

Legal Protection of Occupational Health and Safety for Cleaning Service Workers at RSUD Salatiga

Nadila Putri Pramesti¹, Wardah Yuspin²

¹ Master of Law, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

² Master of Law, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

 nadilapprmst@gmail.com

Abstract

Legal protection in the context of occupational health and safety (OHS) is crucial for ensuring the safety and well-being of workers in the workplace. In Indonesia, legal regulations govern the aspects of OHS in the employment relationship between workers/labourers and employers. This research aims to analyze the legal protection of OHS in Indonesia, its implementation on cleaning service workers at the Regional General Hospital (RSUD) Salatiga.. This study employs an empirical juridical approach, collecting data through interviews, observations, and documentation. Data analysis is conducted qualitatively by merging legal analysis with empirical data. The results of this study showing the legal protection of OHS in Indonesia is based on the 1945 Constitution and legal regulations, including Law Number 1 of 1970 on Occupational Safety and Health. Hospitals must adhere to OHS laws, cleaning service workers need to be more aware of reporting accidents, bipartite negotiations should be considered for dispute resolution, and contracts with service providers must ensure adequate OHS protection.

Keywords: Legal Protection of OHS, Cleaning Service Workers, Hospital

Perlindungan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Cleaning Service di RSUD Salatiga

Abstrak

Perlindungan hukum dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang penting dalam menjaga keamanan dan kesehatan pekerja di tempat kerja. Di Indonesia, peraturan perundang-undangan mengatur aspek K3 dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum K3 di Indonesia, implementasinya pada pekerja cleaning service di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salatiga. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggabungkan analisis hukum dan data empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan perlindungan hukum K3 di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Penerapan K3 di RSUD Salatiga melibatkan kontrak dengan penyedia jasa cleaning service, namun masih terdapat insiden yang kurang dilaporkan seperti kasus tertusuk jarum dan terpeleset. Rumah sakit harus mematuhi undang-undang K3, pekerja cleaning service perlu lebih sadar akan melaporkan kecelakaan, perundingan bipartit perlu diperhatikan dalam penyelesaian sengketa, dan kontrak dengan penyedia jasa harus memadai dalam perlindungan K3.

Kata kunci: Perlindungan Hukum K3, Pekerja Cleaning Service, Rumah Sakit

1. Pendahuluan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Achir (2020) menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan yang memberikan panduan kepada warga negara dalam beraktivitas, termasuk dalam hal ketenagakerjaan, merupakan bukti nyata dari negara hukum Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan peraturan yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Peraturan ini mencakup semua aspek yang terkait dengan pekerjaan, baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja[1]. Definisi Tenaga Kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan dan menghasilkan produk atau layanan yang dibutuhkan oleh individu maupun masyarakat[2].

Data dari International Labour Organization (ILO) tahun 2013, menyebutkan bahwa setiap tahun terdapat lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit akibat bahaya di tempat kerja. Data dari ILO tahun 2018 mencatat bahwa setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13.7 % dari 2.78 juta pekerja yang tewas akibat kecelakaan di tempat kerja atau penyakit akibat kerja. Kejadian kasus kecelakaan kerja berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan cabang Jambi untuk tahun 2016 ada sebanyak 343 laporan kasus kecelakaan kerja. Tahun 2017 sebanyak 629 kasus, tahun 2018 sebanyak 714 kasus, dan di tahun 2019 ada sebanyak 640 kasus kecelakaan kerja. Tren kecelakaan kerja pada karyawan peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi pada tahun 2015-2019 menunjukkan kenaikan untuk setiap tahunnya. Kecelakaan kerja tertinggi terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 1830 kecelakaan (26.6%) [3].

Pekerjaan layanan kebersihan dihadapkan dengan semua jenis bahaya dan bahaya ketika seseorang melakukan tugas pembersihan, seperti sebagai bahaya biologis, ergonomis, fisik, kimia, dan psikologis. Kesehatan kerja dapat membantu memaksimalkan kesehatan secara keseluruhan, fisik dan mental. Cleaning service merupakan hal yang vital dalam sebuah institusi, kantor, atau organisasi apapun. Petugas kebersihan pekerja memiliki tanggung jawab untuk menjaga kebersihan dan sanitasi tempat kerja. Mereka melakukan berbagai tugas, termasuk membersihkan, merapikan, dan mengatur furnitur. Menurut unsur dari nomor kompetensi N.812100.001.02, dalam melakukan pekerjaannya, petugas cleaning service perlu mengetahui dan menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat bekerja dengan aman. Pekerja layanan kebersihan menghadapi berbagai bahaya pekerjaan, seperti bahaya biologi dan kimia. Bahaya biologis termasuk paparan bakteri menular, mikroba, atau bahkan virus. Sebagai perbandingan, bahaya kimia mengandung limbah dan sampah yang mungkin ada beracun dan berpotensi menyebabkan infeksi. Sebuah studi sebelumnya mempresentasikan bahwa tingkat risiko terhadap keselamatan dan kesehatan layanan kebersihan pekerja adalah 45,1% dianggap berisiko sedang dan 36,6% dianggap berisiko tinggi. Yang tersisa 18,3% hasilnya dianggap sebagai aktivitas kerja berisiko rendah. Jika organisasi dan tim manajemen tidak berkomitmen terhadap keselamatan di tempat kerja, mereka mungkin akan menghadapi beberapa peningkatan kecelakaan, cedera, dan penyakit akibat kerja. Bahaya keselamatan kerja, seperti gangguan muskuloskeletal (tulang dan otot punggung) dan iritasi kulit akibat bahan kimia, sering terjadi. Selanjutnya, beberapa kecelakaan dianggap sebagai bahaya keselamatan yang sering dialami oleh petugas kebersihan, seperti jatuh dari tangga, terpeleset, tertusuk atau tergores benda tajam[4].

Hukum Ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Peraturan ini mencakup hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, termasuk hak-hak pekerja/buruh seperti hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Hukum Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja/buruh di mana pun mereka bekerja.

Pasal 86 ayat (1) huruf a dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan keselamatan pekerja/buruh dan mencapai produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan ayat 2. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja/buruh menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dari gangguan kesehatan akibat situasi saat ini dan menjaga produktivitas kerja tetap optimal. Selain itu, penerapan K3 juga

berdampak pada produktivitas karyawan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

PP Nomor 50 Tahun 2012 menegaskan bahwa perusahaan harus menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan Pasal 6. Sistem ini mencakup lima aspek, yaitu penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, serta peninjauan dan peningkatan kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Penjelasan rinci tentang penerapan SMK3 sesuai dengan ketentuan tersebut terdapat pada lampiran peraturan ini dan merupakan bagian penting dari peraturan tersebut.

Pekerjaan sebagai cleaning service di Rumah Sakit memiliki risiko bahaya yang tinggi terkait denganketidakcukupan dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terutama dalam hal limbah medis., bahan kimia berbahaya, dan limbah rumah sakit secara keseluruhan. Limbah-limbah tersebut memiliki potensi penularan penyakit karena sifat infeksi dari penyakit yang ada, serta dapat mencemari lingkungan jika pengelolaan limbah tidak sesuai dengan ketentuan/standar baku mutu. Maka dari itu, penerapan K3 sangatlah penting dengan benar dan memastikan bahwa pengelolaan limbah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Rumah sakit menghasilkan berbagai jenis limbah, termasuk limbah infeksius dan limbah medis lainnya, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan menjadi media penyebaran penyakit. Menurut PP PLB3, setiap penghasil limbah wajib mengelola limbahnya sendiri, atau jika tidak memungkinkan, dapat menyerahkan limbah tersebut kepada pihak lain. Namun, dalam proses pengangkutan limbah medis rumah sakit, belum ada jaminan yang pasti bahwa petugas pengangkut limbah tidak akan melakukan dumping atau pembuangan limbah medis padat secara tidak benar. Maka dari itu, keselamatan dan kesehatan buruh/tenaga kerja menjadi prioritas yang benar-benar penting dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan yang ada, bagaimana Perlindungan Hukum Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia?.

2. Literatur Review.

2.1. Perlindungan Hukum

Shoraya (2017) dijelaskan bahwa terdapat dua jenis sarana perlindungan hukum, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Tujuan dari sarana perlindungan hukum preventif adalah untuk mencegah terjadinya sengketa dan memberikan kesempatan bagi subyek hukum untuk menyampaikan pendapat mereka. Namun, di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai sarana perlindungan hukum preventif. Sementara itu, sarana perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi, dan lembaga yang memiliki kewenangan sebagai sarana perlindungan hukum represif adalah Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi[5].

Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan, sebaliknya jika tidak mencapai kesepakatan, harus dibuatkan risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartit. Berdasarkan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dengan majikan

Perlindungan hukum merupakan konsep yang sangat penting dalam sistem hukum yang berfungsi untuk melindungi hak, kebebasan, dan kepentingan individu serta masyarakat secara umum. Tujuannya adalah menciptakan kepastian, keadilan, dan keamanan dalam kehidupan bermasyarakat dengan pengaturan dan penerapan aturan hukum. Perlindungan hukum mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk melindungi hak asasi manusia, hak konsumen, hak pekerja, hak anak, hak perempuan, hak kebebasan beragama, dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk mencegah adanya penyalahgunaan kekuasaan, diskriminasi, perlakuan yang tidak adil, serta melindungi individu dari

ancaman, kekerasan, atau kerugian yang dapat merugikan mereka secara fisik, psikologis, maupun ekonomi.

Peraturan hukum memegang peran penting sebagai instrumen utama dalam memberikan perlindungan hukum. Melalui peraturan hukum, hak dan kewajiban ditetapkan, standar perilaku ditentukan, dan sanksi diberikan kepada pelanggar. Perlindungan hukum juga melibatkan lembaga-lembaga hukum, seperti pengadilan, kepolisian, otoritas administrasi, dan badan-badan penegak hukum lainnya yang bertugas menegakkan dan menjaga keberlakuan aturan hukum. Dalam hal ini, lembaga-lembaga tersebut memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi individu maupun masyarakat secara umum.

Dalam memberikan perlindungan hukum, terdapat beberapa tindakan yang dapat dilakukan[6]:

- a. Hukum memberikan peraturan yang mengatur hak dan kewajiban individu serta menjamin hak-hak mereka. Dalam peraturan tersebut, kebebasan individu dibatasi dan tanggung jawab mereka ditetapkan.
- b. Penegakan hukum harus dilakukan agar hukum efektif dalam memberikan perlindungan. Hal ini melibatkan lembaga-lembaga penegak hukum, seperti kepolisian, jaksa, dan pengadilan dalam menegakkan aturan hukum. Pelanggaran hukum diberikan sanksi yang sesuai, seperti pidana, denda, atau tindakan perdata..
- c. Hukum juga melindungi hak-hak konsumen. Hal ini melibatkan perlindungan terhadap konsumen dari praktik bisnis yang merugikan, penipuan, atau penyalahgunaan oleh perusahaan atau produsen melalui hukum konsumen. Perlindungan ini mencakup hak atas keamanan, informasi yang jujur, pemenuhan kualitas produk atau layanan, dan mekanisme penyelesaian sengketa.
- d. Hukum juga melindungi hak asasi manusia adalah peran penting dari hukum. Hal ini dilakukan melalui hukum hak asasi manusia, hukum hak asasi manusia memberikan jaminan atas hak-hak dasar individu, seperti hak atas kebebasan berpendapat, kebebasan beragama, hak atas keadilan, dan hak untuk tidak diskriminasi. Pemerintah dan lembaga negara diharapkan untuk melindungi hak-hak individu dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak lain, termasuk pihak negara sendiri, melalui hukum hak asasi manusia. Selain itu, hukum hak asasi manusia juga memberikan mekanisme untuk melaporkan pelanggaran hak, mengajukan gugatan, dan mendapatkan pemulihan atau pemberian kompensasi atau ganti rugi kepada korban pelanggaran hak asasi manusia..
- e. Perlindungan hukum juga mencakup kelompok-kelompok rentan, seperti anak-anak, perempuan, orang dengan disabilitas, dan minoritas. Hukum harus melindungi mereka dari diskriminasi, kekerasan, eksploitasi, dan perlakuan yang merugikan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka diakui dan dilindungi oleh hukum, serta untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak dan kekerasan terhadap kelompok rentan.
- f. Hukum memberikan perlindungan terhadap kebebasan beragama dan kepercayaan. Setiap individu berhak untuk menjalankan keyakinan agama atau kepercayaan mereka tanpa adanya diskriminasi atau tekanan dari pihak lain. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa hak setiap individu untuk menjalankan keyakinan agama atau kepercayaan mereka diakui dan dilindungi oleh hukum

Pada umumnya, tujuan dari perlindungan hukum adalah menciptakan lingkungan yang adil, aman, dan berkeadilan bagi individu dan masyarakat. Hal ini melibatkan penerapan peraturan yang mengatur hak dan kewajiban, penegakan hukum yang efektif, serta perlindungan terhadap hak-hak individu dan kelompok yang rentan. Perlindungan hukum sangat penting dalam menjaga ketertiban, keadilan, dan keamanan dalam masyarakat.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggabungkan analisis hukum dan data empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan perlindungan hukum K3 di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Penerapan K3 di RSUD Salatiga melibatkan kontrak dengan penyedia jasa cleaning service. Dilakukan di bulan Februari 2023 hingga selesai, dan lokasi penelitiannya adalah di RSUD Salatiga dengan pegawai cleaning service (CS) sebagai responden pada penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan.

Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hak yang sangat penting bagi setiap pekerja. Perlindungan hukum dalam pelaksanaan K3 bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, serta terlindungi dari risiko kerja yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan mereka. Pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini berarti bahwa pengusaha atau pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menyediakan dan menjaga lingkungan kerja yang aman, mengidentifikasi risiko kerja, dan mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan untuk mengurangi atau menghilangkan risiko tersebut.

Selain itu, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan informasi mengenai risiko kerja yang ada di tempat kerja. Mereka berhak untuk mengetahui bahaya yang mungkin dihadapi, langkah-langkah pencegahan yang harus diambil, serta tindakan darurat yang perlu dilakukan dalam situasi yang mengancam keselamatan dan kesehatan. Informasi ini harus disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami oleh pekerja.

Pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan K3 yang memadai. Mereka harus diberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengan aman, termasuk penggunaan peralatan pelindung diri (APD) dan prosedur kerja yang benar. Pelatihan K3 harus dilakukan secara teratur dan berkelanjutan untuk memastikan pekerja selalu up-to-date dengan perkembangan terkini dalam bidang K3.

Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan diri dan kesehatan di tempat kerja. Ini termasuk hak untuk menggunakan APD yang sesuai dengan risiko kerja yang dihadapi, hak untuk menjalani pemeriksaan kesehatan terkait pekerjaan, dan hak untuk melaporkan kondisi kerja yang tidak aman atau tidak sehat tanpa takut adanya tindakan diskriminatif atau pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum dalam pelaksanaan K3 juga mencakup sanksi atau hukuman terhadap pengusaha atau pemberi kerja yang melanggar ketentuan K3. Otoritas terkait memiliki kewenangan untuk melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap pelaksanaan K3 di tempat kerja, serta mengambil tindakan hukum jika ditemukan pelanggaran yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja.

Selanjutnya, implementasi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 melibatkan pembentukan undang-undang dan peraturan-peraturan yang spesifik untuk mengatur dan melindungi hak-hak tersebut. Beberapa undang-undang yang relevan dalam konteks perlindungan diri, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda di Indonesia antara lain:

- a. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: Undang-undang ini menyediakan kerangka kerja untuk melindungi hak-hak asasi manusia, termasuk hak atas perlindungan diri, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda.
- b. Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan: Undang-undang ini mengatur pernikahan, hak dan kewajiban pasangan suami-istri, serta perlindungan terhadap keluarga, termasuk perlindungan terhadap kekerasan dalam rumah tangga.

- c. Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga: Undang-undang ini mengatur tindakan pencegahan, penanganan, dan perlindungan terhadap kekerasan dalam rumah tangga, yang bertujuan untuk melindungi anggota keluarga dari segala bentuk kekerasan.
- d. Undang-Undang No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik: Undang-undang ini melindungi kehormatan dan reputasi individu dengan mengatur tindakan hukum terkait dengan penghinaan, pencemaran nama baik, dan pelanggaran lain terhadap privasi dan kehormatan melalui media elektronik.
- e. Undang-Undang No. 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria: Undang-undang ini memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak atas tanah dan harta benda lainnya, serta mengatur mekanisme pengaturan, pemberian, dan perlindungan hak-hak tersebut.

Selain itu, implementasi perlindungan hukum juga melibatkan upaya pencegahan, edukasi, dan advokasi. Pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat secara keseluruhan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran akan hak-hak tersebut, mempromosikan budaya hukum yang menghormati hak asasi manusia, serta memastikan pelaksanaan yang efektif dari undang-undang dan peraturan yang berlaku.

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU K3) merupakan landasan hukum utama yang mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia. Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pembahasan lengkap mengenai UU K3 meliputi:

- a. Ruang Lingkup: UU K3 mengatur semua jenis kegiatan kerja, baik di sektor formal maupun informal. Undang-undang ini berlaku bagi semua pekerja, pengusaha, pemberi kerja, dan pihak terkait lainnya.
- b. Prinsip K3: UU K3 menetapkan prinsip-prinsip dasar K3, seperti prinsip pencegahan, partisipasi, tanggung jawab, pengaturan dan pengawasan, serta pemantauan dan evaluasi. Prinsip-prinsip ini menjadi acuan dalam penyelenggaraan K3 di tempat kerja.
- c. Kewajiban Pengusaha: UU K3 menetapkan kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk menyelenggarakan K3 di tempat kerja. Mereka harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, mengidentifikasi risiko kerja, mengadopsi langkah-langkah pencegahan, memberikan pelatihan K3 kepada pekerja, serta melaporkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- d. Hak dan Kewajiban Pekerja: UU K3 juga memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja. Pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, menerima informasi mengenai risiko kerja, mendapatkan pelatihan K3, menggunakan alat pelindung diri, serta mengajukan keluhan atau laporan terkait K3. Mereka juga memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan K3 yang ditetapkan oleh pengusaha.
- e. Sistem Manajemen K3: UU K3 mendorong pengusaha untuk menerapkan sistem manajemen K3 di tempat kerja. Sistem ini meliputi perencanaan, implementasi, pengecekan, dan tindakan perbaikan terkait K3. Pengusaha diwajibkan untuk membuat peraturan K3, membentuk panitia K3, serta melibatkan pekerja dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- f. Pengawasan dan Sanksi: UU K3 menetapkan mekanisme pengawasan dan sanksi terhadap pelanggaran K3. Badan pengawas K3, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pengawas Ketenagakerjaan, memiliki kewenangan untuk melakukan inspeksi, penegakan hukum, dan memberikan sanksi kepada pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha.

Selanjutnya, implementasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja melibatkan sejumlah langkah dan mekanisme, antara lain:

- a. Pembentukan Peraturan Pelaksana: Untuk melengkapi ketentuan UU K3, pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksana yang lebih rinci dan terkait

dengan berbagai aspek K3. Peraturan ini mencakup peraturan teknis, pedoman, standar, dan prosedur yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja.

- b. Sosialisasi dan Edukasi: Pemerintah, lembaga terkait, dan serikat pekerja melakukan kegiatan sosialisasi dan edukasi untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya K3. Ini termasuk pelatihan K3, seminar, kampanye keselamatan kerja, dan penyediaan informasi terkait K3 kepada pengusaha dan pekerja.
- c. Inspeksi dan Pengawasan: Badan pengawas K3, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pengawas Ketenagakerjaan, melakukan inspeksi rutin di tempat-tempat kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan K3. Inspeksi ini meliputi pemeriksaan kondisi lingkungan kerja, penggunaan alat pelindung diri, pemenuhan persyaratan K3, serta identifikasi dan penanganan risiko kerja.
- d. Penegakan Hukum: Jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan K3, pemerintah memiliki wewenang untuk melakukan penegakan hukum. Ini meliputi pengenaan sanksi administratif, seperti teguran, denda, pencabutan izin usaha, atau tuntutan hukum terhadap pelanggaran yang lebih serius.
- e. Partisipasi Pekerja: UU K3 mendorong partisipasi aktif pekerja dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pekerja dan serikat pekerja memiliki peran dalam penyusunan kebijakan K3, penilaian risiko, pelaporan kecelakaan kerja, serta memberikan masukan dan usulan untuk perbaikan K3.
- f. Evaluasi dan Perbaikan: Implementasi UU K3 melibatkan evaluasi berkala untuk mengukur efektivitas langkah-langkah K3 yang diimplementasikan. Evaluasi ini membantu dalam mengidentifikasi kekurangan, perbaikan yang diperlukan, serta memperbarui regulasi dan pendekatan K3 yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pekerja.

Dengan implementasi yang baik, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja, mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan ini mengatur tentang tata cara penerapan sistem manajemen K3 di tempat kerja, termasuk penyusunan kebijakan K3, identifikasi dan evaluasi risiko, pelaporan kecelakaan kerja, serta kewajiban pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan K3.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Peraturan Pemerintah 50/2012) merupakan peraturan yang penting dalam rangka mengimplementasikan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja di Indonesia. Berikut ini pembahasan lengkap mengenai peraturan tersebut:

- a. Tujuan: Peraturan Pemerintah 50/2012 bertujuan untuk mendorong penerapan sistem manajemen K3 yang efektif dan terintegrasi di tempat kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Melalui penerapan sistem manajemen K3, diharapkan dapat teridentifikasi dan dikendalikan risiko-risiko yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan pekerja.
- b. Ruang Lingkup: Peraturan Pemerintah 50/2012 berlaku bagi semua jenis tempat kerja, baik sektor formal maupun informal. Ketentuan dalam peraturan ini mengikat pengusaha, pekerja, dan pihak terkait lainnya yang terlibat dalam pelaksanaan K3 di tempat kerja.
- c. Sistem Manajemen K3: Peraturan Pemerintah 50/2012 mengamanatkan pengusaha untuk menerapkan sistem manajemen K3 di tempat kerja. Sistem manajemen K3 meliputi identifikasi risiko, penilaian risiko, pengendalian risiko, perencanaan, pelaksanaan, pengecekan, serta tindakan perbaikan terkait K3. Sistem ini membantu pengusaha dalam mengintegrasikan K3 ke

dalam proses manajemen organisasi dan meningkatkan kinerja K3 secara berkelanjutan.

- d. Kebijakan K3: Peraturan Pemerintah 50/2012 menuntut pengusaha untuk menyusun kebijakan K3 yang komprehensif. Kebijakan K3 ini harus mencakup komitmen manajemen terhadap K3, tanggung jawab pengusaha dan pekerja terkait K3, serta prosedur untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kebijakan K3 juga harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja.
- e. Identifikasi dan Evaluasi Risiko: Peraturan Pemerintah 50/2012 mengharuskan pengusaha untuk melakukan identifikasi dan evaluasi risiko di tempat kerja. Hal ini mencakup identifikasi potensi bahaya, penilaian terhadap risiko yang mungkin timbul, serta pengambilan tindakan pencegahan yang diperlukan untuk mengurangi risiko tersebut.
- f. Pelaporan Kecelakaan Kerja: Peraturan Pemerintah 50/2012 mewajibkan pengusaha untuk melaporkan kecelakaan kerja kepada instansi yang berwenang. Pelaporan ini bertujuan untuk melakukan investigasi terhadap kecelakaan kerja, mengidentifikasi penyebabnya, serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan.
- g. Kewajiban Pengusaha dan Pekerja: Peraturan Pemerintah 50/2012 menegaskan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan K3 di tempat kerja. Beberapa kewajiban yang diatur antara lain:
 - Pengusaha memiliki kewajiban untuk
 - 1) Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat
 - 2) Mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan risiko kerja.
 - 3) Menyusun kebijakan K3 dan program K3 yang sesuai dengan kondisi tempat kerja.
 - 4) Memberikan pelatihan K3 kepada pekerja.
 - 5) Menyediakan perlindungan diri dan peralatan kerja yang sesuai.
 - 6) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan K3.
 - Pekerja memiliki kewajiban untuk:
 - 1) Mengikuti prosedur K3 yang ditetapkan oleh pengusaha.
 - 2) Menggunakan perlindungan diri dan peralatan kerja yang telah disediakan.
 - 3) Melaporkan kecelakaan kerja atau kondisi kerja yang berpotensi membahayakan kepada pengusaha.
 - 4) Mengikuti pelatihan K3 yang diselenggarakan oleh pengusaha.
 - 5) Tidak melakukan tindakan yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan diri sendiri atau orang lain.
- b. Sanksi: Peraturan Pemerintah 50/2012 juga mengatur sanksi bagi pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan K3. Sanksi tersebut dapat berupa peringatan, teguran tertulis, denda, atau pencabutan izin usaha. Sanksi juga dapat diberikan kepada pekerja yang melanggar kewajiban K3 yang telah ditetapkan.
- c. Pengawasan dan Penegakan Hukum: Peraturan Pemerintah 50/2012 menegaskan bahwa pelaksanaan K3 di tempat kerja harus diawasi oleh instansi pemerintah yang berwenang, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja setempat. Instansi tersebut memiliki kewenangan untuk melakukan inspeksi, pengawasan, dan penegakan hukum terhadap pelanggaran K3.
- d. Pemberdayaan dan Partisipasi Pekerja: Peraturan Pemerintah 50/2012 juga mendorong pemberdayaan dan partisipasi pekerja dalam pelaksanaan K3. Pengusaha diwajibkan untuk melibatkan pekerja dalam proses identifikasi risiko, penilaian risiko, serta pengambilan keputusan terkait K3. Pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan usulan dan saran terkait peningkatan K3 di tempat kerja.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah 50/2012, diharapkan pelaksanaan K3 di tempat kerja menjadi lebih teratur, aman, dan sehat. Peraturan ini memberikan kerangka kerja yang jelas dan kewajiban yang tegas bagi pengusaha dan pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang memprioritaskan keselamatan dan kesehatan.

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pelaporan Kecelakaan dan Insiden di Tempat Kerja

Peraturan ini mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk melaporkan kecelakaan kerja dan insiden di tempat kerja serta tata cara pelaporan yang harus diikuti. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pelaporan Kecelakaan dan Insiden di Tempat Kerja merupakan peraturan yang mengatur tentang kewajiban pengusaha dalam melaporkan kecelakaan kerja dan insiden di tempat kerja. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

- a. Kewajiban Pelaporan: Peraturan ini mewajibkan pengusaha untuk melaporkan setiap kecelakaan kerja dan insiden yang terjadi di tempat kerja. Kecelakaan kerja merujuk pada kejadian yang mengakibatkan cedera, penyakit, atau kematian pada pekerja, sedangkan insiden merujuk pada kejadian yang hampir menyebabkan kecelakaan kerja.
- b. Waktu Pelaporan: Pengusaha harus segera melaporkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian atau cedera serius kepada instansi yang berwenang, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja setempat. Sedangkan untuk kecelakaan kerja yang tidak mengakibatkan kematian atau cedera serius, pengusaha harus melaporkannya dalam waktu maksimal 24 jam setelah kejadian terjadi.
- c. Tata Cara Pelaporan: Peraturan ini juga mengatur tata cara pelaporan yang harus diikuti oleh pengusaha. Pelaporan dapat dilakukan secara elektronik melalui sistem pelaporan yang telah ditetapkan oleh instansi yang berwenang. Pengusaha diwajibkan untuk mengisi formulir pelaporan yang mencakup informasi mengenai kecelakaan kerja atau insiden, identitas korban, keterangan saksi, dan tindakan yang telah dilakukan.
- d. Tindak Lanjut: Setelah melaporkan kecelakaan kerja atau insiden, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk melakukan tindak lanjut. Hal ini meliputi penyelidikan untuk mengetahui penyebab kecelakaan kerja atau insiden, perbaikan dan perbaikan kekurangan yang ditemukan, serta penerapan tindakan preventif untuk mencegah kecelakaan serupa di masa mendatang.
- e. Sanksi: Peraturan ini juga mengatur sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban pelaporan. Sanksi dapat berupa teguran tertulis, denda administratif, atau pencabutan izin usaha.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 bertujuan untuk meningkatkan pengawasan terhadap kecelakaan kerja dan insiden di tempat kerja serta memastikan adanya tindakan yang tepat untuk mencegah kejadian serupa di masa mendatang. Dengan melaporkan kecelakaan kerja dan insiden, dapat dilakukan evaluasi risiko yang lebih baik dan upaya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja dapat ditingkatkan.

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan

Peraturan ini memberikan pedoman kepada pengusaha dalam menyusun peraturan perusahaan yang mencakup aspek K3, termasuk perlindungan bagi pekerja terhadap risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan peraturan yang memberikan pedoman kepada pengusaha dalam menyusun peraturan perusahaan yang mencakup aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berikut adalah penjelasan lengkapnya:

- a. Tujuan: Peraturan ini bertujuan untuk memberikan pedoman kepada pengusaha dalam menyusun peraturan perusahaan yang mencakup aspek K3, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan perlindungan pekerja terhadap risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- b. Lingkup: Peraturan ini berlaku untuk semua pengusaha yang memiliki tenaga kerja di perusahaannya, termasuk perusahaan, instansi pemerintah, dan lembaga non-pemerintah.
- c. Isi Peraturan Perusahaan: Peraturan ini menyediakan pedoman mengenai isu-isu yang harus dicakup dalam peraturan perusahaan terkait K3, antara lain:

- 1) Penyusunan kebijakan K3: Mengatur tentang kebijakan perusahaan terkait K3, termasuk komitmen manajemen, tanggung jawab pengusaha, dan peran pekerja dalam menjaga K3.
 - 2) Identifikasi dan evaluasi risiko: Membahas tentang tata cara pengidentifikasian dan evaluasi risiko K3 di tempat kerja, termasuk penilaian bahaya, identifikasi faktor risiko, dan penentuan langkah-langkah pengendalian risiko.
 - 3) Pelaporan kecelakaan dan penyakit akibat kerja: Memberikan panduan mengenai tata cara pelaporan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, termasuk tindakan yang harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja setelah terjadi kecelakaan atau penyakit.
 - 4) Pemantauan dan pengendalian K3: Membahas tentang tata cara pemantauan dan pengendalian K3 di tempat kerja, termasuk pengawasan rutin, pelatihan K3, penggunaan alat pelindung diri, dan penilaian kesehatan pekerja.
- e. Implementasi: Peraturan ini mewajibkan pengusaha untuk menyusun peraturan perusahaan yang mencakup aspek K3 sesuai dengan pedoman yang disediakan. Peraturan perusahaan tersebut harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja dan diterapkan secara konsisten dalam lingkungan kerja.

Dengan adanya pedoman ini, diharapkan pengusaha dapat menyusun peraturan perusahaan yang memperhatikan aspek K3 secara komprehensif, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh pekerja.

Implementasi peraturan-peraturan tersebut dalam konteks rumah sakit di Indonesia penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh pekerja. Berikut adalah pandangan tentang implementasi masing-masing peraturan dalam rumah sakit:

1. Undang-Undang Dasar 1945: Pasal 27 ayat (2) memberikan dasar konstitusional yang kuat bagi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas perlindungan diri, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda. Implementasi dalam rumah sakit harus memastikan bahwa setiap pekerja dilindungi dari risiko kerja yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan mereka.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja: Undang-undang ini menjadi dasar hukum utama yang mengatur K3 di Indonesia. Dalam konteks rumah sakit, implementasinya harus mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, penerapan protokol keselamatan dalam semua prosedur medis dan non-medis, pelatihan K3 kepada semua pekerja, serta kewajiban pengusaha dan pekerja dalam menciptakan dan menjaga keselamatan di tempat kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Peraturan ini memberikan panduan tentang penerapan sistem manajemen K3 di tempat kerja, termasuk rumah sakit. Implementasinya harus meliputi penyusunan kebijakan K3, identifikasi dan evaluasi risiko, pelaporan kecelakaan kerja, serta kewajiban pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan K3 secara sistematis dan terencana.
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pelaporan Kecelakaan dan Insiden di Tempat Kerja: Peraturan ini mengatur kewajiban pengusaha untuk melaporkan kecelakaan kerja dan insiden di tempat kerja. Implementasinya di rumah sakit harus memastikan bahwa setiap kecelakaan kerja atau insiden yang terjadi dilaporkan sesuai dengan tata cara yang ditetapkan, termasuk investigasi kecelakaan dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan: Peraturan ini memberikan panduan kepada pengusaha dalam menyusun peraturan perusahaan yang mencakup aspek K3. Di rumah sakit, implementasinya harus memastikan bahwa peraturan perusahaan yang disusun mencakup langkah-langkah perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang khusus terkait dengan lingkungan kerja di rumah sakit.

Penting untuk memastikan bahwa implementasi peraturan-peraturan ini dilakukan secara konsisten, dengan melibatkan semua pihak terkait, termasuk manajemen rumah sakit, tenaga kerja, dan pihak otoritas yang berwenang. Selain itu, pemantauan dan evaluasi berkala perlu dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan K3 dan melakukan perbaikan yang diperlukan agar lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat terus terjaga di rumah sakit.

Implikasi dari Undang-Undang Dasar 1945: Pasal 27 ayat (2) memberikan dasar konstitusional yang kuat bagi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas perlindungan diri, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda. Menurut penulis, hak-hak yang tertuang dalam pasal tersebut sudah dapat mencakup dan memenuhi hak-hak para pekerja cleaning service. Pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menurut penulis pada undang-undang ini sudah dapat memenuhi hak-hak para pekerja cleaning service. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, menurut penulis dalam mengevaluasi risiko kejadian kecelakaan kerja dan pelaporan kecelakaan kerja belum diterapkan di lingkungan penelitian sehingga kejadian kecelakaan kerja masih terdapat di lingkungan tersebut tidak ada pelaporan kejadian kecelakaan kerja menjadikan undang-undang ini belum berjalan semestinya. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pelaporan Kecelakaan dan Insiden di Tempat Kerja, menurut penulis peraturan ini belum berjalan dengan baik di lapangan, sehingga kejadian kecelakaan kerja tidak terdapat pelaporan yang nantinya bisa digunakan sebagai bahan evaluasi para pekerjanya kurangnya kesadaran juga menjadi pokok utama peraturan ini belum berjalan dengan semestinya. Sedangkan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan, menurut penulis peraturan ini juga belum berjalan semestinya masih ada risiko kecelakaan kerja dan belum adanya pelaporan secara berkala dari kecelakaan kerja yang terjadi.

Dalam penelitian "Efektivitas Intervensi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Sebuah Tinjauan Sistematis" (Robson et al., 2012), disimpulkan bahwa penerapan sistem manajemen K3 dapat memberikan peningkatan signifikan dalam keselamatan kerja dan kesehatan pekerja. Sistem manajemen K3 yang efektif melibatkan partisipasi aktif pekerja, komunikasi yang efektif, pelatihan K3, serta pemantauan dan evaluasi berkala [7].

Penelitian "Regulasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kepatuhan, dan Cedera di Tempat Kerja" (Gray et al., 2017), disimpulkan bahwa kepatuhan aktif terhadap peraturan K3 dapat mengurangi insiden kecelakaan kerja. Penerapan peraturan K3 yang efektif dengan sistem pemantauan dan penegakan yang baik dapat membantu mengurangi risiko cedera dan penyakit akibat kerja [8].

Penelitian-penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya peraturan K3 dan implementasinya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan mematuhi peraturan K3, perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, melindungi kesehatan pekerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepatuhan terhadap hukum.

Perlindungan hukum dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia pentingnya perlindungan hukum dalam pelaksanaan K3: Perlindungan hukum menjadi sangat penting dalam K3 karena memberikan dasar hukum yang jelas dan mengikat bagi pekerja dan pengusaha untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan hukum ini mendorong adanya kesadaran dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap K3.

Landasan hukum yang kuat: Terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur K3 di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pelaporan

Kecelakaan dan Insiden di Tempat Kerja. Landasan hukum ini memberikan kerangka kerja, kewajiban, dan pedoman yang jelas dalam melaksanakan K3.

Perlindungan terhadap pekerja: Melalui perlindungan hukum, pekerja memiliki hak-hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Mereka memiliki hak atas informasi mengenai risiko kerja, pelatihan K3, serta perlindungan diri dan kesehatan di tempat kerja. Perlindungan hukum ini memastikan bahwa kepentingan dan kesejahteraan pekerja menjadi prioritas utama.

Tanggung jawab pengusaha: Perlindungan hukum juga mengatur tanggung jawab pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Mereka diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen K3, melakukan identifikasi dan evaluasi risiko, melaporkan kecelakaan kerja, dan menyusun peraturan perusahaan yang mencakup aspek K3. Hal ini menegaskan pentingnya peran pengusaha dalam menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja.

Secara keseluruhan, perlindungan hukum dalam pelaksanaan K3 di Indonesia merupakan landasan yang kuat dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak terkait. Dengan adanya perlindungan hukum ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi pekerja.

Pelaporan formal juga memungkinkan pihak yang berwenang untuk melacak tren kecelakaan, baik secara individu maupun dalam kelompok pekerjaan atau departemen tertentu. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengambil tindakan preventif yang efektif, seperti memberikan pelatihan tambahan, mengubah prosedur kerja, atau memperbaiki kondisi fisik tempat kerja. Selain itu, dengan tidak adanya pelaporan formal, tanggung jawab dan akuntabilitas juga dapat menjadi kabur. Ketika kecelakaan tidak dilaporkan, sulit untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab dan apa langkah-langkah yang harus diambil untuk memastikan kejadian serupa tidak terjadi lagi (Sugiantari, N, 2016).

Oleh karena itu, penting bagi pekerja dan pengusaha untuk memahami pentingnya pelaporan formal dalam kasus kecelakaan kerja. Melaporkan kecelakaan secara formal memungkinkan tindakan pencegahan yang tepat diambil, meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dan melindungi hak-hak pekerja.

Pembahasan mengenai konsep penyelesaian sengketa dan penerapan perundingan bipartit yang berkeadilan menyoroti pentingnya mencari solusi dalam mengatasi konflik dan perbedaan pendapat antara dua pihak atau lebih. Konflik dapat timbul dari berbagai sebab, termasuk perbedaan kepentingan, nilai, dan pandangan di antara pihak-pihak yang terlibat. Tujuan utama dari penyelesaian sengketa adalah mencapai keadilan dan kepuasan bersama, sambil menghindari eskalasi konflik yang dapat merugikan semua pihak yang terlibat. Dalam proses penyelesaian sengketa, masing-masing pihak diharapkan dapat mencapai keseimbangan dan keselarasan dalam hubungan mereka. Metode penyelesaian sengketa yang dijelaskan dalam paragraf adalah perundingan, mediasi, arbitrase, dan jalur hukum. Setiap metode memiliki karakteristik dan keunggulan yang berbeda, dan pilihan metode penyelesaian tergantung pada sifat dan kompleksitas konflik yang dihadapi. Perundingan melibatkan pihak-pihak yang berkonflik mencari kesepakatan secara langsung tanpa campur tangan pihak ketiga.

Mediasi melibatkan pihak ketiga netral yang membantu pihak-pihak mencapai kesepakatan dengan bimbingan dan pendampingan. Arbitrase melibatkan pihak ketiga netral yang memutuskan hasil akhir berdasarkan argumen dan bukti yang disampaikan. Jalur hukum melibatkan proses pengadilan atau litigasi untuk mencapai keputusan akhir atas sengketa. Penerapan perundingan bipartit sebagai salah satu metode yang efektif dalam penyelesaian sengketa antara dua pihak yang berkonflik secara langsung. Aspek penting untuk menerapkan perundingan bipartit yang berkeadilan mencakup keterbukaan dan transparansi, kesetaraan posisi, partisipasi yang aktif, semangat kompromi, kehadiran fasilitator netral, dan penegakan kesepakatan. Keberadaan fasilitator netral dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih adil dalam

perundingan, sehingga mendorong tercapainya kesepakatan yang lebih seimbang bagi kedua belah pihak

5. Kesimpulan dan Saran

Perlindungan Hukum Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 implementasi dalam rumah sakit harus memastikan perlindungan tersebut dilakukan dengan baik. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, implementasinya mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, penerapan protokol keselamatan dalam prosedur medis dan non-medis, pelatihan K3 kepada semua pekerja, serta tanggung jawab pengusaha dan pekerja dalam menjaga keselamatan di tempat kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, implementasinya melibatkan penyusunan kebijakan K3, identifikasi dan evaluasi risiko, pelaporan kecelakaan kerja, serta kewajiban pengusaha dan pekerja untuk menjalankan K3 secara sistematis dan terencana. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pelaporan Kecelakaan dan Insiden di Tempat Kerja, implementasinya di rumah sakit harus memastikan setiap kecelakaan kerja atau insiden dilaporkan sesuai prosedur yang ditetapkan, termasuk investigasi kecelakaan dan tindakan perbaikan yang diperlukan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan, implementasinya harus memastikan peraturan perusahaan mencakup langkah-langkah perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang spesifik terkait dengan lingkungan kerja di rumah sakit.

Referensi

- [1] N. Achir, "Anotasi Normatif Terhadap Peraturan Daerah Tentang Transparansi.," *J. Jambura Law Rev.*, vol. 2 (1), 85., 2020.
- [2] Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law Gov. J.*, vol. 2 (2), 326, 2019.
- [3] A. Nurlinda *et al.*, "PENGETAHUAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINDAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN PADA PEKERJA CLEANING SERVICE RSUD BANTAENG," vol. 4, no. 1, pp. 64–70, 2023.
- [4] Aisy Rahmania, "The Risk Matrix of Occupational Health and Safety on Cleaning Service Occupation in Universitas X Ponorogo," *Med. Technol. Public Heal. J.*, vol. 7, no. 1, pp. 79–88, 2023, doi: 10.33086/mtphj.v7i1.3591.
- [5] S. Yudithia, "Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Bpjs Kesehatan Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit," 2017.
- [6] N. Sugiantari, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016.
- [7] P. L. Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., & Bigelow, "The Effectiveness of Occupational Health and Safety Management System Interventions: A Systematic Review.," *Saf. Sci.*, vol. 50(5), 114, 2012.
- [8] D. Gray, W. B., Scholz, J. T., & Tarabar, "Occupational Health and Safety Regulations, Compliance, and Workplace Injuries," *Ind. Relations A J. Econ. Soc.*, vol. 56(2), 271, 2017.



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