secara komprehensif (Zainuddin ali, 2021).

PEMBAHASAN

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pemikiran dan upaya untuk memastikan kesempurnaan dan keutuhan baik jasmani maupun rohani dikenal sebagai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan keselamatan dan kesehatan kerja, seseorang diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dianggap aman jika segala sesuatu yang dilakukan oleh pekerja tersebut dijamin aman dan risiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan juga dianggap nyaman jika para pekerja merasa nyaman dan betah di tempat kerja mereka, sehingga mereka tidak mudah lelah (Hasibuan, 2020). Beberapa lembaga dunia seperti World Health Organization (WHO) mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya untuk meningkatkan dan menjaga tingkat kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja pada tingkat tertinggi di berbagai jenis pekerjaan. K3 juga mencakup mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan melindungi pekerja dari bahaya yang dapat membahayakan kesehatan mereka selama bekerja.

Tujuan utama Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan perlindungan dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi keselamatan fisik, kesejahteraan sosial, maupun kesehatan mental. K3 juga bertujuan untuk mendorong penggunaan alat dan perlengkapan kerja secara efisien agar mendukung produktivitas dan mengurangi risiko kerusakan atau kecelakaan. Selain itu, keamanan hasil produksi menjadi prioritas sehingga produk yang dihasilkan tetap berkualitas dan aman untuk digunakan. Penerapan K3 juga berfokus pada pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, termasuk memastikan kebutuhan gizi terpenuhi untuk meningkatkan vitalitas mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, K3 diharapkan dapat meningkatkan semangat, keharmonisan, dan partisipasi aktif karyawan. Upaya ini juga membantu melindungi pekerja dari ancaman kesehatan yang dapat muncul akibat kondisi atau situasi kerja yang tidak mendukung, sekaligus memberikan rasa aman sehingga mereka dapat bekerja tanpa rasa khawatir (Hizbussalam, 2018).

Keselamatan kerja merujuk pada kondisi yang aman, terutama pada pegawai selama melakukan aktivitas di tempat kerja, hal seperti mesin dan peralatan dan mesin, pengelolaan dan proses operasional dan lingkungan tempat kerja itu sendiri. Keselamatan kerja tidak hanya berarti menghindari kecelakaan fisik namun juga meminimalisir bahaya yang berdampak pada kesehatan pegawai. Tempat kerja yang aman merupakan tempat yang diatur standar dengan baik (Mutmainah, 2021).

Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang sebabnya seseorang yang melakukan hubungan pekerjaan mengalami cedera bahkan kematian. Kecelakaan kerja ini dapat terjadi karena berbagai faktor yang saling berkaitan dan dapat terjadi di berbagai jenis industri, antara lain:

- a. Faktor manusia, seperti keterampilan atau pengetahuan yang kurang akibat kesalahan penempatan pegawai;
- b. Faktor material atau bahan atau peralatan, seperti ketika besi berkualitas tinggi harus digunakan, namun digunakan bahan alternatif yang lebih murah, hal ini menimbulkan risiko kecelakaan kerja;
- c. Faktor bahaya atau sumber bahaya dibagi menjadi dua kategori. Pertama, perbuatan berbahaya yang meliputi kesalahan operasional kerja, ketidakkonsentrasian akibat keletihan, dan kecerobohan dalam pekerjaan. Kedua, situasi berbahaya yang dihadapi pegawai ketika mesin, lingkungan kerja, penerapan proses kerja, serta sifat pekerjaan itu sendiri (Irwan, 2023).

Keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sumber daya manusia, atau karyawan, memainkan peran yang sangat penting dalam operasi suatu bisnis. Namun, karyawan tidak terlepas dari masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat penting. Menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja bukan hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga investasi yang dapat meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi akan lebih fokus dan produktif. Salah satu contoh penggunaan kebijakan ini adalah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas. Oleh karena itu, Perseroan Terbatas harus memastikan bahwa kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja memenuhi standar yang ditetapkan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan (Octavian, 2022). Perusahaan yang mempekerjakan pekerja harus memastikan bahwa setiap pekerja yang bekerja dalam hubungan industrial memiliki perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang layak. Selain memenuhi persyaratan hukum, perlindungan ini merupakan tanggung jawab moral perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ini termasuk menyediakan fasilitas yang memadai, pelatihan keselamatan yang rutin, dan kebijakan yang mendukung pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dengan melindungi hak-hak pekerja terkait kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan tidak hanya melindungi kesejahteraan pekerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mengurangi risiko kerugian yang terkait dengan kecelakaan atau masalah kesehatan (Octavian, 2022).

Perseroan terbatas harus melakukan beberapa tindakan untuk menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Pertama, perseroan terbatas memperlihatkan komitmen nyata terhadap penerapan K3, yang diawali melalui mekanisme kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala perseroan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, bukan hanya ucapan. Kedua, sangat penting untuk menetapkan prosedur kerja yang jelas terkait K3 sehingga semua pihak di perseroan terbatas dapat memahaminya dengan benar dan menghindari kesalah pahaman.

Selain itu, perseroan terbatas harus membentuk unit kerja khusus yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa penerapan K3 berjalan sesuai rencana dan diterapkan dengan benar oleh semua pihak. Perseroan terbatas juga harus mempersiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan K3 dengan optimal. Perseroan terbatas harus memberikan informasi yang adil tentang penerapan kebijakan K3 agar semua pihak mengetahuinya. Selain itu, dokumen prosedur dan pelaksanaan K3 harus diperiksa secara berkala untuk memastikan bahwa semuanya berjalan dengan baik. Selanjutnya, perusahaan harus membuat jadwal kegiatan yang jelas untuk kelompok kerja dan terus memperbaiki sistem saat ini berdasarkan temuan peninjauan. Sistem dapat digunakan dengan sukses setelah memenuhi persyaratan yang ditentukan. Terakhir, perusahaan harus melakukan sertifikasi sistem K3 mereka kepada lembaga yang berwenang untuk memastikan bahwa sistem tersebut sah dan berkualitas (Fajar Kurniawan, 2022).

Untuk memahami implementasi K3 maka perlu diketahui indikator K3 yaitu meliputi:

1. Alat Perlindungan Diri

Peralatan keselamatan adalah aspek pokok yang perlu disiapkan dan diperhatikan sebelum serta selama bekerja. Setiap tipe pekerjaan mempunyai peralatan keselamatan tertentu yang perlu dipakai teruntuk perlindungan dari beragam resiko serta mengurangi imbas kecelakaan kerja. Berlandaskan hasil pengamatan melewati beragam penelitian sebelumnya, beragam alat perlindungan diri yang ada meliputi: helmet keamaan, sarung tangan, sepatu keamanan, pakaian kerja, sabuk pengaman, pelindung muka, kotak P3K, alat pemadam kebakaran, alat deteksi gas.

2. Ruang Kerja Yang Aman

Berdasarkan pengamatan peneliti, ruang bekerja di organisasi teruntuk pegawai program K3 dilengkapi oleh fasilitas penyokong kinerja teruntuk menjalankan peran juga tugas serta melahirkan lingkungan kerja yang bersih serta nyaman. Fasilitas tersebut termasuk pendingin udara, penerangan yang cukup, serta udara yang bersih. Sementara pekerja di bagian teknisi perlu menaati SOP yang berlaku sebelum bekerja di lapangan.

3. Penggunaan Peralatan Kerja

Berdasarkan hasil observasi peneliti di organisasi, pemakaian peralatan kerja menjamin keadaan yang melindungi tenaga kerja akan hak keselamatannya saat bekerja. Perlengkapan kerja adalah standar persyaratan yang meliputi seluruh peralatan yang dipakai, baik langsung maupun tidak langsung. Pemakaian peralatan kerja adalah sarana pokok teruntuk pencegahan kecelakaan kerja, cacat, dan kematian disebabkan kecelakaan kerja.

4. Ruangan Kerja Yang Sehat

Keadaan ruang kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Tata ruang kerja yang optimal dapat mendorong kinerja pegawai teruntuk melaksanakan kewajibannya. Karena itu, tata ruang kerja adalah satu faktor lingkungan kerja yang sehat, aman, serta nyaman sebagai syarat yang penting supaya pegawai bisa bekerja di keadaan prima.

Ketentuan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia

Setiap warga negara mempunyai hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini tercantum dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Guna mendapatkan kenyamanan dan perlindungan dalam

melaksanakan pekerjaannya, negara menjamin hak setiap orang dengan adanya pasal ini. Dalam upaya mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya perlu mencakup jaminan dengan adanya perlakuan yang setara tanpa diskriminasi apapun, dengan tetap menyesuaikan pada kepentingan pengusaha, kemajuan dunia usaha, dan perkembangan zaman hal ini yang dimaksud dengan perlindungan pada pasal tersebut (Arif, 2021).

Sistem Perundang-Undangan Indonesia dalam mengatur keselamatan dan kesehatan kerja mulai dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Irene Svinarky, 2020). Peraturan tentang keselamatan kerja peninggalan Belanda, yaitu Veiligheidsreglement Tahun 1910 (Stbl. No. 406), digantikan oleh undang-undang tersebut. Mengatur keselamatan kerja yang sesuai dengan teknologi, industrialisasi, dan perkembangan masyarakat menjadi alasan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 ini dibentuk.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja. Di tempat kerja yang berisiko, syarat keselamatan kerja diterapkan untuk: pekerjaan dengan tekanan udara atau suhu ekstrem, pekerjaan konstruksi dan perawatan bangunan, pertanaman kehutanan dan perikanan, penyelaman, lingkungan kerja yang mengandung atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, angin, cuaca, sinar, radiasi, suara, dan getaran, pertambangan, peralatan berbahaya, serta pengangkutan barang dan manusia (Raming, 2023).

Dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional serta untuk kesejahteraan hidup, tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya, hal ini diakui dalam Undang-Undang tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan K3 sebagai hak dasar pekerja (Harahap, 2020). K3 ditegaskan sebagai hak pekerja dan sekaligus menjadi kewajiban untuk para pengusaha dalam Undang-Undang yang menjadi dasar pengaturan hubungan ketenagakerjaan saat ini.

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“(1) 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.

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Jika dilihat dari pasal diatas, ditegaskan 3 hal mengenai K3, yaitu:

1. Sebagai hak para pekerja
2. Upaya melindungi keselamatan para pekerja atau buruh
3. Upaya untuk mewujudkan produktivitas kerja.

Selanjutnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur terkait kewajiban perusahaan terkait K3. Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.” Artinya, di dalam ketentuan tersebut sistem manajemen perusahaan wajib menjadi satu dengan pengaturan tentang K3. Proses manajemen perusahaan merupakan bagian integral dari K3 ditunjukkan dengan hal ini. Terjadinya kecelakaan kerja merupakan tanggung jawab dari perusahaan atau pengusaha bukan artinya

perusahaan dapat lepas tanggung jawab karena kecelakaan tersebut merupakan resiko dari individu, sehingga sistem manajemen perusahaan harus terintegrasi dengan pengaturannya

Ketentuan hukum kesehatan kerja di Indonesia merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja dan pengaturan keselamatan di tempat kerja. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan utama yang mengatur kewajiban perusahaan dan pekerja dalam menjalankan keselamatan kerja. Dalam konteks ini, perusahaan diwajibkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sedangkan pekerja diharapkan untuk mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara tegas menyatakan dalam Pasal 86 bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta Pasal 87 yang menekankan kewajiban perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Indi Nuroini, 2022).

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja memperluas cakupan perlindungan kesehatan kerja dengan mencakup empat upaya utama: pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, penanganan penyakit, dan pemulihan kesehatan. Dalam upaya pencegahan penyakit, standar kesehatan kerja mencakup identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya kesehatan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah berkomitmen untuk tidak hanya mengatur aspek keselamatan kerja, tetapi juga kesehatan pekerja secara menyeluruh (Yogi S Nugraha, 2023).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja juga berperan penting dalam mengatur tata cara pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan ini memberikan pedoman bagi perusahaan dalam melaksanakan pemeriksaan dan pengawasan terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selain itu, Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja mengatur penanganan penyakit yang muncul akibat hubungan kerja, sehingga pekerja yang mengalami masalah kesehatan terkait pekerjaan dapat memperoleh perlindungan dan penanganan yang layak (Ayu L Rahmiyati, 2017).

Dalam konteks pengawasan dan pembinaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) mengatur pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. P2K3 berfungsi sebagai lembaga yang membantu perusahaan dalam menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang diperlukan. Dengan adanya pengawasan yang ketat, diharapkan perusahaan dapat lebih bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan dan kesehatan pekerjanya (Eucharis A Lobo, 2020).

Pentingnya ketentuan hukum kesehatan kerja ini semakin diperkuat oleh kebutuhan untuk melindungi pekerja dari risiko yang mungkin timbul akibat pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa banyak pekerja, terutama di sektor informal, masih menghadapi tantangan dalam mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, urgensi rancangan undang-undang perlindungan pekerja informal menjadi semakin relevan, terutama dalam konteks hak atas kesehatan (Yogi S Nugraha, 2023).

Selain itu, dalam situasi darurat seperti pandemi Covid-19, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi semakin krusial. Banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan terdampak pandemi, yang sering kali mengabaikan hak-hak pekerja.

Hal ini menimbulkan tantangan bagi pemerintah untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil tidak merugikan pekerja, terutama mereka yang bekerja dengan kontrak waktu tertentu (Eucharis A Lobo, 2023).

Dalam rangka meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya kesehatan kerja, diperlukan upaya yang lebih besar dalam hal pendidikan dan pelatihan bagi pekerja dan pengusaha. Penelitian menunjukkan bahwa banyak kepala puskesmas dan staf kesehatan belum sepenuhnya memahami pentingnya pengelolaan kesehatan kerja, yang berpotensi mengurangi efektivitas program kesehatan di tempat kerja (Rahmiyati and Malik, 2017).

Ketentuan hukum kesehatan kerja di Indonesia mencerminkan komitmen pemerintah untuk melindungi pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Namun, tantangan dalam implementasi dan pengawasan masih perlu diatasi agar semua pekerja, termasuk mereka yang berada di sektor informal, dapat menikmati hak-hak mereka secara penuh. Dengan demikian, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sangat diperlukan untuk mewujudkan tujuan ini (Mega S Aroma, 2024).

Implementasi K3 pada Perseroan Terbatas di Indonesia

Sumber Daya Manusia (SDM) dan teknologi menjadi elemen penting dalam mendukung operasional perusahaan. Dalam hal ini, Alat Pelindung Diri (APD) yang dimiliki oleh perusahaan telah memenuhi standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan. Hal ini tercermin dari kelengkapan APD yang tersedia, fungsi APD yang bekerja secara optimal serta penerapan aturan pemakaian APD yang dilakukan secara maksimal untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan. Perusahaan menunjukkan komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sesuai dengan regulasi yang berlaku (Abdul Kadir Jaelani, 2020). Perusahaan telah mengambil langkah preventif dengan memasang tanda bahaya di area kerja yang dirancang agar mudah ditemukan, terlihat jelas, dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan. Selain itu, sebagian besar mesin telah dilengkapi dengan pelindung untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Namun masih terdapat beberapa mesin yang belum dilengkapi dengan filter pengaman. Ketidakhadiran filter ini berpotensi menimbulkan cedera pada pekerja jika tidak segera ditangani.

Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih terhadap perilaku sumber daya manusia (SDM) yang tidak mematuhi aturan keselamatan, seperti tidak menggunakan perlengkapan APD dengan lengkap. Hal ini disebabkan oleh dua faktor utama kurangnya sosialisasi mengenai pentingnya keselamatan kerja dari pihak perusahaan dan rendahnya kesadaran individu pekerja terhadap perlindungan diri. Untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan upaya lebih intensif dalam memberikan edukasi, pelatihan, serta pengawasan yang konsisten agar budaya kerja yang aman dan sesuai standar dapat tercipta secara menyeluruh (Nurfaika Ishak, 2020).

PT. Halo Indonesia Manufacture memiliki tanggung jawab untuk menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam pemilihan APD, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek penting untuk memastikan perlindungan maksimal dan kenyamanan pengguna. APD yang dipilih harus disesuaikan dengan jenis atau tipe pekerjaan yang dilakukan, sehingga mampu memberikan perlindungan optimal tanpa menimbulkan risiko tambahan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Desain APD juga harus ergonomis dan menarik, sehingga nyaman digunakan dan tidak menghambat gerakan

pekerja. Selain itu, fleksibilitas dalam penggunaannya menjadi nilai tambah untuk mendukung aktivitas kerja yang efisien.

Faktor durabilitas juga harus diperhatikan; APD harus tahan lama, tidak mudah rusak, dan mudah diperbaiki dengan suku cadang yang tersedia. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa APD memenuhi semua ketentuan dan regulasi yang berlaku, serta mempertimbangkan efisiensi biaya dengan menyediakan APD yang terjangkau namun tetap berkualitas. Dengan pemilihan yang tepat, perusahaan tidak hanya memastikan keselamatan kerja tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. PT. Halo Indonesia Manufacture memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan lingkungan kerjanya memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang berlaku. Salah satu langkah penting adalah memasang rambu-rambu yang sesuai dengan standar internasional dan etika keselamatan kerja. Pemasangan rambu ini tidak boleh dilakukan sembarangan, karena bisa menimbulkan risiko bahaya. Perusahaan perlu memilih rambu yang tepat dengan mempertimbangkan aktivitas yang berlangsung, mengidentifikasi potensi bahaya, menentukan tindakan pengendalian yang diperlukan, serta memilih jenis rambu dan indikator yang sesuai untuk digunakan.

Selain itu, PT. Halo Indonesia Manufacture juga harus memasang filter pada seluruh mesin yang digunakan dalam proses produksi. Hal ini bertujuan untuk mengurangi limbah dan polusi yang dihasilkan, sehingga tidak membahayakan kesehatan para pekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat menjadi lebih bersih, aman, dan sehat, sehingga mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Untuk mendukung penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang efektif, perusahaan juga perlu memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada seluruh sumber daya manusia (SDM). Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan sosialisasi SOP secara rutin, sehingga para pekerja dapat memahami pentingnya mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam setiap aktivitas mereka. Dengan langkah-langkah ini, PT. Halo Indonesia Manufacture tidak hanya menciptakan tempat kerja yang lebih baik, tetapi juga meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan.

Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT. Halo Indonesia Manufacture, yang didasarkan pada Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Nomor 754/2020, merupakan tonggak penting dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). SK ini, yang diterbitkan di Sukoharjo pada 9 Maret 2020, menjadi bukti nyata dari komitmen manajemen dan karyawan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sesuai standar K3. Setelah penerbitan SK tersebut, instalasi K3 di PT. Halo Indonesia Manufacture secara resmi mulai beroperasi, dengan personel terlatih yang tergabung dalam struktur organisasi P2K3 bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi implementasi K3. Mereka memiliki tugas strategis dalam memastikan bahwa seluruh prosedur keselamatan diterapkan secara konsisten di seluruh area kerja.

Penerapan K3 yang efektif membawa dua manfaat utama. Pertama, efek primer berupa pengurangan risiko kecelakaan kerja, sehingga melindungi keselamatan karyawan dan memastikan kelancaran operasional. Kedua, efek sekunder yang tidak kalah penting, yakni peningkatan produktivitas perusahaan, perbaikan reputasi di mata mitra dan pelanggan, serta penguatan citra perusahaan sebagai organisasi yang peduli terhadap keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Dengan kombinasi manfaat ini, implementasi SMK3 tidak hanya menjadi

kewajiban, tetapi juga investasi jangka panjang untuk keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan. Lon Fuller berpendapat bahwa transformasi moralitas kewajiban (*the morality of duty*) harus menjadi landasan utama dalam pembentukan peraturan perusahaan yang baik. Prinsip-prinsip ini mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan untuk memastikan bahwa peraturan yang dibuat adil, efektif, dan dapat diterapkan secara konsisten. Pertama, perlu adanya aturan umum yang berfungsi sebagai panduan dalam pengambilan keputusan, sehingga keputusan yang diambil memiliki dasar yang jelas dan terarah. Kedua, peraturan yang dibuat harus diumumkan atau dipublikasikan secara terbuka agar dapat diketahui dan dipahami oleh semua pihak yang berkepentingan. Ketiga, hukum atau peraturan tidak boleh berlaku surut, karena hal ini dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakadilan (Utomo, 2020).

Selain itu, peraturan harus dirumuskan dalam bahasa yang jelas dan mudah dipahami, sehingga tidak menimbulkan kebingungan bagi pihak-pihak yang terlibat. Aturan-aturan tersebut juga harus harmonis dan tidak saling bertentangan, untuk mencegah konflik dalam penerapannya. Peraturan tidak boleh berisi tuntutan yang melebihi kemampuan manusia untuk memenuhinya, karena hal ini akan membuatnya tidak realistis dan sulit untuk diterapkan. Untuk menjaga stabilitas dan kepercayaan, perubahan peraturan harus dilakukan dengan penuh pertimbangan dan tidak dilakukan terlalu sering. Perubahan yang terlalu sering dapat menimbulkan kebingungan dan mengurangi kepercayaan terhadap aturan yang ada. Terakhir, peraturan yang dibuat harus konsisten dengan pelaksanaan dalam praktik sehari-hari. Pemerintah atau pihak berwenang harus menerapkannya dengan tegas dan konsisten, sehingga aturan tersebut benar-benar memiliki dampak yang nyata dan positif dalam kehidupan organisasi. Moralitas internal sistem hukum menentukan keberhasilan atau kegagalan sistem, menurut teori Fuller (Lego Karjoko, 2020). Salah satu dari prinsip-prinsip ini adalah bahwa aturan harus jelas sehingga tidak terjadi multitafsir dan aturan tidak saling bertentangan. Tiga prinsip dari analisa peraturan perusahaan PT. Halo Indonesia Manufacture antara lain, pertama tentang peraturan-peraturan harus dirancang dengan menggunakan rumusan yang jelas dan mudah dipahami. Hal ini bertujuan agar setiap individu yang terlibat dapat memahami maksud dan tujuan dari aturan tersebut tanpa menimbulkan ambiguitas atau kesalahpahaman. Kejelasan dalam penyusunan aturan menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa peraturan dapat diterapkan secara efektif dan konsisten oleh semua pihak. Kedua, di PT. Halo Indonesia Manufacture aturan perusahaan disusun dalam bentuk aturan umum yang berlaku secara menyeluruh untuk seluruh karyawan tanpa pengecualian. Penyusunan aturan dalam bentuk ini bertujuan untuk menciptakan kejelasan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja, memastikan bahwa baik pekerja maupun pengusaha mendapatkan perlakuan yang adil dan setara. Prinsip kesetaraan ini menjadi landasan penting dalam mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha terhadap karyawan. Dengan adanya perlakuan yang sama, perusahaan tidak hanya menjaga hak-hak karyawan, tetapi juga menciptakan rasa kepercayaan dan penghargaan di antara kedua belah pihak. Pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berkelanjutan, mendukung tujuan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

Ketiga, hukum wajib diumumkan dalam peraturan perusahaan di PT. Halo Indonesia Manufacture telah dipublikasikan secara resmi kepada seluruh karyawan, baik melalui pengumuman langsung maupun media komunikasi internal perusahaan. Dengan dilakukannya publikasi ini, peraturan tersebut memenuhi semua persyaratan formal yang diperlukan agar

dapat diterapkan secara sah dan efektif. Hal ini berarti bahwa baik pengusaha maupun pekerja, sebagai pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan hukum di perusahaan memiliki hak yang sama untuk mengakses informasi mengenai peraturan yang berlaku. Selain itu, mereka juga memiliki kewajiban untuk memahami, mematuhi, dan menjalankan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan tersebut. Kepatuhan terhadap peraturan ini tidak hanya menciptakan keadilan, tetapi juga memastikan terciptanya lingkungan kerja yang terorganisir, transparan, dan bebas dari potensi konflik. Peraturan yang diumumkan menjadi dasar yang kuat untuk menjalin hubungan yang harmonis dan profesional antara pengusaha dan pekerja.

Dalam sektor industri, perhatian terhadap keseimbangan antara aspek ekonomi dan perlindungan terhadap tenaga kerja sangat penting, terutama terkait dengan keselamatan kerja yang menjadi prioritas utama. PT Gunbuster Nickel Industry (GNI), sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam industri nikel smelting di Indonesia, sangat memahami betapa vitalnya aspek ini. Perusahaan ini menggunakan teknologi Rotary Kiln Electric Furnace (RKEF) yang canggih, dengan 25 jalur produksi yang mampu menghasilkan 1,9 juta unit Nickel Pig Iron (NPI) setiap tahunnya. Mengingat banyaknya karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan, serta penggunaan mesin dan peralatan yang beroperasi pada suhu tinggi, PT GNI menyadari bahwa keselamatan kerja harus menjadi prioritas utama. Dengan ribuan pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi, perusahaan ini berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mematuhi standar keselamatan yang ketat. Oleh karena itu, regulasi keselamatan yang diterapkan oleh PT GNI tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga sejalan dengan pedoman dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, menjadikan perlindungan tenaga kerja sebagai salah satu pilar keberlanjutan perusahaan (Adiatma, 2020).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.04/MEN/1987, setiap perusahaan yang memiliki jumlah pekerja 100 orang atau lebih, atau meskipun jumlahnya kurang dari 100 orang namun terlibat dalam kegiatan yang melibatkan bahan, proses, atau instalasi yang berisiko tinggi. Fungsi utama K3 adalah untuk menciptakan kolaborasi yang sinergis antara pihak pengusaha dan pekerja dalam rangka memastikan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berjalan dengan optimal (Putera, 2021). Keberadaan K3 yang terdiri dari anggota yang mewakili kedua belah pihak pengusaha dan pekerja memiliki peranan yang sangat krusial, tidak hanya untuk kepentingan perusahaan tetapi juga untuk melindungi keselamatan para karyawan. Ini adalah bagian dari komitmen yang serius dari PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) dalam menjaga standar keselamatan yang tinggi.

Tugas dan fungsi K3 diatur secara rinci dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mencakup berbagai aktivitas, seperti pengumpulan dan analisis data terkait aspek K3, memberikan pemahaman kepada pekerja mengenai potensi risiko dan bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja, serta melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja. Selain itu, P2K3 juga bertanggung jawab dalam merancang dan mengembangkan sistem pengendalian risiko K3, serta melaksanakan pengawasan terhadap implementasi prosedur keamanan yang ada. Di PT GNI, peran P2K3 sangat strategis, karena mereka tidak hanya bertugas dalam merumuskan dan mengawasi kebijakan keselamatan kerja, tetapi juga dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi K3 yang berlaku, terutama dalam proses yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti smelting nikel (Sarbiah, 2023). Selain upaya internal yang kuat, PT GNI juga

aktif menjalin kemitraan dengan berbagai pihak eksternal guna memperkuat dan memastikan bahwa prosedur keamanan kerja diterapkan dengan baik. Salah satunya adalah dengan bekerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia untuk memperkuat implementasi regulasi K3 dan menjamin bahwa langkah-langkah pencegahan kecelakaan kerja dapat dioptimalkan. Komitmen yang sungguh-sungguh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ini juga tercermin dalam Komitmen dan Ikrar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT Gunbuster Nickel Industry yang menjadi bagian dari budaya kerja perusahaan yang terus ditingkatkan dan dijaga. Walaupun PT GNI telah memiliki regulasi dan prosedur keselamatan kerja yang lengkap dan efektif, perusahaan terus berupaya bekerja sama dengan berbagai pihak terkait untuk memastikan bahwa setiap aturan dan prosedur tersebut diterapkan dengan baik di lapangan (Alfian, 2023).

Pemahaman yang mendalam dari setiap pekerja mengenai prosedur keselamatan dan regulasi yang ada merupakan hal yang sangat vital dan tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, PT GNI secara konsisten melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), untuk memastikan seluruh karyawan memahami risiko yang ada dan cara-cara pencegahannya. Sebagai bagian dari upaya konkret dalam penerapan regulasi K3 di lingkungan kerja smelter, PT GNI mengadakan Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) Penyelamatan dan Penanganan Kecelakaan Kerja. Dalam pelaksanaan program ini, PT GNI bekerja sama dengan Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional (Basarnas) Kota Palu untuk memberikan pelatihan tentang prosedur tanggap darurat dan penggunaan peralatan tanggap darurat yang tepat. Program ini dirancang untuk memastikan karyawan siap menghadapi situasi darurat dan dapat bertindak dengan cepat dan tepat jika terjadi kecelakaan kerja. Sebagai bagian dari Proyek Strategis Nasional, PT GNI sangat memperhatikan dan menanggapi dengan serius setiap aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan terbaru, baik dalam proses kerja maupun dalam hal implementasi prosedur keselamatan. Selain itu, pemerintah turut berperan aktif dalam memberikan pembinaan serta solusi terkait penerapan regulasi K3 di Indonesia, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat. Hal ini juga sejalan dengan temuan dari berbagai penelitian yang menekankan pentingnya dorongan dan pembinaan yang berkelanjutan mengenai regulasi K3, agar keselamatan dan kesehatan kerja tetap menjadi prioritas utama di setiap sektor industri.

Menurut laporan dari Kementerian Tenaga Kerja, PT GNI secara aktif meminta arahan dan koordinasi guna meningkatkan standar K3 di fasilitas pabrik. Berbagai langkah konkret telah diambil, termasuk menyusun jadwal untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Keterlibatan otoritas pengawas pun terus berlangsung untuk memastikan bahwa standar keselamatan kerja diterapkan dengan tepat. Melalui upaya ini, PT GNI menegaskan bahwa perlindungan terhadap karyawan melalui regulasi keselamatan dan keamanan kerja bukan hanya sekadar kata-kata, tetapi merupakan bagian integral dari tindakan dan komitmen nyata perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan perlindungan optimal bagi para pekerja, sesuai dengan regulasi K3 yang berlaku di PT GNI serta di seluruh Indonesia. Dengan komitmen yang teguh ini, PT GNI memperkuat niatnya untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi seluruh anggotanya (Suganda, 2023).

Selain itu, PT GNI juga aktif bekerja sama dengan pihak luar untuk memastikan prosedur keselamatan kerja dilaksanakan dengan tepat. Dalam rangka mencegah kecelakaan kerja, PT GNI

menggandeng Kementerian Tenaga Kerja untuk memperkuat aspek K3 melalui regulasi yang diterbitkan. Komitmen perusahaan ini tercermin dalam Komitmen dan Ikrar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT Gunbuster Nickel Industry. Mengingat banyaknya pekerja yang terlibat dan risiko tinggi dalam proses kerja, kecelakaan kerja adalah hal yang tidak bisa dianggap sepele. Namun demikian, PT GNI bertekad untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. Meski telah memiliki regulasi dan prosedur keselamatan kerja yang memadai, perusahaan terus bekerja sama dengan berbagai pihak untuk memastikan bahwa setiap aturan dan prosedur diterapkan dengan efektif. Pemahaman yang mendalam dari para pekerja mengenai prosedur dan regulasi yang ada sangatlah penting dan tidak boleh diabaikan (Tarigan, 2021). Oleh karena itu, PT GNI secara rutin menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan terkait K3. Sebagai bagian dari Proyek Strategis Nasional, PT GNI sangat serius dalam menangani keselamatan dan kesehatan kerja. Mereka mendorong para karyawan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan, termasuk dalam hal implementasi K3. Pemerintah juga memiliki peran penting dalam memberikan pembinaan serta solusi terkait regulasi K3 di Indonesia. Berdasarkan laporan dari Kementerian Tenaga Kerja, PT GNI secara aktif meminta panduan dan koordinasi untuk meningkatkan standar K3 di fasilitas mereka. Berbagai langkah nyata telah diambil, termasuk penyusunan timeline untuk mematuhi norma ketenagakerjaan yang berlaku. Keterlibatan otoritas pengawas pun terus berlanjut untuk memastikan penerapan standar keselamatan kerja yang sesuai. Melalui upaya ini, PT GNI menegaskan bahwa perlindungan karyawan melalui regulasi keselamatan kerja bukan hanya sebuah pernyataan, melainkan bagian integral dari tindakan dan komitmen nyata perusahaan.

Penerapan kebijakan K3 yang efektif di PT Gunbuster Nickel Industry dapat memberikan berbagai manfaat, seperti menurunkan tingkat kecelakaan kerja, mengurangi absensi akibat masalah kesehatan, meningkatkan efisiensi kerja, serta memperbaiki citra perusahaan di mata publik dan para investor. Dengan menganalisis aspek-aspek tersebut, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana PT Gunbuster Nickel Industry mengelola dan menerapkan K3 di tempat kerja, serta potensi dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan (Wahyuni, 2020).

KESIMPULAN

Kesimpulan mengenai Analisis penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perseroan terbatas di Indonesia, mengindikasikan bahwa K3 memiliki peranan yang sangat penting dalam melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penerapan K3 merupakan hak pekerja sekaligus kewajiban perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Analisis ini menunjukkan bahwa penerapan K3 perlu terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 memberikan dasar hukum yang jelas terkait perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Namun dalam praktiknya masih ada berbagai tantangan, termasuk kurangnya komitmen dari manajemen, pemahaman yang tidak merata mengenai prosedur K3, serta kebutuhan akan fasilitas dan pelatihan yang memadai. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk secara proaktif mengembangkan dan menerapkan kebijakan K3 yang efektif.

SARAN

1. Perusahaan harus menunjukkan komitmen yang nyata terhadap penerapan K3 dengan merumuskan kebijakan yang jelas dan melibatkan setiap tingkat organisasi dalam pelaksanaannya. Selain itu, penting untuk melaksanakan pelatihan rutin bagi semua karyawan mengenai prosedur K3 dan penggunaan alat pelindung diri, guna meningkatkan kesadaran dan pemahaman mereka tentang pentingnya keselamatan kerja.
2. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, termasuk peralatan keselamatan yang memadai serta menjaga kebersihan dan kesehatan area kerja. Lalu menerapkan sistem pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap penerapan K3 guna memastikan bahwa semua prosedur dijalankan dengan baik dan melakukan perbaikan jika diperlukan.
3. Mendorong perusahaan agar mendapatkan sertifikasi sistem manajemen K3 dari lembaga yang berwenang untuk memastikan bahwa standar keselamatan dan kesehatan kerja terpenuhi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BUKU

Ali, Z. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.

Irene Svinarky, S. H., & Kn, M. (2020). *Sistem Manajemen K3*. CV BATAM PUBLISHER.

ARTIKEL

Adiatma, H., Sulandari, S., & Widowati, N. (2020). STUDI TENTANG KINERJA PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN KUDUS. *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(4), 179-189. <https://doi:10.14710/jppmr.v3i4.6560>

Akbar, K. W. M., & Jayadi, A. (2021). Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perseroan Terbatas. *Alauddin Law Development Journal*, 3(2), 283-292.

Alfian, A., Irmawati, & Juhanto, A. (2023). Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di Area Kerja Produksi Precast di PT. Bosowa Beton Indonesia. *INHEALTH : INDONESIAN HEALTH*, 2(1), 26-36. <https://doi.org/10.56314/inhealth.v2i1.71>

ARIF, W. (2021). *Analisis Maqashid Syariah Terhadap Implementasi Pasal 27 Ayat (2) Uud 1945 Tentang Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Warga Negara (Studi di Kelurahan Kelapa Tujuh Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG).

Aroma, M. S. (2024). *Pengawasan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi Terhadap Pengelolaan Limbah Hasil Dari Kegiatan Usaha Pabrik Ikan Yang Berada Di Kecamatan Muncar Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 3 Tahun 2011 Tentang Pengendalian Pencemaran Air*. *Ijlj*, 1(4), 9. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2586>

Fajar Kurniawan, M. Y. (2022). *Pengaruh Dampak Keselamatan Dan Kesehatan (K3), Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Najatim Dockyard* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kapalabuhan Barunawati Surabaya).

- Harahap, N. (2020). Hak dan Kewajiban Pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan*, 6(1), 15-27.
- Hasibuan, A., & Nasution, S. P. (2023, June). Evaluasi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Rumah Sakit. In *Prosiding Seminar Nasional Teknik UISU (SEMNASTEK)* (Vol. 6, No. 1, pp. 153-161).
- Hasibuan, H., Purba, B., Marzuk, M., Sianturi, M. E., Armus, A., Gusty, S., ... & Jamaludin, J. (2020). Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Hizbussalam, H. (2018). Analisis kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di PT. Antelas. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1, 33–38.
- IHSAN, F. KESEHATAN KERJA (SMK3) DI PT SUCOFINDO PEKANBARU.
- Irwan, I., Saharuddin, S., Syahril, M. A. F., & Suprpto, S. (2023). Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(4), 364-371.
- Karjoko, Lego, Said Gunawan, A L Sentot Sudarwanto, Heriyanti, Zaidah Nur Rosidah, I Gusti Ayu Ketut Handayani, and others, 'PATENT POLICY ON THE PHARMACEUTICAL SECTOR IN INDONESIA', 23.5 (2020), 1–13
- Lobo, E. A. (2023). Pengendalian, Pengawasan Minuman Beralkohol Dan Pelarangan Minuman Oplosan Melalui Pelaksanaan Peraturan Daerah No 4 Tahun 2019 Di Kabupaten Bantul. *Journal of Society Bridge*, 1(1), 17–41. <https://doi.org/10.59012/jsb.v1i1.3>
- Mahila, S., Nazifah, N., & Susanti, U. E. E. (2020). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di Perseroan Terbatas Nilam Sari Cipta Amrizal. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 248-259.
- Nasution, A. S. (2024). Pengaruh Penerapan Kebijakan K3 Terhadap Pencegahan Kecelakaan Kerja. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 495-497.
- Nugraha, Y. S. (2023). Urgensi Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Informal: Analisis Hak Atas Kesehatan. *Fundamental Jurnal Ilmiah Hukum*, 12(2), 334–353. <https://doi.org/10.34304/jf.v12i2.181>
- Nuroini, I. (2022). Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Hukum Politik Dan Ilmu Sosial*, 1(3), 178–183. <https://doi.org/10.55606/jhpis.v1i3.590>
- Octavian, V., & Septiawan, P. (2022). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok. *Pamulang Law Review*, 4(2), 243-256.
- Pakki.org. (2024). *Pengertian K3 secara umum, tujuan, prinsip, ruang lingkup, jenis K3*. Diakses pada 20 November 2024, dari https://pakki.org/berita_detail/pengertian-k3
- Permadhi, P. L. O., & Sudirga, I. M. (2020). Problematika Penerapan Sistem Karantina Wilayah Dan PSBB Dalam Penanggulangan Covid-19. *Kertha Semaya Journal Ilmu Hukum*, 8(9), 1355. <https://doi.org/10.24843/ks.2020.v08.i09.p06>
- Putera, R. I., & Harini, S. (2021). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP JUMLAH PENYAKIT KERJA DAN JUMLAH KECELAKAAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HANEI INDONESIA. *Jurnal Visionida*, 3(1), 42–53. <https://doi.org/10.30997/jvs.v3i1.951>.

- Rahmiyati, A. L., & Malik, R. (2017). Analisis Kebutuhan Pelatihan Teknis Kepala Puskesmas Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 6(04), 180–192. <https://doi.org/10.33221/jikm.v6i04.26>
- Raming, R. J. (2023). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PELAKU YANG MENYEBABKAN KECELAKAAN KERJA TERHADAP KORBAN BURUH BANGUNAN PERUMAHAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA. *LEX ADMINISTRATUM*, 11(1).
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 15(2), e1210. Diambil dari <https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/hijp/article/view/1210>
- Suganda, R. (2022). METODE PENDEKATAN YURIDIS DALAM MEMAHAMI SISTEM PENYELESAIAN SENGKETA EKONOMI SYARIAH. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 2859-2866. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6485>
- Tarigan, S. (2021). Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) pada industri pengolahan minyak kelapa sawit. *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(1), 1-5. <https://doi.org/10.34012/jpms.v3i1.1469>
- Utomo, J. A. S., & Karjoko, L. (2020). Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perseroan Terbatas. *Jurnal Discretie*, 1(3), 193-201.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KUTAI TIMBER INDONESIA. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99-104. <https://doi:10.19184/jpe.v12i1.7593>.