

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 5, Juni 2024, Halaman 517-526
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11509215)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11509215>

Analisis Peran Hukum Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Pekerja di Tempat Kerja

Lazarus¹, Gilang Putra², Aditya Rizky Ramadhan³, Mikie Aditya Wicaksana⁴

^{1,2,3,4}Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Email: 2210611082@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611111@mahasiswa.upnvj.ac.id², 2210611119@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611453@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh dan efektivitas hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam meningkatkan jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja. Hukum ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan terkait, berperan penting dalam melindungi hak-hak pekerja, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Melalui metode studi kepustakaan dengan pendekatan yuridis empiris, penelitian ini menganalisis dampak penerapan peraturan tersebut, serta efektivitas Standar Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan, khususnya di PT. GPI. Meskipun peraturan telah diterapkan dengan baik, kecelakaan kerja masih sering terjadi akibat kurangnya kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap aturan K3. Kesimpulannya, penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif membutuhkan sinergi antara regulasi yang ada, kesadaran pekerja, fasilitas pendukung, dan peran aktif masyarakat. Saran yang diberikan termasuk peningkatan kesadaran dan kepatuhan pekerja melalui pelatihan rutin, kampanye keselamatan, serta pengembangan program insentif dan pemeriksaan berkala oleh pemerintah. Kerjasama antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat diharapkan dapat meningkatkan standar keselamatan kerja di Indonesia, menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

Kata Kunci: Hukum ketenagakerjaan, Jaminan kesehatan dan Keselamatan kerja (K3).

Abstract

This study examines the influence and effectiveness of Indonesian labor law in enhancing health and safety guarantees for workers in the workplace. Labor law, as regulated in Law No. 13 of 2003 on Manpower and various related regulations, plays a significant role in protecting workers' rights, including occupational health and safety (OHS). Using a literature review method with an empirical juridical approach, this research analyzes the impact of these regulations' implementation and the effectiveness of the Occupational Health and Safety Management System (SMK3) in companies, particularly at PT. GPI. Despite the proper implementation of regulations, workplace accidents still frequently occur due to the lack of worker awareness and compliance with OHS rules. In conclusion, effective enforcement of labor laws requires synergy between existing regulations, worker awareness, supporting facilities, and active community involvement. Recommendations include increasing worker awareness and compliance through regular training, safety campaigns, and developing incentive programs and periodic inspections by the government. Collaboration between the government, companies, labor unions, and the community is expected to improve occupational safety standards in Indonesia, creating a safe, healthy, and productive work environment.

Keywords: Labor law, Health guarantees, Occupational health and safety (OHS).

Article Info

Received date: 23 May 2024

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 05 June 2024

PENDAHULUAN

Secara eksplisit, Hukum Ketenagakerjaan dan/atau Hukum Perburuhan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja (buruh). Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja". Ketenagakerjaan ini meliputi segala hal yang terkait juga dengan perburuhan.¹ Adapun arti tenaga kerja (buruh), berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

¹ Triningsih, Anna. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*. Depok: Rajawali Pers. Hlm. 2.

Regulasi mengenai serikat pekerja di Indonesia merupakan suatu polemik yang kerap kali menjadi tolak ukur bagi para investor dalam negeri maupun asing sebelum melakukan penanaman modal di Indonesia.² Sebagai negara hukum, Indonesia wajib memberikan perlindungan hukum kepada semua subjek hukum yang berada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, termasuk tenaga kerja yang bekerja di Indonesia. Hukum harus menjamin perlindungan, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja, bagi semua individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah pencegahan kecelakaan kerja, seperti penerapan peraturan perundang-undangan terkait kecelakaan kerja, adanya pengawas dalam perusahaan, pelaksanaan pelatihan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta upaya-upaya lainnya.

Pekerja, sebagai makhluk hidup, berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja perlu diberikan perlindungan hukum atas kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan K3, moral, dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai agama. Adanya peraturan perundang-undangan terkait K3 dalam perusahaan dapat menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman.³

Oleh sebab itu, dalam dunia ketenagakerjaan pekerja maupun buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 77 hingga Pasal 101 adalah meliputi hak-hak normatif buruh dan/atau pekerja. Maka, perlindungan terhadap para angkatan kerja dirasa sangat perlu dilakukan dikarenakan untuk mencegah pelanggaran, baik oleh pengusaha maupun pemberi kerja. Selain hal-hal tersebut dengan adanya para tenaga kerja baik asing maupun dalam negeri di Indonesia dapat diuntungkan karena dapat memberikan keuntungan bagi devisa negara, dalam hal bertukar pengetahuan hal ini sejalan dengan ketentuan pasal 45 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003. Dalam hal perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing perlu diberikan perlindungan hukum yang sama dalam memperoleh perlakuan yang sama agar tercapainya keadilan di negara Indonesia serta memastikan bahwa Indonesia merupakan negara yang pro dan mendukung terhadap persaingan dunia dan aman bagi para tenaga kerja asing maupun dalam negeri.⁴

Perlunya penegakan dan penerapan mengenai peraturan yang mendasar bagi hak asasi tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang selanjutnya diatur secara kompleks dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Berdasarkan tarikh diatas, maka perlu implikasi atas jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja (buruh) di tempat kerja.

Indonesia menganut prinsip negara hukum sesuai Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Individu yang hidup di negara Indonesia, harus menjalani kehidupan sesuai peraturan yang berlaku dan mematuhi undang-undang. Berdasarkan data world meter, jumlah penduduk di Indonesia sampai November 2023 adalah 278 juta jiwa. Padatnya jumlah penduduk Indonesia mengharuskan setiap orang untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja bukanlah hal yang sangat mudah untuk dilakukan, terdapat risiko yang harus dihadapi. Untuk menghadapi segala resiko dalam bekerja, wajib mematuhi aturan yang ada, seperti Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 86 bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja.⁵

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan (*literature review*) yang merupakan sumber sekunder dengan pendekatan yuridis empiris. Adapun sebagai sumber primer dalam penelitian ini, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

² Panjaitan, Hulman. (2003). *Hukum Penanaman Modal Asing*. Jakarta: Radar Jaya Offset. Hlm. 7.

³ Sultan, Muhammad. Buku Ajar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Implementasi SMK3 di Indonesia. Deepublish, 2023.

⁴ Hastuti, Hesty. (2005). *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Hlm. 73.

⁵ Anik Ifitiah, "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia," *Jurnal Supremasi* 7, No. 2 (2018): 1, Hlm. 377.

Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Sistem K3 Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum. Selain itu, sumber-sumber sekunder dalam penelitian ini mencakup referensi seperti buku-buku referensi, artikel, jurnal dan media lain yang berkaitan dengan penerapan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Demikian bahan-bahan tersebut akan dianalisis dengan metode kualitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pengaruh Hukum Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Pekerja di Tempat Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor dan situasi yang diperlukan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik akan mengganggu karyawan dan mengakibatkan penurunan kinerja. Suatu lingkungan kerja dianggap baik jika memungkinkan individu untuk menjalankan tugas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja akan berdampak dalam jangka waktu yang panjang. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik dan berpotensi besar untuk terjadi kecelakaan kerja dapat menuntut lebih banyak tenaga dan waktu dari karyawan serta menjadi penghambat efisiensi sistem kerja.⁶ Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan atau tak terduga yang dapat mengganggu aktivitas dan menimbulkan kerugian pada manusia dan harta benda. Penyebab kecelakaan kerja dapat dibagi menjadi empat faktor utama:

1. Faktor Manusia: Timbul karena kurangnya keterampilan atau pengetahuan, serta kesalahan dalam penempatan. Contohnya, kekurangan pelatihan atau pengalaman dalam melakukan tugas tertentu;
2. Faktor Material/Bahan/Peralatan: Terjadi akibat penggunaan bahan atau peralatan yang tidak memenuhi standar keselamatan. Misalnya, penggunaan bahan yang tidak sesuai atau peralatan yang sudah tua dan rusak;
3. Faktor Bahaya/Sumber Bahaya:
 - a. Perbuatan Berbahaya: Misalnya, metode kerja yang berisiko, kelelahan, atau kelalaian dalam bekerja.
 - b. Kondisi/Keadaan Berbahaya: Terkait dengan lingkungan kerja yang tidak aman, seperti mesin yang tidak terawat atau lingkungan kerja yang berpotensi membahayakan.
4. Faktor Yang Dihadapi: Terjadi karena kurangnya pemeliharaan atau perawatan pada mesin atau peralatan. Misalnya, kurangnya perawatan pada mesin yang dapat menyebabkan kegagalan operasi dan potensi kecelakaan.⁷

Agar dapat mencegah dan menangani masalah tersebut, hukum berperan dalam meningkatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja di lingkungan kerja. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah dengan menguatkan regulasi yang mengatur aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta memastikan kepatuhan terhadap aturan tersebut.

Selain itu, hukum juga bisa meningkatkan intensitas inspeksi dan pengawasan di tempat-tempat kerja untuk memeriksa kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan. Ini termasuk memberlakukan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja. Hukum juga bisa mendorong pemberian insentif kepada perusahaan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, seperti memberikan insentif pajak atau keuangan lainnya. Sebaliknya, bagi perusahaan yang tidak mematuhi standar, hukum dapat memberlakukan sanksi untuk memberikan tekanan dan insentif tambahan agar patuh terhadap regulasi.

Selain itu, hukum juga dapat memfasilitasi kerja sama antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan organisasi terkait lainnya untuk mengembangkan dan menerapkan praktik terbaik dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan melibatkan semua pihak terkait, dapat diciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi semua pekerja.

Secara keseluruhan, melalui peran yang kuat dalam mengatur, menegakkan, dan mendorong kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja, hukum dapat menjadi alat yang efektif

⁶ Konradus, Danggur. (2006). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Membangun SDM Pekerja Yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*. Jakarta : Litbang Danggur & Partners. Hlm. 35.

⁷ Fitriana, Reni. Skripsi: “Efektivitas Pelaksanaan Bimbingan Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Kecelakaan Pada Jam Kerja di PT Wanasari Nusantara Kecamatan Singingi Hilir”. (Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021), Hlm. 21.

dalam meningkatkan kondisi kesejahteraan dan keselamatan di tempat kerja, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.⁸

Di dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Pasal 1 ayat (14) disebutkan bahwa Kecelakaan kerja berupa kecelakaan dalam konteks pekerjaan, termasuk terjadi pada saat dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dengan adanya definisi tersebut, penulis berpendapat bahwa kecelakaan kerja merupakan insiden yang terjadi secara tiba-tiba baik yang terjadi di lingkungan kerja maupun saat menuju tempat kerja dan pulang dari tempat kerja. Kecelakaan kerja dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan. Terdapat beberapa faktor terjadinya kecelakaan kerja, yakni unsafe condition dan unsafe action. Unsafe condition adalah keadaan area kerja yang tidak aman seperti kurangnya penerangan cahaya, panas, permukaan yang licin dan gangguan faktor fisik lainnya. Sedangkan unsafe action adalah suatu tindakan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja, seperti tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan tidak mematuhi Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.³⁰ Faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yaitu (1) Faktor individu merupakan faktor pada kemampuan fisik dan mental pekerja; (2) Faktor Pekerjaan, kurangnya peran pengawas dalam pelaksanaan K3; (3) Faktor Manajemen, tidak terlaksananya Program K3 di perusahaan dengan efektif.³¹ Kecelakaan Kerja memiliki berbagai jenis, seperti yang dibagi oleh Bird dan Germain (1990):

1. *Accident* yaitu kejadian yang tidak diinginkan terjadi sehingga menyebabkan kerugian bagi manusia dan harta benda;
2. *Incident* yaitu kejadian yang tidak diinginkan tetapi belum menyebabkan kerugian; dan
3. *Near miss* mengacu kepada kejadian yang hampir menyebabkan kecelakaan terjadi. Tingkatan Risiko Kecelakaan kerja yakni:
 - a. Risiko tinggi: pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi dalam pelaksanaannya berpotensi besar terjadinya kecelakaan kerja, yang dapat membahayakan keselamatan umum, pekerja serta menghambat proses konstruksi perusahaan;
 - b. Risiko sedang: pekerjaan dengan tingkat risiko sedang dalam pelaksanaannya dapat berisiko membahayakan keselamatan umum, pekerja dan menghambat proses konstruksi perusahaan, tetapi tidak lebih dari pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi; dan
 - c. Risiko rendah: pekerjaan dengan tingkat risiko rendah relatif aman dan tidak membahayakan keselamatan umum, pekerja serta tidak menghambat proses konstruksi perusahaan. Menimbang hal tersebut di atas, diperlukan langkah pencegahan terjadinya kecelakaan kerja seperti dengan menerapkan peraturan perundang-undangan terkait Kecelakaan kerja, perlu adanya pengawas dalam perusahaan, melaksanakan pelatihan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta upaya-upaya lainnya.⁹

Karena pada dasarnya pekerja sebagai makhluk hidup sebagaimana disebutkan di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2) berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Dengan ini, menyatakan bahwa setiap pekerja perlu diberikan perlindungan hukum sebagai hak atas kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan K3, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai agama.¹⁰ Adanya peraturan perundang-undangan terkait K3 dalam perusahaan dapat menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman. K3 atau *Occupational Health and Safety* (OHS) didefinisikan oleh ILO dan WHO sebagai usaha yang dilakukan untuk meningkatkan dan menjaga kesejahteraan fisik, mental dan sosial pekerja di berbagai jenis pekerjaan. K3 merupakan upaya untuk menghindari terjadinya kecelakaan pada pekerja. Definisi K3 oleh Ridley, John diartikan sebagai suatu keadaan di tempat kerja yang sehat dan aman bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

⁸ Septiyan, A.A. Skripsi: “Penerapan Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja di PT DOK dan Perkapalan Air Kantung”. (Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung, 2017), Hlm. 16.

⁹ Romadona, H. G., Sudirman, L., & Syarief, E. (2024). Efektivitas Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam Upaya Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Batam. *Wajah Hukum*, 8, Vol. (1), 200-212.

¹⁰ *Ibid.*

K3 juga dapat diartikan sebagai suatu pemahaman terkait bagaimana cara mengantisipasi, mengevaluasi dan mengendalikan bahaya yang muncul didalam atau di lingkungan kerja yang berpotensi merugikan kesejahteraan serta kesehatan pekerja. Yang menjadi fokus utama K3 adalah mencegah risiko dan bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja yang menyebabkan cedera dan penyakit terhadap kesehatan, dan memberikan perlindungan sosial bagi pekerja terhadap dampak yang timbul akibat dari kecelakaan kerja. Kecelakaan sering dianggap sebagai peristiwa yang tidak dapat diprediksi. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena adanya tingkah laku yang menimbulkan kecelakaan itu sendiri atau didukung dengan kondisi kerja yang berbahaya. Dengan adanya kecelakaan kerja, konsep K3 muncul, yang mengemukakan bahwa cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan menghilangkan faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan dan/atau dengan menerapkan pengawasan yang ketat dengan melaksanakan prosedur keselamatan kerja yang telah diatur melalui regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan perusahaan.

Tingkat Efektivitas Hukum Ketenagakerjaan dalam Menjamin Kesehatan dan Keselamatan Pekerja di Tempat Kerja

Ketika membahas mengenai efektivitas hukum, ini berarti membahas sejauh mana hukum dapat mengatur dan memaksa masyarakat untuk patuh. Efektivitas hukum menunjukkan kemampuan hukum dalam mencapai tujuannya, yaitu memastikan masyarakat berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hukum dianggap efektif jika mampu mempengaruhi perilaku masyarakat sesuai dengan yang diharapkan.

Efektivitas suatu peraturan perundang-undangan dapat dilihat dari perilaku masyarakat. Jika masyarakat bertindak sesuai dengan ketentuan hukum, maka hukum tersebut berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, hukum dianggap efektif ketika masyarakat menaati aturan yang berlaku.

Menurut teori efektivitas hukum dari Soerjono Soekanto, terdapat lima faktor utama yang menentukan efektivitas suatu hukum:

1. Faktor hukum itu sendiri (undang-undang): Kualitas dan kejelasan hukum sangat penting. Hukum harus dirancang dengan baik, jelas, dan tidak ambigu agar dapat diterapkan dengan konsisten;
2. Faktor penegak hukum: Ini mencakup pihak-pihak yang terlibat dalam pembentukan dan penerapan hukum, seperti polisi, jaksa, hakim, dan pengacara. Penegak hukum harus kompeten, adil, dan tidak korup untuk memastikan penerapan hukum yang benar dan efektif;
3. Faktor sarana atau fasilitas penegakan hukum: Ini mencakup semua sarana dan prasarana yang mendukung penegakan hukum, seperti gedung pengadilan, kantor polisi, dan teknologi yang memadai. Sarana dan fasilitas yang baik mendukung proses penegakan hukum yang efektif;
4. Faktor masyarakat: Ini merujuk pada lingkungan sosial dan karakteristik masyarakat di mana hukum diterapkan. Kesadaran hukum dan partisipasi aktif dari masyarakat sangat penting untuk efektivitas hukum. Masyarakat yang memahami dan menghargai hukum akan lebih cenderung mematuhi; dan
5. Faktor kebudayaan: Kebudayaan mencakup nilai-nilai, norma, dan tradisi yang ada di masyarakat. Hukum harus sejalan dengan budaya masyarakat agar dapat diterima dan dipatuhi. Ketidaksiesuaian antara hukum dan budaya dapat menghambat efektivitas hukum.

Ketika kelima faktor ini berfungsi dengan baik, hukum dapat menjadi alat yang efektif dalam mengatur perilaku masyarakat. Sebaliknya, jika salah satu atau lebih dari faktor-faktor ini tidak berfungsi dengan baik, efektivitas hukum akan terhambat. Misalnya, jika penegak hukum korup atau sarana penegakan hukum tidak memadai, masyarakat mungkin tidak akan patuh karena merasa hukum tidak ditegakkan dengan adil atau konsisten.

Dengan demikian, efektivitas hukum tidak hanya bergantung pada teks undang-undang itu sendiri, tetapi juga pada implementasinya oleh penegak hukum, dukungan sarana dan prasarana, partisipasi dan kesadaran masyarakat, serta kesesuaian dengan budaya setempat. Kombinasi faktor-faktor ini akan menentukan sejauh mana hukum dapat mencapai tujuannya dalam mengatur dan mengarahkan perilaku masyarakat.¹¹ Oleh karena itu dengan memperhatikan bagaimana suatu hukum dapat mengatur dan membuat suatu kelompok masyarakat untuk patuh terhadap hukum yang ada maka hal yang sama dapat diaplikasikan dalam menganalisis terhadap tingkat efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja.

¹¹ Soerjono Soekanto, (1988), *Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi*. Bandung: CV. Ramadja Karya, Hlm. 80.

Efektivitas penerapan Standar Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) oleh perusahaan dalam upaya menekan angka kecelakaan kerja dapat dinilai dari sejauh mana tujuan yang diinginkan telah tercapai, dampak positif yang sudah dirasakan, serta manfaat optimal dari penerapan peraturan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan safety officer PT. GPI sebagai narasumber, perusahaan telah mengikuti ketentuan SMK3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan Indonesia. Langkah-langkah yang telah dilakukan termasuk penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) bagi setiap pekerja sebelum memulai pekerjaan, pemeriksaan kesehatan tahunan, penjaminan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta ketersediaan alat K3 dan kotak P3K di setiap departemen perusahaan. Selain itu, PT. GPI juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pekerja terhadap SMK3.

Sistem Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi bagian dari sistem manajemen secara menyeluruh yang mencakup perencanaan, tanggung jawab, struktur organisasi, proses dan sumberdaya yang diperlukan untuk penerapan, pengembangan dan pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk pengendalian risiko yang berhubungan dengan aktivitas kerja, demi terwujudnya tempat kerja yang produktif, aman dan efisien. 13 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai bentuk upaya dalam menjamin keselamatan setiap pekerja, karena kecelakaan bagi pekerja tidak dapat diduga kapan terjadi. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diharapkan dapat menghasilkan area kerja yang kondusif serta dapat menghasilkan keadaan yang sehat terhadap karyawan, keluarga, dan penduduk sekitar. Hal ini didukung dengan adanya ketentuan di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.¹²

Meskipun demikian, kecelakaan kerja masih terus terjadi baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari pihak pemberi kerja atau perusahaan maupun karena kurangnya kesadaran pekerja dalam mematuhi aturan SMK3 di perusahaan. Pemerintah telah banyak mengeluarkan regulasi untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja. Regulasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari lingkungan kerja yang aman hingga jaminan kesehatan pekerja. Contohnya adalah Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan peraturan jaminan sosial tenaga kerja.

Namun, keberhasilan implementasi regulasi-regulasi ini tidak hanya tergantung pada pemerintah. Kepatuhan dari semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja, termasuk perusahaan, pekerja, dan pengawas, sangat diperlukan. Perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, melatih pekerja tentang keselamatan, dan memastikan semua prosedur diikuti. Pekerja juga harus mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan dan melaporkan kondisi berbahaya.

Pengawasan dan penegakan hukum juga penting untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi. Pemerintah harus aktif melakukan inspeksi dan audit untuk memastikan perusahaan mematuhi standar keselamatan. Jika ada pelanggaran, sanksi tegas harus diterapkan untuk memberikan efek jera dan mencegah pelanggaran serupa di masa depan. Selain itu, kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada semua individu yang terlibat dalam dunia kerja. Edukasi dan sosialisasi mengenai pentingnya K3 perlu terus dilakukan agar semua pihak memahami risiko yang ada dan cara mengelolanya dengan baik.

Dengan kerjasama dan kepatuhan dari semua pihak yang terlibat, tujuan regulasi-regulasi tersebut dapat tercapai. Tujuan akhirnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Tentunya implementasi dari regulasi-regulasi tersebut mengalami kendala dan tantangan dalam prosesnya.¹³

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerja dan anggota keluarganya sebagai peserta JKN-KIS (Jaminan Kesehatan Nasional-Kartu Indonesia Sehat), berdasarkan sejumlah peraturan hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, regulasi ini menetapkan dasar bagi sistem jaminan sosial di Indonesia, termasuk jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia;

¹² Anik Iftitah, ed., (2023), *Hukum Tata Negara*, Jakarta: Sada Kurnia Pustaka, Hlm. 24.

¹³ Romadona, H. G., Sudirman, L., & Syarief, E. (2024). *Efektivitas Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam Upaya Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Batam*. *Wajah Hukum*, 8(1), 200-212.

2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dalam regulasi ini pada Pasal 14 menyatakan bahwa setiap orang, termasuk warga negara asing yang bekerja di Indonesia selama minimal enam bulan, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS;
3. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, yang diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 dan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018, peraturan ini mengatur lebih lanjut pelaksanaan jaminan kesehatan, termasuk kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dan keluarganya sebagai peserta JKN-KIS; dan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, peraturan ini mengatur sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban mendaftarkan pekerja dan keluarganya dalam program jaminan sosial.¹⁴

Setiap aturan hukum di atas dengan tegas menyatakan bahwa pemberi kerja (perusahaan) wajib mendaftarkan pekerja dan anggota keluarganya dalam program jaminan kesehatan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerja dan keluarganya mendapatkan akses layanan kesehatan yang layak. Kewajiban ini juga berlaku bagi warga negara asing yang bekerja di Indonesia selama minimal enam bulan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kepatuhan terhadap semua ketentuan yang berlaku untuk menghindari sanksi administratif. Implementasi yang efektif dari peraturan-peraturan ini akan membantu menciptakan sistem jaminan sosial yang lebih inklusif dan memberikan perlindungan kesehatan yang memadai bagi semua pekerja.¹⁵ Pengusaha memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk pekerja baru misalnya, mereka harus diberikan penjelasan menyeluruh mengenai kondisi dan potensi bahaya di lingkungan kerja, serta cara yang tepat dalam menggunakan alat pelindung diri dan menjalankan tugas dengan aman. Hal ini penting untuk memastikan adaptasi yang cepat dan pemahaman yang baik terhadap risiko kerja.

Pekerja yang sudah bekerja juga harus secara berkala menjalani pemeriksaan kesehatan fisik dan mental, dan pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri secara gratis sesuai standar keselamatan yang berlaku. Tanda-tanda bahaya juga harus dipasang dengan jelas di tempat kerja, dan setiap kecelakaan kerja harus dilaporkan kepada pihak berwenang untuk evaluasi dan tindakan perbaikan. Di sisi lain, pekerja memiliki hak untuk menuntut pemenuhan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, serta berhak menyatakan keberatan jika alat pelindung yang disediakan tidak memadai. Namun, mereka juga bertanggung jawab untuk menggunakan alat pelindung diri dengan benar dan mematuhi aturan keselamatan yang berlaku. Partisipasi aktif dalam program pelatihan keselamatan kerja juga sangat dianjurkan bagi pekerja. Dengan demikian, koordinasi yang baik antara pengusaha dan pekerja menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.¹⁶

Selain karena ketidakpatuhan perusahaan terhadap regulasi, kecelakaan kerja juga bisa disebabkan oleh kurangnya kesadaran pekerja tentang pentingnya mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan terus menjadi masalah sekalipun perusahaan sudah mematuhi prosedur yang ada, menyediakan pelatihan keselamatan kerja, perlengkapan dan fasilitas yang diperlukan untuk menjamin keselamatan pekerja, tetapi pekerja tidak menggunakan semua itu dengan semestinya.

Kesadaran pekerja tentang pentingnya keselamatan kerja sangat penting. Meskipun perusahaan sudah berupaya dengan memberikan pelatihan yang cukup, merancang infrastruktur yang aman, dan menyediakan peralatan keselamatan, usaha ini tidak akan efektif jika pekerja tidak memahami atau tidak mau mengikuti aturan yang ada. Misalnya, pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) atau tidak mematuhi prosedur keselamatan kerja dapat meningkatkan risiko kecelakaan.

Untuk meningkatkan kesadaran pekerja, perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan edukasi yang berkelanjutan. Pelatihan ini tidak hanya memberikan informasi teknis tetapi juga menekankan pentingnya budaya keselamatan kerja. Dengan program pelatihan yang interaktif dan relevan, pekerja

¹⁴ Susilo Handoyo, & Muhammad Fakhriza. (2020). EFEKTIVITAS HUKUM TERHADAP KEPATUHAN PERUSAHAAN DALAM KEPESERTAAN BPJS KESEHATAN. *Journal De Facto*, 4(2), 134–151.

¹⁵ Susilo Handoyo, & Muhammad Fakhriza. (2020). EFEKTIVITAS HUKUM TERHADAP KEPATUHAN PERUSAHAAN DALAM KEPESERTAAN BPJS KESEHATAN. *Journal De Facto*, 4(2), 134–151.

¹⁶ Rarindo, Hari. "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Suatu Analisis Studi Kasus Kecelakaan Kerja di Pabrik, Kebijakan Hukum dan Peraturannya," 2018

dapat lebih memahami risiko di tempat kerja dan cara menghindarinya. Edukasi yang terus-menerus membantu menanamkan pemikiran bahwa keselamatan kerja adalah bagian integral dari kegiatan sehari-hari.

Selain edukasi, penegakan aturan harus dilakukan dengan tegas. Perusahaan perlu memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan semua pekerja mematuhi aturan keselamatan kerja. Inspeksi rutin dan pemberian sanksi bagi pelanggar bisa menjadi langkah penting dalam menegakkan disiplin. Sistem reward and punishment yang adil dapat mendorong pekerja untuk lebih patuh terhadap prosedur keselamatan.

Membangun budaya yang mengutamakan keselamatan di tempat kerja adalah kunci utama. Budaya ini harus dimulai dari manajemen teratas hingga ke seluruh level organisasi. Manajemen harus menjadi teladan dalam hal kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh pekerja. Pekerja harus merasa bahwa keselamatan adalah tanggung jawab bersama dan setiap orang memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Melibatkan pekerja dalam proses keselamatan dapat meningkatkan kepedulian mereka. Misalnya, membentuk tim keselamatan kerja yang terdiri dari perwakilan pekerja dari berbagai departemen. Tim ini bisa berperan dalam identifikasi risiko, penyusunan prosedur keselamatan, dan evaluasi efektivitas program keselamatan. Dengan demikian, pekerja merasa memiliki tanggung jawab langsung terhadap keselamatan di tempat kerja.

Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat lebih efektif dalam memastikan keselamatan kerja. Kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap aturan keselamatan, didukung oleh komitmen perusahaan untuk menyediakan pelatihan dan infrastruktur yang memadai, akan mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan tentunya menunjang produktivitas perusahaan.¹⁷

Elemen yang diajukan oleh Soerjono Soekanto mencakup aspek hukum, penegakan hukum, fasilitas penunjang, dan peran masyarakat. Saat diterapkan dalam usaha untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja di perusahaan di kota Batam, fokus pada empat faktor tersebut adalah seperti Faktor hukum yang mempertimbangkan peraturan hukum dalam masyarakat, yang bertujuan untuk memberikan keadilan, kepastian, dan manfaat. Implementasi hukum di lapangan tidak selalu sesuai dengan teori, seringkali terjadi ketidaksesuaian antara kepastian hukum dan keadilan. Sejumlah aturan telah ditetapkan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, seperti UUD NRI 1945, UU No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3. Regulasi-regulasi ini memiliki peran penting dalam lingkup pekerjaan karena berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan. UU No 1 Tahun 1970 menegaskan kewajiban perusahaan untuk melindungi keselamatan kerja.¹⁸

Untuk melindungi tubuh mereka dari potensi bahaya atau kecelakaan di tempat kerja, karyawan mungkin memakai alat pelindung diri. APD dapat mengurangi tingkat keparahan suatu insiden. Selain pelindung kepala, mata, wajah, telinga, dan pernafasan, alat pelindung diri juga menyediakan pelindung tangan, kaki, mata, dan pernafasan. Setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan kesesuaian, perlakuan yang memberi dan bermanfaat, serta nilai-nilai agama, sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur segala tindakan yang dilakukan untuk menjamin dan memelihara keselamatan dan kesehatan kerja pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pasal 27 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap negara berhak atas sumber daya manusianya. Bekerja. Salah satu permasalahan yang perlu dihadapi oleh para wirausahawan organisasi adalah memastikan bahwa masyarakat memiliki akses terhadap tingkat kehidupan yang sesuai untuk umat manusia. Menurut pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

¹⁷ Hasudungan Simatupang, "Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja," *Journal of Law and Policy Transformation* 1, no. 2 (2017), Hlm. 194-225

¹⁸ Ratna Artha Windari, (2011), "Penegakan Hukum terhadap Perlindungan Anak di Indonesia (Kajian Normatif Atas Bekerjanya Hukum dalam Masyarakat)," *Media Komunikasi FPIPS* 10, No. 1, Hlm. 13.

1. Pasal 86: (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan sesuai dengan pandangan agama dan norma moral, serta perlindungan kesehatan jasmani dan rohani dalam bekerja. (2) Untuk mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan untuk menjamin keselamatan pekerja/buruh. (3) Perlindungan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2);
2. Pasal 87: (1) Setiap perusahaan wajib mempunyai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan sistem manajemen usaha. (2) Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelenggaraan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur. K3 adalah hak atas perlindungan pekerja dalam upaya memaksimalkan efisiensi kerja, kata katanya sangat jelas. Sistem manajemen perusahaan yang mengatur hak-hak tersebut sebagai kewajiban bagi sektor korporasi, terhubung dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁹

SIMPULAN

Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk menjamin kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan aman sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Perusahaan yang tidak mempertimbangkan aspek ini cenderung mengalami produktivitas dan kinerja karyawan yang buruk. Penegakan hukum ketenagakerjaan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efisiensi operasional perusahaan. Penerapan Standar Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) oleh Perusahaan Indonesia. Dilakukan oleh PT. GPI memberikan langkah-langkah spesifik untuk memastikan keselamatan kerja. Meski perusahaan mematuhi peraturan dengan menyediakan alat pelindung diri (APD), pemeriksaan kesehatan, asuransi BPJS, dan pelatihan K3, kecelakaan kerja tetap saja terjadi. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap aturan SMK3. Penegakan hukum yang efektif memerlukan sinergi antara peraturan yang ada, kesadaran pekerja, dukungan fasilitas, dan peran aktif masyarakat lokal dalam memastikan penerapan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.

SARAN

Perusahaan harus terus meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya mematuhi peraturan keselamatan kerja melalui pelatihan rutin dan kampanye keselamatan. Anda dapat meningkatkan kepatuhan dengan mengembangkan program insentif bagi pekerja untuk mematuhi peraturan keselamatan. Pemerintah harus memastikan bahwa peraturan kesehatan dan keselamatan ditegakkan secara konsisten di semua industri. Kami melakukan pemeriksaan secara berkala dan memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan harus terus meningkatkan sarana dan prasarana yang menunjang keselamatan kerja, termasuk menyediakan APD yang berkualitas dan sesuai serta peralatan kesehatan yang lengkap di tempat kerja. Memperkenalkan teknologi baru untuk membantu meningkatkan keselamatan dan efisiensi tempat kerja. Kerjasama antara pemerintah, dunia usaha, serikat pekerja dan masyarakat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Mengadakan forum diskusi dan kerjasama untuk membahas permasalahan keselamatan kerja dan mencari solusi bersama akan membantu meningkatkan standar keselamatan kerja di Indonesia. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menjadikan undang-undang ketenagakerjaan lebih efektif dalam meningkatkan jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik Iftitah. (2018). “Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia.”. *Jurnal Supremasi* 7, No. 2 Vol. (1).
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana”. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7 Vol. (1).

¹⁹ Bhastary, M. D., & Suwardi, K. *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. No.1, Vol. 7, Mei 2018.

- Fitriana, Reni. “Efektivitas Pelaksanaan Bimbingan Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Kecelakaan Pada Jam Kerja di PT Wanasari Nusantara Kecamatan Singingi Hilir” 2021.
- Fitriana, Reni. Skripsi: “Efektivitas Pelaksanaan Bimbingan Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Kecelakaan Pada Jam Kerja di PT Wanasari Nusantara Kecamatan Singingi Hilir”. (Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021).
- Hastuti, Hesty. (2005). “Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia”. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Iftitah, Anik. (2023). “Hukum Tata Negara”. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Indonesia. *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Sistem K3 Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum*.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar 1945*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- Konradus, Danggur. (2006). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Membangun SDM Pekerja Yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*. Jakarta : Litbang Danggur & Partners.
- Panjaitan, Hulman. (2003). *Hukum Penanaman Modal Asing*. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Rarindo, Hari. “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Suatu Analisis Studi Kasus Kecelakaan Kerja di Pabrik, Kebijakan Hukum dan Peraturannya,” 2018
- Romadona, H. G., Sudirman, L., & Syarief, E. (2024). “Efektivitas Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam Upaya Menekan Angka Kecelakaan Kerja di Kota Batam”. *Wajah Hukum*, 8, Vol. (1).
- Septiyan, A.A. Skripsi: “Penerapan Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja di PT DOK dan Perkapalan Air Kantung”. (Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung, 2017).
- Septiyan, Ario Aditiya. “Penerapan Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja di PT DOK dan Perkapalan Air Kantung.” Universitas Bangka Belitung, 2017.
- Simatupang, Hasudungan. (2017). “Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja”. *Journal of Law and Policy Transformation* 1, No. 2.
- Soerjono Soekanto. (1988) “Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi”. Bandung: CV. Ramadja Karya
- Sultan, Muhammad. (2023). “Buku Ajar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Implementasi SMK3 di Indonesia”. Yogyakarta: Deepublish.
- Susilo Handoyo, & Muhammad Fakhriza. (2020). “EFEKTIVITAS HUKUM TERHADAP KEPATUHAN PERUSAHAAN DALAM KEPESERTAAN BPJS KESEHATAN”. *Journal De Facto*, 4(2), 134–151.
- Triningsih, Anna. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*. Depok: Rajawali Pers
- Windari, Ratna Artha. “Penegakan Hukum terhadap Perlindungan Anak DI Indonesia (Kajian Normatif Atas Bekerjanya Hukum dalam Masyarakat)”. *Media Komunikasi FPIPS* 10, No. 1, 2011