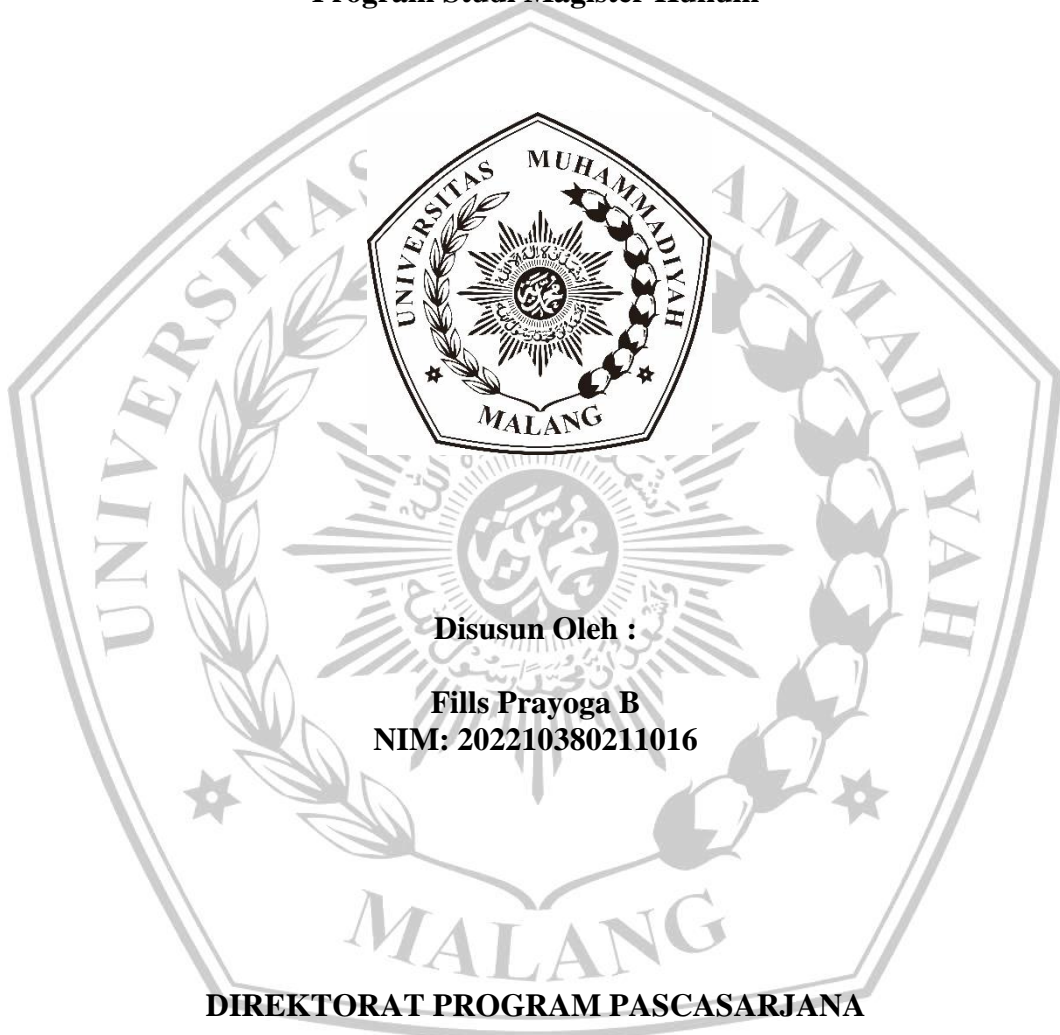


**PENGATURAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
DIPERUSAHAN PERTAMBANGAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Hukum**



**Disusun Oleh :**

**Fills Prayoga B  
NIM: 202210380211016**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

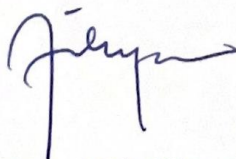
**Juni 2024**

**PENGATURAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
DIPERUSAHAN PERTAMBANGAN**

**FILLS PRAYOGA B  
202210380211016**

Telah disetujui  
Pada hari/tanggal, **Sabtu/ 15 Juni 2024**

Pembimbing Utama



**Prof. Dr. Fifik Wiryani**

Pembimbing Pendamping




**Dr. M. Nasser, D.Law.**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Prof. Eddy, Ph.D**


Ketua Program Studi  
Magister Hukum



**Asst. Prof. Dr. Herwastoeti**

# TESIS

**FILLS PRAYOGA B**  
**202210380211016**



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Sabtu/**15 Juni 2024**  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

<b>Ketua :</b>	<b>Prof. Dr. Fifik Wiryani</b>
<b>Sekretaris :</b>	<b>Dr. M. Nasser, D.Law</b>
<b>Penguji I :</b>	<b>Prof. Dr. Tongat</b>
<b>Penguji II :</b>	<b>Assc. Prof. Dr. Herwastoeti</b>

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **FILLS PRAYOGA BAHTIAR**

NIM : **202210380211016**

Program Studi : **Magister Hukum**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul :**PENGATURAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN PERTAMBANGAN** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 19 Mei 2024

Yang menyatakan,



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah atas limpahan rahmat-Nya, terutama nikmat sehat dan kesempatan, serta rahmat, taufik, hidayah dari-Nya. Sholawat serta salam selalu tercurah untuk teladan teragung kita, Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, dan semua orang yang terus menerus teguh mengikuti ajarannya hingga akhir zaman.

Tesis berjudul “**Pengaturan Keselamatan dan kesehatan kerja di Perusahaan Pertambangan**” dibuat untuk memenuhi tugas akhir dan meraih gelar magister di Program Studi Magister Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis menyadari bahwa penyelesaian tesis ini tidak lepas dari dukungan doa, bantuan, dan saran dari banyak pihak. Sehingga, tidaklah seorang manusia merasa bersyukur kepada Allah SWT tanpa berterimakasih pada sesamanya. Dengan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam pada:

1. Bapak PROF. DR. H. NAZARUDDIN MALIK, SE., M.SI..selaku rektor Universitas Muhammadiyah Malang dan juga selalu menjadi panutan dalam dunia aktivis.
2. Bapak PROF. LATIPUN, PH.D selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
3. PROF. DR. TONGAT. SH., M.HUM, Dekan Program Studi Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.
4. ASSC. PROF. DR. HERWASTOETI, SH., M.SI, Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum yang selalu memotivasi. Para Dosen Penguji dan seluruh staf TU pascasarjana yang kooperatif dalam memberi layanan mahasiswa.
5. PROF. DR. FIFIK WIRYANI. SH., MSI., M.HUM, Pembimbing I saya yang memotivasi, membimbing, dan mengarahkan yang terbaik.
6. DR. dr. M. NASSER, SPKK., D.LAW, pembimbing II saya yang selalu memberi arahan dan membimbing penyusunan tesis dan pembentukan etika yang baik.
7. Terlebih khusus kedua orang tua, Ibu saya Siti Alfiah yang menyayangi, mengajari, membimbing, serta dorongan motivasinya dari saya kecil untuk

- memaknai sebuah kehidupan. Kemudian ayah saya Supriyadi yang menyayangi, memberi dorongan, motivasi serta doa terbaiknya untuk saya.
8. Keluarga kecil saya, Istri Rima Nurkhasanah yang selalu mendorong, memotivasi, dan mengajarkan saya untuk selalu berproses dengan baik.
  9. Semua sahabat seangkatan dan seperjuangan, kalian sungguh luar biasa semoga menjadi sosok yang memberikan manfaat bagi masyarakat.
  10. Seluruh pihak yang memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini, yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu.

Terima kasih sebesar - besarnya serta doa tulus untuk semua yang telah membantu peneliti. Semoga Allah membalas segala kebaikan dan menganugerahkan keberkahan bagi kita. Peneliti mengakui bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini, sehingga kritik serta saran sangat diharapkan untuk menyempurnakannya. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi peneliti sendiri dan bagi setiap yang membacanya. Terima kasih.

Banyuwangi, 19 Mei 2024



Fills Prayoga B

## Daftar Isi

SAMPUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
ABSTRAK .....	viii
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Metode Penelitian .....	5
TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori Keselamatan dan kesehatan kerja .....	7
1. Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja .....	9
2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan .....	10
3. Kecelakaan Akibat Kerja .....	13
4. Penyakit Akibat Kerja .....	14
5. Perlindungan Hukum Hak-Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	15
B. Teori Perlindungan Hukum .....	19
C. Teori Keadilan .....	22
1. Pengertian Keadilan .....	22
2. Pengertian Keadilan Menurut Filsuf .....	22
D. Hak Asasi Manusia .....	24
HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Pengaturan Keselamatan dan kesehatan kerja di Perusahaan Pertambangan .....	26
B. Perlindungan Hukum atas Hak-Hak Keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja di Perusahaan Khusus bidang Pertambangan .....	47
PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	54
REFERENSI .....	55

**PENGATURAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI  
PERUSAHAAN PERTAMBANGAN**

**Penulis**

Fills Prayoga B

(NIM 202210380211016)

**Pembimbing**

PROF. DR. FIFIK WIRYANI. SH., MSI., M.HUM

DR. dr. M. NASSER, SPKK., D.LAW

Magister Hukum

Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

**ABSTRAK**

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan untuk bekerja dengan selamat dalam bekerja dan meminimalisir kondisi berbahaya yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat pekerjaan, sehingga memungkinkan pekerja untuk menjalankan tugasnya dalam kondisi yang aman dan nyaman, dengan harapan pekerja memiliki kinerja yang baik dan produktifitas perusahaan tercapai. Seluruh bagian di perusahaan bertanggung jawab atas tercapainya Keselamatan dan kesehatan kerja . Perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman untuk karyawannya. BPJS Ketenagakerjaan 3 tahun terakhir tercatat semakin meningkat, dengan total 221.740 kasus pada tahun 2020, di 2021 234.370 kasus, dan 2022 mencapai 265.334 kasus. ILO mencatat setiap tahunnya hampir 3 juta buruh meninggal dunia karena kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan. Studi ini merupakan penelitian hukum normatif, yang berarti mempelajari literatur atau data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Pengaturan Keselamatan dan kesehatan kerja ada yang selaras dan konsisten juga tidak konsisten. Dimana aturan-aturan tersebut saling melengkapi dan menjelaskan. Hal tersebut terdapat pada Undang Undang, peraturan pemerintah, dan menteri. Perlindungan yang didapat oleh pekerja atau buruh di pertambangan harusnya didapat oleh semuanya tanpa terkecuali, karena peraturan sudah jelas dalam melindungi pekrja dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan hukum atas hak dan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan khusus bidang pertambangan sudah dijelaskan dengan jelas di aturan keselamatan dan kesehatan kerja dan Undang Undangketenagakerjaan. Konsekuensi jika tidak dilaksanakan juga sudah diterangkan dengan jelas, sehingga aturan aturan itu sudah menjadikan kepastian jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja di Perusahaan pertambangan.

**Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan, Hukum keselamatan dan kesehatan kerja**



## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Didalam kehidupan manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang cukup beragam, yang mana hal tersebut mengharuskan manusia untuk bekerja dan berjuang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Hanifah, 2020).

Salah satu cara manusia untuk memenuhi kebutuhan yaitu menjadi tenaga kerja di perusahaan dimana harus bisa menjalankan kewajibannya agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Tujuan dari perusahaan yaitu untuk mendapat laba atau keuntungan. Mendapatkan keuntungan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang membantu operasional perusahaan. Perusahaan melakukan berbagai kegiatan sebagai hasil kerjasama antara pihak perusahaan dan pekerja dengan tujuan untuk pertumbuhan perusahaan dan kesejahteraan pekerjanya, sehingga perusahaan harus memberikan imbalan layak kepada pekerja sesuai hukum dan peraturan yang berlaku (Nafisa, 2019).

Pekerja saat melaksanakan pekerjaannya akan kontak/bersinggungan dengan berbagai bahaya Keselamatan dan kesehatan kerja, seperti risiko jatuh saat bekerja pada tempat yang tinggi, bekerja dalam ruang tertutup yang memiliki resiko terjadi *delay* menyelamatkan ketika ada kejadian berbahaya, penggunaan mesin atau bahan kimia, dan alat display untuk waktu yang cukup lama. Apabila tidak diikuti dengan langkah-langkah Keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai, maka dapat menyebabkan cedera di tempat kerja, kehilangan anggota tubuh, atau bahkan kematian (Ardhyananta, Wicaksono, Purnoawan, & Susanti, 2016).

Melaksanakan pekerjaan dengan cara yang aman dan sehat dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Namun, apabila lingkungan kerja berantakan dan penuh dengan potensi bahaya, hal tersebut dapat menyebabkan kerugian dan dampak yang tidak baik untuk perusahaan ataupun karyawan dan bisa meningkatkan absen pekerja karena sakit yang berakibat hilangnya pendapatan bagi pekerja, serta mengurangi produktivitas sehingga tidak mencapai target. Meskipun kenyataannya, banyak pengusaha di dunia dengan cermat menyusun strategi bisnis mereka; namun, masih sering terjadi pengabaian terhadap aspek penting misalnya keselamatan, kesehatan, dan situasi kerja karena

persepsi bahwa implementasi Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan memerlukan biaya yang cukup besar (International Labour Organization, 2013).

Dalam penelitian Erni Darmawanti tahun 2018, ditemukan bahwa keselamatan kerja merupakan bagian dari perlindungan teknis. Ini berarti adanya upaya untuk menjaga keamanan pekerja atau buruh dari segala risiko yang mungkin muncul dari penggunaan alat atau bahan dalam pekerjaan mereka. Sama halnya dengan kesehatan kerja, yang bertujuan untuk melindungi dan memelihara kesehatan serta moral pekerja dari kondisi atau situasi kerja yang dapat berdampak negatif pada saat mereka menjalankan tugasnya (Darmayanti, 2018).

Berdasarkan Thompson (1997) dalam (Nunez & Villanueva, 2011) penelitian terkini di bidang ekonomi bisnis menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif sebuah perusahaan seringkali berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan perusahaan dalam melaksanakan Keselamatan dan kesehatan kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja jarang dipertimbangkan sebagai bagian dari modal intelektual perusahaan. Secara umum diakui bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat memberikan keuntungan dengan lebih mudah. Ini menjadi salah satu tujuan utama perusahaan karena dengan meningkatkan Keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki moral pekerja, dan mengurangi biaya yang berkaitan dengan karyawan (Nunez & Villanueva, 2011).

Tenaga kerja/karyawan merupakan asset perusahaan yang harus dijaga sehingga perusahaan harus memberikan hak-hak mereka agar kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin. Para pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun negeri dilindungi oleh hukum yaitu hukum ketenagakerjaan yang tercantum dalam undang-undang ataupun peraturan menteri. Tujuan dibentuknya peraturan-peraturan tersebut adalah untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan salah satunya dengan menyediakan fasilitas. Undang-undang tersebut salah satunya Undang Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan menyediakan solusi untuk melindungi pekerja mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam Pasal 86 ayat (1) yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan (Undang - Undang Republik Indonesia, 2003).

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan untuk bekerja dengan selamat dalam bekerja dan meminimalisir kondisi berbahaya yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat pekerjaan, sehingga memungkinkan pekerja untuk menjalankan tugasnya dalam kondisi yang aman dan nyaman, dengan harapan pekerja memiliki kinerja yang baik dan produktifitas perusahaan tercapai. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja tidak semata - mata tanggung jawab HR saja, namun seluruh bagian di perusahaan. Perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman untuk karyawannya. Dengan memperkuat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja , perusahaan bisa menekan biaya dan memenuhi kebutuhan karyawan (International Labour Organization, 2013).

Undang Undang No. 1 Tahun 1970 mengatur tentang perlindungan keselamatan kerja, termasuk kesehatan. Dimana didalamnya diatur perhatian kesehatan pra kerja ataupun pada saat kerja sehingga tujuan melindungi karyawan dalam Keselamatan dan kesehatan kerja tercapai (Undang - Undang Republik Indonesia, 1970).

Peraturan Menteri Republik Indonesia No. 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja dalam Pasal 2 dikatakan bahwa tanggung jawab dalam pelaksanaan Kesehatan Kerja yang terintegrasi, komprehensif, dan berkelanjutan adalah milik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, serta Masyarakat (Peraturan pemerintah Republik Indonesia, 2019).

Penting dalam menjalankan operasional perusahaan agar selalu berjalan dengan baik dan berkembang, maka harus ada peraturan perusahaan yaitu serangkaian aturan yang disusun pemimpin perusahaan untuk menciptakan tatanan antara para pemimpin dan karyawan, sehingga menciptakan harmoni dalam bekerja. Peraturan ini harus dijelaskan secara terperinci dalam mengatur terkait gaji, jaminan sosial atau asuransi, cuti, hubungan antar pekerja hingga berakhirnya hubungan kerja supaya setiap karyawan bisa memahami isi dari peraturan tersebut dengan lebih baik. Tujuan bagi pekerja dari pembuatan peraturan tersebut agar para pekerja mengetahui batasan dalam bekerja sehingga muncul motivasi dalam bekerja (Mahzar, Herningtyas, & Indra, 2021).

Salah satu latar belakang lahirnya aturan-aturan ketenagakerjaan ialah beberapa peraturan hukum yang telah berlaku, termasuk beberapa yang merupakan hasil dari era kolonial, telah menempatkan pekerja dalam posisi yang kurang menguntungkan dalam penempatan kerja dan sistem hubungan industri yang menampilkan perbedaan posisi dan kepentingan. Oleh karena itu, peraturan tersebut dianggap sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masa kini dan harapan untuk masa depan (Sinaga & Zaluchu, 2017).

Permasalahan ketenagakerjaan ini diakibatkan dari lemahnya pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan bahkan sering terjadi penyimpangan. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini memerlukan perhatian khusus sebab SDM adalah aset krusial untuk menciptakan kehidupan lebih baik. Sehingga perlu fasilitas untuk melindungi dan memberikan kepastian hukum kepada para pekerja. Peraturan Menteri no. 5 tahun 2021 mengenai penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua tersebut membantu mengatasi masalah kesehatan secara efektif dan efisien (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2021).

Faktanya, upaya yang dilakukan untuk melindungi karyawan belum mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dibuktikan dengan seringnya terjadi demonstrasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Hingga setiap bulan Mei dikenal dengan sebutan *May Day* atau hari buruh. Tiap bulannya, para buruh tersebut melakukan unjuk rasa. Pada 2022, para buruh yang terlibat aksi *May Day Fiesta* yang berunjuk rasa mulai berdatangan di depan MPR/DPR RI Jakarta Pusat. Aksi tersebut digelar dalam rangka peringatan hari buruh sedunia (Utami, 2022).

Selain itu upaya pencegahan kecelakaan kerja sangat penting dilakukan, karena di Indonesia permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja seringkali terabaikan, ini masih dari tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi. Diinformasikan oleh BPJS Ketenagakerjaan 3 tahun terakhir semakin meningkat, dengan total 221.740 kasus pada tahun 2020, di 2021 234.370 kasus, dan 2022 mencapai 265.334 kasus (Satudata Kemnaker, 2023).

Organisasi Perburuhan Internasional ILO setiap tahun, hampir 3 juta buruh meninggal dunia karena kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan, meningkat lebih 5% dibandingkan tahun 2015, menurut perkiraan terbaru ILO. Mayoritas kematian

tersebut, yaitu sebanyak 2,6 orang, penyakit terkait pekerjaan menjadi penyebab 1 juta kematian. Berdasarkan analisis, terdapat 330.000 orang meninggal akibat kecelakaan kerja. Penyakit kardiovaskular, keganasan, dan penyakit pernapasan merupakan tiga penyebab utama kematian akibat kerja. Jika digabungkan, ketiga kategori ini menyumbang lebih dari tiga perempat kematian terkait pekerjaan (International Labour Organization, 2023).

Banyaknya tenaga kerja yang dimiliki mengharuskan perusahaan untuk terus menerus memprioritaskan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja agar tercipta suasana nyaman dan aman bagi seluruh tenaga kerja. Dari penjelasan tersebut, penulis tertarik mengangkat judul pengaturan atas Keselamatan dan kesehatan kerja dipertambangan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang peneliti mengambil judul tersebut, rumusan masalahnya:

1. Bagaimana pengaturan Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan pertambangan?
2. Bagaimana perlindungan hukum hak-hak Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di perusahaan khusus bidang pertambangan?

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Studi ini merupakan penelitian hukum normatif, yang berarti mempelajari literatur atau data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Sesuai dengan pandangan Mahmud Marzuki, setiap kajian yang terkait dengan hukum (*legal research*) selalu bersifat normatif (Marzuki, 2021). Tujuan tesis ini untuk mengkaji standar hukum Keselamatan dan kesehatan kerja yang tercakup dalam ketentuan hukum yang berlaku (Amiruddin & Asikin, 2003).

### **2. Pendekatan Penelitian**

Studi ini menerapkan mencakup pendekatan aturan perundang-undangan (statue aPeraturan pemerintahroach) dan pendekatan konsep (conceptual aPeraturan pemerintahroach), yang melibatkan pemeriksaan menyeluruh terhadap seluruh peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan masalah hukum yang sedang diuji.

### **3. Teknik pengumpulan bahan hukum**

Proses pengumpulan data hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik studi literatur dan studi dokumen. Teknik studi pustaka ialah penilaian terhadap informasi hukum tertulis dari sumber berbeda yang dipublikasikan secara luas dan diperlukan untuk penelitian hukum normatif. Yang dimaksud informasi hukum yang tertulis diantaranya adalah undang-undang, putusan hakim, jurnal hukum, surat kontrak, buku-buku hukum, tinjauan hukum (Hehanussa et al., 2023). Dengan cara mengidentifikasi sumber bahan hukum, mencatat mengumpulkan bahan hukum yang dibutuhkan dengan merinci melalui daftar isi bahan hukum, mencatat serta mengutip informasi yang relevan, dan menganalisis bahan yang telah diperoleh untuk menyesuaikannya dengan permasalahan dan tujuan penelitian.

Sedangkan Studi dokumen ialah analisis informasi tertulis tentang hukum yang belum diumumkan secara luas, namun tidak diperbolehkan diakses secara umum (Muhaimin, 2020). Peneliti melakukan analisis dan interpretasi terhadap isi dari dokumen-dokumen tersebut guna memperoleh pengertian yang lebih mendalam tentang aplikasi hukum dari peraturan Keselamatan dan kesehatan kerja dari perspektif kepastian hukum. Jadi, penulis mengkaji informasi yang tidak dipublikasikan secara umum yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam guna menjawab sebuah permasalahan.

### **4. Analisa bahan hukum**

Keseluruhan Informasi yang diperoleh mencakup kedua sumber data utama dan sumber data pendukung diolah lalu dianalisis secara diskriptif kualitatif, regulasi perundang-undangan, keputusan hakim, dan risalah pembuatan Undang-Undang. Begitupun juga bahan hukum sekunder yang berupa publikasi tentang hukum diolah dan dianalisis. kemudian hasil analisis dari penulis disajikan secara deskriptif kualitatif.

Selain itu peneliti juga menggunakan metode penafsiran. Metode penafsiran dilakukan untuk menafsirkan hukum, apakah didalam bahan hukum tersebut terdapat antinomy norma, kekosongan norma, atau norma yang kabur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penafsiran gramatikal. Menurut Peter Mahmud

penafsiran gramatikal adalah interpretasi berdasarkan makna kata-kata undang-undang (Marzuki, 2021). Metode penafsiran dilakukan untuk menentukan permasalahan yang ada dalam norma dengan cara menginterpretasikan kata autentik dalam undang-undang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Teori Keselamatan dan kesehatan kerja**

Sebelum menjelaskan definisi dari Keselamatan dan kesehatan kerja (keselamatan dan kesehatan kerja), akan diuraikan terlebih dahulu konsep atau perspektif tentang keselamatan dan kesehatan kerja (Triyono et al., 2014):

1. Konsep lama
  - a. Kecelakaan dianggap sebagai nasib buruk, kesialan, dan bagian risiko yang perlu diterima.
  - b. Tidak butuh upaya melakukan pencegahan.
  - c. Tersedia banyak alternatif pekerja pengganti.
  - d. Memerlukan biaya yang relatif besar.
  - e. Berperan sebagai penghalang dalam proses produksi.
2. Konsep masa kini
  - a. Memandang kecelakaan sebagai sesuatu yang bukan ditentukan oleh nasib.
  - b. Setiap kecelakaan memiliki penyebab yang memungkinkan untuk dihindari.
  - c. Berdasarkan penelitian National Safety Council pada tahun 2011, faktor penyebab kecelakaan (Ningsih & Ardyanto, 2013): meliputi faktor personal sebesar 80-85% dan faktor lingkungan sebesar 15-20%.
  - d. Kecelakaan selalu menyebabkan kerugian.
  - e. Peranan dan keputusan dari pimpinan sangat krusial.

keselamatan dan kesehatan kerja adalah disiplin ilmu yang berkaitan dengan pemeliharaan dan perlindungan sumber daya manusia di tempat kerja. Menurut definisi yang diadopsi Komite Bersama ILO/WHO untuk Kesehatan Kerja, kesehatan kerja adalah adaptasi dari pekerjaan kepada manusia dan sebaliknya, setiap individu kepada pekerjaannya. Hal ini memiliki komponen-komponen sebagai berikut (International Labour Organization, 1950):

- a. Promosi dan memelihara kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial yang optimal untuk semua pekerja di berbagai jenis pekerjaan.
- b. Mencegah para pekerja dari penyakit atau gangguan kesehatan yang timbul akibat lingkungan kerjanya.
- c. Melindungi pekerja dari bahaya yang dapat merusak kesehatan, yang disebabkan oleh faktor-faktor berbahaya di tempat kerja.
- d. Menempatkan dan menjaga pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisiologi dan psikologis mereka.

Keselamatan kerja ialah serangkaian tindakan yang diambil untuk melindungi pekerja, memastikan keamanan orang lain, menjaga peralatan, area kerja, dan bahan produksi, melestarikan lingkungan, serta memperlancar proses produksi. Terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam memastikan keselamatan (Triyono et al., 2014):

- a. Mengendalikan dampak negatif maupun kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan (control of accident loss)
- b. Kemampuan mengidentifikasi dan menghapus risiko yang tidak dapat diterima (the ability to identify and eliminate unacceptable risks)

Kesehatan didefinisikan sebagai tingkat kondisi fisik dan mental seseorang. Secara lebih luas, kesehatan merujuk pada upaya-upaya yang bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal melalui pencegahan dan pengobatan penyakit yang dialami oleh pekerja, menghindari kelelahan akibat kerja, serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan (Triyono et al., 2014).

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja secara spesifik bisa dibagi 2 bagian (Perkumpulan Ahli Keselamatan Konstruksi Indonesia, 2022):

1. keselamatan dan kesehatan kerja secara keilmuan: keselamatan dan kesehatan kerja adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengetahuan dan implementasi strategi untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Pemahaman secara filosofis keselamatan dan kesehatan kerja : usaha untuk memastikan integritas fisik dan mental, serta keutuhan hasil kerja



dan budaya tenaga kerja secara khusus, dan masyarakat secara umum, bergerak menuju masyarakat yang adil dan sejahtera.

Dalam pelaksanaannya, keselamatan kerja dipertambahan sesuai dengan peraturan pemerintah no.19 tahun 1973 memberikan pedoman bahwa dijalankan mengacu didalam Undang Undang No.1 tahun 1970 serta peraturan pelaksanaannya pada pasal 2.

### **1. Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja**

Tujuan manajemen pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ialah memastikan bahwa kesehatan dan keselamatan dapat diakses oleh setiap pekerja yang bekerja di sektor apa pun di seluruh perekonomian. Membangun sistem keselamatan dan kesehatan di lingkungan pekerjaan mencakup unsur manajemen, ketenagakerjaan, kondisi kerja dan lingkungan secara terpadu, dengan tujuan untuk menghindari dan menurunkan insiden kecelakaan serta penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan, serta untuk membentuk lingkungan kerja yang efisien, nyaman, efisien, produktif, dan aman (International Labour Organization, 2013).

Tujuan umum dari program keselamatan dan kesehatan kerja adalah memajukan gerakan nasional keselamatan dan kesehatan kerja dengan tujuan meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja sehingga dapat mencapai target tidak adanya kecelakaan kerja, memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja terjaga diantaranya (Suma'mur, 1992):

1. Melindungi hak dan keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesehatan dan kinerjanya.
2. Untuk memastikan keamanan bagi orang lain yang berada di lingkungan kerja.
3. digunakan secara aman dan efisien sebagai sumber produksi

Menurut para ahli keselamatan konstruksi Indonesia, secara umum tujuan keselamatan dan kesehatan kerja ada 3 tujuan, yaitu:

1. Melindungi dan menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai serta meningkatkan kinerja
2. Memelihara dan memastikan keamanan dan kesehatan seluruh orang di lingkungan kerja

3. Memastikan bahwa sumber daya produksi dirawat secara baik dan digunakan secara aman serta efisien.

## 2. Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)

Didalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah 50/2012 mengatur tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (“SMkeselamatan dan kesehatan kerja”), yang merupakan komponen dari sistem manajemen perusahaan yang bertujuan untuk mengontrol risiko terkait dengan pekerjaan untuk menciptakan lingkungan yang aman. Sebuah tempat kerja yang efektif dan produktif merupakan tujuan utama, dan secara prinsipil, setiap perusahaan diwajibkan untuk mengimplementasikan SMkeselamatan dan kesehatan kerja di lingkungannya. Kewajiban ini berlaku untuk usaha yang memiliki jumlah karyawan minimal 100 orang atau berpotensi risiko tinggi (Peraturan pemerintah Republik Indonesia, 2012).

Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja ini berdampak positif bagi pekerja maupun Perusahaan (International Labour Organization, 2013):

- a. Mempekerjakan pekerja sesuai dengan martabat kemanusiaan
- b. Memperkuat upaya manajemen perusahaan untuk melindungi pekerja
- c. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja dalam rangka persaingan Perdagangan Dunia
- d. Melindungi industri dalam negeri
- e. Memperkuat daya saing di Tingkat perdagangan internasional
- f. Penghapusan boikot produk ekspor oleh LSM internasional
- g. Memperkuat pelaksanaan upaya pencegahan kecelakaan dengan pendekatan sistematis.
- h. Kebutuhan akan tindakan preventif terhadap kecelakaan terkait Sosial dan ekonomi permasalahan akibat pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja .
- i. Menghindari penderitaan yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan kematian.
- j. Menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan para karyawan.

- k. Melindungi investasi pada pekerja melalui proses rekrutmen dan pelatihan yang tepat.
- l. Mengurangi ketidakhadiran akibat penyakit, cedera, kesalahan, dan gangguan pada pekerjaan.
- m. Berkontribusi pada pemeliharaan kualitas produk atau layanan.
- n. Penghematan biaya terkait kecelakaan dan penyakit akibat kerja
- o. Pemantauan bahaya dan risiko internal
- p. Kesadaran layanan keselamatan dan kesehatan kerja internal terhadap penerapan SMkeselamatan dan kesehatan kerja

Didalam Undang Undang No.1 tahun 1970 ini menyebutkan dalam melaksanakan sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja dalam pada pasal 8 disebutkan dalam ayat 1 dan 2 (Undang - Undang Republik Indonesia, 1970):

1. Pengurus harus melakukan pemeriksaan terhadap kondisi fisik, mental, dan kemampuan fisik pekerja yang akan mereka terima atau pindahkan, sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka.
2. Pengurus wajib untuk secara rutin memeriksakan kesehatan seluruh tenaga kerja di bawah pengawasannya kepada dokter yang telah ditetapkan oleh pengusaha dan disetujui direktur.

Penerapan SMkeselamatan dan kesehatan kerja terbagi ke dalam lima komponen utama: komitmen dan kebijakan Keselamatan dan kesehatan kerja , rencana Keselamatan dan kesehatan kerja , penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja , kajian dan evaluasi Keselamatan dan kesehatan kerja , serta peninjauan dan peningkatan kinerja smKeselamatan dan kesehatan kerja (Sujoso, 2012):

1. Komitmen dan Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja

Manajemen di kantor pusat memiliki komitmen yang kuat, menciptakan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang dibentuk dan disepakati melalui diskusi bersama. Kebijakan yang dirumuskan harus bertanggung jawab dan melibatkan semua elemen di perusahaan, termasuk karyawan dan kontraktor. Kebijakan tersebut harus mencakup visi, misi, komitmen, serta rencana aksi perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu mengerti potensi risiko dan cara mengatasinya,

membandingkan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja dengan perusahaan lain, dan menerapkan sistem penghargaan serta prosedur untuk mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya.

2. Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja

Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah langkah persiapan untuk mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja yang didasarkan pada evaluasi risiko potensial, peraturan yang ada, kebutuhan terkait, serta kapasitas sumber daya perusahaan.

3. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja didukung oleh SDM dan fasilitas dari Departemen keselamatan dan kesehatan kerja. Syarat mutlak bagi personil yang berperan aktif dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah memiliki referensi kerja yang memenuhi persyaratan, prosedur, dan instruksi kerja yang terdefinisi dengan baik. Aktivitas yang dilakukan untuk mencapai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup tindakan kontrol, desain dan teknik, prosedur perintah kerja, delegasi sebagian eksekusi pekerjaan, pembelian barang dan layanan, produk jadi, kegiatan tanggap darurat, serta rencana pemulihan bencana.

4. Verifikasi dan Evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja

Verifikasi SMkeselamatan dan kesehatan kerja bisa dijalankan melalui inspeksi, uji coba, penilaian, dan audit dari dalam Semuanya dikerjakan oleh karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut. Penilaian didasarkan pada hasil review.

5. Validasi dan Peningkatan Kinerja SMkeselamatan dan kesehatan kerja

Validasi adalah observasi terhadap elemen-elemen SMkeselamatan dan kesehatan kerja, yang dilakukan dari tahap pembentukan kebijakan hingga tahap evaluasi. Hasil review akan membantu memandu Anda menjalani proses peningkatan kinerja SMkeselamatan dan kesehatan kerja.

Undang Undang No. 3 tahun 2020 ini menjelaskan pasal 86 F berkaitan dengan kaidah pertambangan yang baik alah pertambangan yang memenuhi keselamatan pertambangan dan perlindungan Lingkungan hidup.

### 3. Kecelakaan Akibat Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/98 mendefinisikan sebagai suatu insiden yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang berpotensi menyebabkan cedera pada manusia dan/atau kerugian material (Peraturan Menteri Tenaga Kerja, 1998).

Definisi kecelakaan kerja ialah suatu insiden yang terkait dengan tugas kerja yang dapat mengakibatkan luka atau sakit (berdasarkan tingkat keparahannya), peristiwa yang mengakibatkan kematian, atau insiden yang berpotensi menimbulkan kematian (OHSAS 18001, 2007).

Insiden yang tidak direncanakan dan tidak terkendali yang bisa menimbulkan cedera pada pekerja, kerusakan pada fasilitas atau peralatan, serta kerugian lainnya (Heinrich, Petersen, Roos, & Hazlett, 1980).

Ada beberapa teori yang berkaitan dengan menentukan penyebab dari kecelakaan kerja (Putri & Martiana, 2018):

a. Teori Heinrich/ Teori Domino 13

Menurut Teori Domino kecelakaan dianggap terbentuk dari 5 faktor yang saling terkait; ini termasuk kondisi lingkungan kerja, kesalahan manusia, perilaku berisiko, insiden, dan luka. Mengacu pada Teori Domino oleh Heinrich, hal ini diibaratkan seperti deretan kartu yang berdiri; jika satu kartu terjatuh, maka akan memicu jatuhnya kartu lainnya hingga semuanya tumbang. Analogi ini serupa dengan efek domino yang umum kita ketahui, di mana runtuhnya satu elemen dapat memicu runtuhnya elemen lain dalam sebuah rangkaian. Heinrich menyarankan bahwa kunci untuk mencegah kecelakaan terletak pada eliminasi perilaku berisiko, yang merupakan faktor ketiga dari lima faktor penyebab kecelakaan tersebut.

b. Teori Bird & Loftus

Aspek kunci yang dikemukakan oleh Heinrich, yaitu adanya perilaku dan kondisi yang tidak aman, masih menjadi titik fokus. Namun, Bird dan Loftus tidak lagi memandang kesalahan sebagai sesuatu yang sepenuhnya berada di pihak pekerja. Mereka lebih menekankan pada peran manajemen dalam mengendalikan dan mencegah terjadinya insiden atau kecelakaan.

#### 4. Penyakit Akibat Kerja

Penyakit akibat kerja merujuk pada kondisi kesehatan yang dipicu atau diperparah oleh lingkungan kerja, alat, bahan, atau proses kerja. Oleh karena itu, penyakit akibat kerja bisa dianggap sebagai penyakit buatan atau penyakit yang disebabkan oleh aktivitas manusia. Pendapat lain menyebutkan bahwa Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah gangguan kesehatan, baik fisik maupun mental, yang muncul atau diperburuk oleh aktivitas kerja atau kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan (International Labour Organization, 2013).

Ada beragam faktor penyebab PAK yang sering ditemui di lingkungan kerja, berikut ini adalah beberapa kategori berdasarkan penyebab penyakit yang terjadi di tempat kerja (OHSAS 18001, 2007).

- a. Golongan fisik: Termasuk dalam kelompok ini adalah kebisingan, radiasi, suhu yang sangat tinggi atau rendah, perbedaan tekanan udara, getaran, dan tingkat penerangan. Dampak penerangan terhadap mata sangat bervariasi, dengan intensitas cahaya alami bisa mencapai 2.000 hingga 100.000 lux selama siang hari, sedangkan pada malam hari dengan penerangan buatan berkisar antara 50 hingga 500 lux. Gejala kelelahan mata meliputi:
  - Iritasi mata / conjunctiva
  - Penglihatan menjadi kabur
  - Sakit kepala
  - Penurunan kemampuan akomodasi dan konvergensi mata
  - Penurunan ketajaman penglihatan Diperlukan upaya untuk memperbaiki penerangan di tempat kerja.
- b. Golongan kimiawi: Meliputi semua jenis bahan kimia dalam bentuk debu, uap, gas, larutan, dan kabut.
- c. Golongan biologik: Termasuk bakteri, virus, jamur, dan sebagainya.
- d. Golongan fisiologik/ergonomik: Berkaitan dengan desain tempat kerja dan beban kerja.
- e. Golongan psikososial: Meliputi stres mental, kebosanan dalam pekerjaan, dan tuntutan kerja.

## 5. Perlindungan Hukum Hak-Hak Keselamatan dan kesehatan kerja

Perlindungan berasal dari kata benda yang abstrak memiliki arti tindakan yang menjamin seseorang mendapatkan posisi yang aman atau spesial karena situasi tertentu, yang dalam bahasa Belanda dinamakan *bescherming* dan dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *protection*. Ini adalah bentuk perlindungan yang diberikan oleh hukum (*rechtsbescherming/legal protection*) untuk menjaga status, posisi, atau hak-hak individu sebagai warga dari sebuah negara, sebagai bagian dari populasi atau sebagai anggota Masyarakat (Sulaiman & Walli, 2019).

Perlindungan hukum ialah suatu bentuk jaminan terhadap hak-hak dasar manusia yang diserang atau dilanggar oleh pihak lain. Perlindungan ini diberikan agar individu dapat memanfaatkan sepenuhnya hak-hak yang dijamin oleh hukum (Rahardjo, 2014).

Perlindungan hukum seringkali dihubungkan dengan prinsip *rule of law* atau supremasi hukum. Konsep-konsep tersebut muncul berdasarkan kebutuhan untuk memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Pada abad ke-19, Julius Stahl memperkenalkan konsep hukum, sementara A.V. Dicey mengembangkan konsep tentang negara hukum. Menurut pandangan Julius Stahl, negara hukum pada dasarnya adalah sebuah negara yang menjalankan kekuasaannya berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum. Julius Stahl menguraikan bahwa konsep negara hukum mencakup empat unsur:

1. Perlindungan HAM
2. Pembagian kekuasaan yang jelas
3. Pemerintahan yang dijalankan sesuai dengan undang-undang
4. Sistem peradilan tata usaha Negara.

Perlindungan hukum ialah upaya untuk menjaga individu dengan cara menyelaraskan hubungan antara nilai atau norma-norma yang termanifestasi dalam perilaku dan aksi untuk menghasilkan ketertiban dalam interaksi sosial antar manusia (Muchsin, 2003).

Perlindungan hukum dapat dikategorikan menjadi dua jenis (Philipus Hadjon):

1. Perlindungan hukum secara preventif, untuk menghindari timbulnya perselisihan/sengketa.

2. Perlindungan hukum secara represif, yang diarahkan untuk menuntaskan perselisihan yang telah terjadi.

Perlindungan hukum secara harfiah dapat dimengerti sebagai suatu metode, proses, atau tindakan untuk memberikan perlindungan yang berlandaskan pada hukum, atau bisa juga diinterpretasikan sebagai perlindungan yang disediakan oleh hukum. Menurut ketentuan dalam Undang-Undang 1945 Pasal 27, setiap warga negara diberikan posisi yang setara di mata hukum dan pemerintahan. Selain itu, Pasal 33 ayat 2 menyatakan bahwa segala sektor produksi yang vital bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara dalam arti hak berkaitan dengan kesejahteraan sosial adalah tanggung jawab negara dalam pengaturannya dan ayat 3 menerangkan bahwa bumi dan air dan kekayaan alam di dalamnya berada di bawah penguasaan negara dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat secara maksimal. Hal ini diperjelas dalam Pasal 5 dan Pasal 6 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak berkesempatan sama dalam memperoleh kerja tanpa adanya diskriminasi dalam pekerjaan. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas tentang perlindungan pekerja, semua warga negara berhak mendapatkan kesempatan kerja dan hidup yang layak tanpa diskriminasi berdasarkan gender, ras, agama, atau kebangsaan. Selain itu, Pasal 6 menuntut para pengusaha untuk menjamin hak-hak pekerja sesuai dengan kebutuhan mereka, termasuk pekerja penyandang disabilitas (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003).

Jenis perlindungan tenaga kerja ada 3 (Harahap, 2020):

1. Perlindungan ekonomis, mencakup pemberian upah yang adil dan memadai. Hal ini termasuk saat pekerja tidak dapat melaksanakan tugasnya karena alasan di luar kontrol mereka.
2. Perlindungan sosial, yang melibatkan penyediaan fasilitas kesehatan kerja, kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja, serta jaminan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis diberikan melalui pengaturan yang memastikan kondisi kerja yang aman dan perlindungan dari risiko kecelakaan atau bahaya di tempat kerja.



Hak atas kesehatan dan keselamatan di tempat kerja diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 86 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapat perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, serta moral dan etika kerja yang sesuai dengan kehormatan dan martabat mereka. Ini menunjukkan bahwa pengusaha harus serius memperhatikan hal ini dengan mengimplementasikan sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu dengan kebijakan perusahaan. Dalam hal ini termasuk perlindungan dalam hal akses kesehatan dan juga jaminan kesehatan (jamsostek, asuransi kesehatan) (Kusbianto & Silalahi, 2020).

Para pekerja berhak mendapatkan jaminan kesehatan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Kewajiban setiap perusahaan adalah mengimplementasikan sistem pengelolaan Keselamatan dan kesehatan kerja (Undang - Undang Republik Indonesia, 2003).

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang Undang No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang mengatur mengenai kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Berikut hak karyawan yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan (Disnakertrans, 2022):

1. Berhak bergabung dengan serikat pekerja.
2. Mendapatkan perlindungan sosial serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak berdasarkan hukum.
4. Hak-hak khusus untuk pekerja wanita termasuk cuti PMS dan hamil.
5. Adanya batasan jam kerja, waktu istirahat, serta penerimaan gaji yang memadai.
6. Kesempatan untuk menandatangani kontrak kerja.
7. Cuti dan libur

Didalam Undang Undang No.1 tahun 1970 ini mengatur terkait keselamatan yang mencakup juga aspek kesehatan, sebagaimana diuraikan di Pasal 8 ayat 1 dan 2 (Undang - Undang Republik Indonesia, 1970):

- a. Pengurus diharuskan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan, kondisi mental, dan kemampuan fisik pekerja yang akan mereka rekrut atau dipindahkan, sesuai dengan karakteristik dari pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka.
- b. Pengurus diharuskan untuk secara rutin memeriksa kesehatan semua pekerja di bawah pengawasannya, oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan dan disetujui direktur.

Dalam Peraturan pemerintah RI N. 88 Tahun 2019 mengenai Kesehatan Kerja, Pasal 2 menyebutkan bahwa tanggung jawab penyelenggaraan Kesehatan Kerja secara terintegrasi, komprehensif, dan berkelanjutan diemban oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, serta komunitas. Ini termasuk usaha-usaha berikut (Peraturan pemerintah Republik Indonesia, 2019):

- a. Mencegah timbulnya penyakit
- b. Meningkatkan kondisi kesehatan
- c. Menangani kasus penyakit
- d. Memulihkan kesehatan yang terganggu

Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral RI No. 26 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan Yang Baik Dan Pengawasan Pertambangan Mineral Dan Batubara, menetapkan bahwa aspek keselamatan dalam pertambangan yang diuraikan dalam ayat (1) mencakup (Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, 2018):

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja pertambangan;
- b. Keselamatan operasi pertambangan

Didalam pertambangan acuan menerapkan kesehatan kerja sesuai peraturan Menteri Energi dan Sumberdaya Mineral RI No. 1827K/30/MEM/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik, peraturan ini disusun sebagai pedoman pelaksanaan dalam Peraturan Menteri esdm no. 26, 2018 dimana disebutkan pedoman terkaik pelaksanaan kesehatan yang ada di lampiran

III no. 2 tentang kesehatan kerja pertambangan dan pengolahan dan/atau pemurnian.

## **B. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan ialah istilah abstrak yang merujuk pada tindakan memberikan posisi yang lebih tinggi atau istimewa kepada seseorang karena keadaan tertentu. Dalam bahasa Belanda, istilah ini disebut 'bescherming' dan dalam bahasa Inggris disebut 'protection'. Menurut M. Solly Lubis, perlindungan hukum adalah bentuk perlindungan yang diberikan melalui hukum (rechts bescherming/legalprotection) terhadap status, posisi, atau hak seorang warga negara sebagai penduduk negara, rakyat, dan sebagainya (Sulaiman & Walli, 2019). Menurut (Rahardjo, 2014), perlindungan hukum ialah bentuk perlindungan atas HAM yang telah dilanggar oleh pihak lain, dan perlindungan ini disediakan dengan tujuan agar seluruh masyarakat dapat memanfaatkan hak-hak yang dijamin oleh undang-undang secara penuh (Rahardjo, 2014).

Perlindungan hukum seringkali dihubungkan dengan prinsip rule of law atau supremasi hukum. Sebab munculnya prinsip-prinsip ini tidak dapat terlepas dari keinginan untuk mengakui dan melindungi HAM. Konsep hukum ini muncul pada abad ke-19 dan diperkenalkan pertama kali oleh Julius Stahl. Pada saat yang sama, konsep negara hukum juga dikembangkan oleh A.V. Dicey. Menurut Julius Stahl, istilah negara hukum secara sederhana berarti bahwa negara yang menyelenggarakan kekuasaan pemerintahannya didasarkan pada hukum. Menurut Julius Stahl, ada 4 unsur dalam konsep negara hukum:

1. Perlindungan HAM
2. Pembagian kekuasaan yang jelas
3. Pemerintahan yang dijalankan sesuai dengan undang-undang
4. Sistem Peradilan tata usaha Negara.

Perlindungan hukum ialah upaya untuk menjaga individu dengan cara menyelaraskan hubungan antara nilai atau norma-norma yang termanifestasi dalam perilaku dan aksi untuk menghasilkan ketertiban dalam interaksi sosial antar manusia (Muchsin, 2003).

Perlindungan hukum dapat dikategorikan dalam 2 jenis (Philipus Hadjon):

1. Perlindungan hukum secara preventif guna menghindari timbulnya perselisihan/sengketa.
2. Perlindungan hukum secara represif, yang diarahkan untuk menuntaskan perselisihan yang telah terjadi.

Perlindungan hukum secara harfiah dapat dimengerti sebagai suatu metode, proses, atau tindakan untuk memberikan perlindungan yang berlandaskan pada hukum, atau bisa juga diinterpretasikan sebagai perlindungan yang disediakan oleh hukum. Menurut ketentuan dalam Undang UndangD 1945 Pasal 27, setiap warga negara diberikan posisi yang setara di mata hukum dan pemerintahan. Hal ini dijelaskan lebih jelas pada pasal didalam Pasal 5 dan 6 Undang Undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berkesempatan sama dalam memperoleh kerja tanpa adanya diskriminasi dalam pekerjaan. Berdasarkan Pasal 5 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas tentang perlindungan tenaga kerja, semua warga negara berhak dan berkesempatan sama dalam mendapat kerja serta hidup layak, tanpa melihat gender, ras, agama, kebangsaa. Pengusaha juga diwajibkan berdasarkan Pasal 6 memberi hak dan kewajiban pekerja berdasarkan kepentingan tenaga kerja tersebut, termasuk pekerja penyandang disabilitas (Undang - Undang Republik Indonesia, 2003).

3 jenis perlindungan tenaga kerja (Harahap, 2020):

1. Perlindungan ekonomis, mencakup pemberian upah yang adil dan memadai. Hal ini termasuk saat pekerja tidak dapat melaksanakan tugasnya karena alasan di luar kontrol mereka.
2. Perlindungan sosial, ini melibatkan penyediaan fasilitas kesehatan kerja, kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja, serta jaminan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis diberikan melalui pengaturan yang memastikan kondisi kerja yang aman dan perlindungan dari risiko kecelakaan atau bahaya di tempat kerja.

Hak atas kesehatan dan keselamatan di tempat kerja diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86, yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapat perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, serta moral dan etika kerja yang sesuai dengan kehormatan dan martabat mereka.

Ini menunjukkan bahwa pengusaha harus serius memperhatikan hal ini dengan mengimplementasikan sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu dengan kebijakan perusahaan. Dalam hal ini termasuk perlindungan dalam hal akses kesehatan dan juga jaminan kesehatan (jamsostek, asuransi kesehatan) (Kusbianto & Silalahi, 2020).

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 2 Undang Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik untuk diri sendiri maupun Masyarakat (Undang - Undang Republik Indonesia, 2003). Pekerja berhak atas kondisi kerja yang memasukkan hak atas kesehatan untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Semua perusahaan diharuskan untuk mengimplementasikan sistem pengelolaan Keselamatan dan kesehatan kerja (Undang - Undang Republik Indonesia, 2003).

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, kesehatan kerja adalah salah satu hak dari pekerja atau buruh. Oleh karena itu, setiap pengusaha harus melaksanakan secara terstruktur dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Penerapan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja atau buruh demi mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Hal ini dapat dicapai melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, pengendalian bahaya di lingkungan kerja, promosi kesehatan, serta penyediaan pengobatan dan rehabilitasi.

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja selama periode tertentu. Menurut Pasal 1 Ayat 2, setiap individu yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Pasal 1 Ayat menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan gaji atau bentuk kompensasi lainnya.

Hak karyawan sesuai Undang Undang ketenagakerjaan (Disnakertrans, 2022):

1. Berhak bergabung dengan serikat pekerja.

2. Mendapatkan perlindungan sosial serta jamina keselamatan dan kesehatan kerja .
3. Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak berdasarkan hukum.
4. Hak-hak khusus untuk pekerja wanita termasuk cuti PMS dan hamil.
5. Adanya batasan jam kerja, waktu istirahat, serta penerimaan gaji yang memadai.
6. Kesempatan untuk menandatangani kontrak kerja.
7. Cuti dan libur

### **C. Teori Keadilan**

#### **1. Pengertian Keadilan**

Ketika kita berbicara berkaitan dengan keadilan tentunya banyak pendefinisian yang berbeda-beda dan dilatarbelakangi oleh siapa yang mendefinisikan. Pada dasarnya ada dua definisi yang mendasari, yaitu (Aprita & Adhitya, 2020):

1. Pendapat kaum awami (pendapat awam) di mana keadilan/keserasian antara penerapan hak dan pelaksanaan kewajiban sesuai dengan prinsip "neraca hukum" (takaran antara hak dan kewajiban).
  - Ukuran hak seseorang ditentukan oleh atau sebanding dengan besar kecilnya kewajiban yang ia emban.
  - Dalam kondisi wajar, tidak tepat jika seseorang mendapatkan haknya tidak sesuai dengan kewajibannya, atau sebaliknya, jika seseorang dibebani kewajiban yang tidak sebanding dengan haknya.
  - Tidak ada seseorang yang mendapatkan hak nya tanpa melakukan kewajiban yang harus dilaksanakan.
2. Pendapat para ahli hukum (Purnadi Purbacaraka) ialah keselarasan antara kepastian dan kesebandingan hukum.

#### **2. Pengertian Keadilan menurut Filsuf**

Ada beberapa pengertian teori keadilan menurut filsuf, diantaranya (Sinaulan, 2021):

### **1. Teori keadilan Menurut Plato**

Keadilan ialah pembebasan dan keterlibatan warga negara dalam menyumbangkan ide tentang kebaikan bagi negara. Ini lalu menjadi dasar filosofis bagi pembuatan undang-undang.

### **2. Teori Keadilan Aristoteles**

Keadilan ialah Kebajikan yang berkaitan dengan hubungan antarmanusia. 'Adil' bisa diartikan sesuai dengan hukum, dan apa yang proporsional, yaitu apa yang layak. Di sinilah kita diperlihatkan ketidakadilan terjadi ketika seseorang menerima lebih dari yang seharusnya. Segala sesuatu yang berdasarkan hukum dianggap adil, sehingga siapapun yang melanggar hukum juga dianggap tidak adil.

Aristoteles mengklasifikasikan keadilan ke dalam 2 kategori:

1. Keadilan distributive, merupakan jenis keadilan yang diterapkan dalam lingkup hukum publik, di mana perhatian utamanya adalah pada pembagian kekayaan dan berbagai sumber daya lain yang diperoleh oleh masyarakat.
2. Keadilan korektif, yang menyangkut koreksi atau pembetulan terhadap kesalahan yang ada, pembayaran ganti rugi kepada korban, atau penjatuhan hukuman yang setimpal kepada pelaku.

### **3. Teori Keadilan Thomas Aquinas**

Menurut teori keadilan yang dikemukakan oleh Thomas Aquinas, terdapat dua kategori utama, yakni keadilan umum (Justitia generalis) dan keadilan khusus.

Keadilan Khusus, Keadilan berlandaskan pada prinsip kesetaraan atau kesebandingan, yang mana terbagi dalam 3 jenis:

- a. keadilan distributif (justitia distributiva), hak pembagian merupakan persamaan yang pada umumnya diterapkan secara proporsional dalam bidang hukum publik. Misalnya, negara mengangkat seseorang menjadi hakim hanya jika mempunyai keterampilan hukum.
- b. keadilan komutatif (justitia commutativa) ialah jenis keadilan yang menitikberatkan pada pemerataan nilai

antara apa yang diberikan dan yang diterima. Keadilan vindikatif (*justitia vindicativa*) berkaitan dengan pembalasan.

- c. Keadilan dalam pemberian hukuman atau kompensasi atas pelanggaran hukum. Seorang dianggap bertindak adil jika hukuman fisik atau hukuman terhadap hartanya yang diberikan sesuai dengan tingkat keseriusan tindak pidana yang dia lakukan.

Keadilan Umum, Jenis keadilan ini dikehendaki oleh hukum dan peraturan yang ada untuk dijalankan demi kebaikan bersama.

#### **D. Hak Asasi Manusia**

Hak Asasi Manusia (HAM) ialah hak-hak fundamental yang melekat pada setiap individu manusia secara universal karena esensi dari keberadaannya (Nurdin & Athahira, 2022).

HAM ialah serangkaian hak fundamental yang secara luas diakui sebagai hak yang secara inheren melekat pada setiap individu, berlandaskan pada esensi dan sifat dasar mereka sebagai manusia. Sifat universal dari Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa hak-hak tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan dari setiap manusia, tanpa memandang perbedaan ras, gender, umur, kebudayaan, agama, atau keyakinan apa pun. Hak tersebut kini bersifat unik karena menjadi milik seluruh umat manusia berdasarkan keberadaan kemanusiaannya dan bukan merupakan pemberian dari penguasa mana pun (Aprita & Hasyim, 2020).

HAM ialah hak yang melekat pada setiap individu sejak kelahiran, dan tanpa keberadaan hak-hak ini, seseorang tidak bisa berkembang secara penuh sebagai manusia. Pentingnya hak asasi manusia sangat fundamental sehingga tanpa adanya hak ini, suatu masyarakat tidak akan bisa mengembangkan potensi atau memenuhi kebutuhan dasarnya (Riyadi, 2018).

Hak asasi manusia bersifat bawaan dan tidak dapat dihilangkan. HAM dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Hak perseorangan mencakup kebebasan untuk mengungkapkan opini, memilih agama, dan melakukan aktivitas.



2. Terdapat hak-hak ekonomi yang mendasar (hak milik), yaitu hak untuk memiliki, memindahkan, seperti membeli, menjual, atau memanfaatkan sesuatu.
3. Hak asasi manusia untuk mendapatkan perlakuan yang setara di mata hukum dan pemerintahan, sering kali disebut dengan hak persamaan di depan hukum.
4. Hak Sosial dan Budaya (social and culture right), seperti hak atas pilihan pendidikan, pengembangan budaya, dan lain-lain.
5. Hak asasi manusia yang bersifat prosedural, perlakuan dan perlindungan peradilan (procedural right), seperti peraturan penangkapan, penyidikan, proses peradilan, dan lain-lain.

Dalam Alinea pertama dari Pembukaan Undang UndangD 1945, terdapat pengakuan terhadap kemerdekaan sebagai hak setiap bangsa dengan ungkapan: “Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu adalah hak segala bangsa dan oleh sebab itu, maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan.” Pengakuan terhadap kemanusiaan ialah inti HAM, dan pengakuan terhadap keadilan ialah inti supremasi hukum, salah satu pemerintah negara. Alinea kedua Pembukaan mengidentifikasi Indonesia sebagai negara yang berkeadilan. Istilah 'adil' di sini juga merujuk pada konsep negara hukum, mengingat salah satu tujuan utama dari hukum ialah mencapai keadilan. Alinea ketiga menyoroti pentingnya warga negara Indonesia menjalani kehidupan berbangsa yang merdeka. Alinea keempat dan terakhir, menyatakan tujuan pembentukan Pemerintahan Negara Indonesia, yang meliputi seluruh wilayah Indonesia, adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan bangsa, dan berkontribusi pada perdamaian dan ketertiban dunia yang didasarkan pada kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Oleh karena itu, kemerdekaan bangsa Indonesia diwujudkan dalam Undang UndangD negara RI, yang didirikan atas prinsip kedaulatan rakyat, berlandaskan pada Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, demokrasi yang dipimpin oleh kebijaksanaan dalam perundingan/ perwakilan, dan mewujudkan keadilan sosial untuk seluruh rakyat Indonesia (Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 1945).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaturan atas Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan pertambangan

Penelitian ini akan menguraikan peraturan-peraturan mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja di Perusahaan pertambangan sesuai herarki aturan di Indonesia. Dari Undang-Undang dasar hingga peraturan kabupaten/kota. Semua aturan-aturan yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja di pertambangan akan penulis uraikan dibawah ini.

#### 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (LN RI th 1970 No. 93)

Undang Undang ini diterbitkan sebagai pengganti dari Veiligheidsreglement tahun 1910 (stb. No. 406). Undang Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja belum secara eksplisit dicabut, sehingga ketentuan yang belum diatur dalam peraturan pelaksana lainnya dianggap tetap berlaku dan berlaku untuk semua lingkungan kerja, termasuk di darat, bawah tanah, di atas atau dalam air, serta di udara di seluruh wilayah RI (Agusmidah, 2010). Didalam aturan ini menerangkan bahwa ruang lingkup yang diatur ialah keselamatan dan kesehatan di semua area termasuk di darat, bawah tanah, permukaan air, dalam air, dan udara, dimana semua area tersebut berada di wilayah hukum republik Indonesia. Didalam ini termasuk kegiatan pertambangan dan pengolahan berbagai jenis mineral seperti emas, perak, logam, batuan, gas, minyak, dan mineral lainnya.

Didalam melaksanakan keselamatan kerja didalam Undang Undang ini juga diatur syarat syarat yang harus dilakukan oleh perusahaan, yaitu (Undang - Undang Republik Indonesia, 1970):

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mengambil langkah-langkah untuk mencegah, mengurangi, dan memadamkan api dalam kejadian kebakaran.
- c. Mengambil tindakan untuk mencegah dan mengurangi risiko ledakan.
- d. Menyediakan rute atau cara untuk evakuasi selamat saat terjadi kebakaran atau situasi berbahaya lainnya.
- e. Memberikan bantuan pertama pada saat terjadi kecelakaan.
- f. Menyediakan peralatan perlindungan diri bagi para pekerja.

- g. Mengambil langkah untuk mencegah dan mengontrol munculnya atau penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, angin, kondisi cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran;
- h. Mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengatasi munculnya penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, termasuk masalah fisik dan mental, keracunan, infeksi serta penyebarannya.
- i. Menjamin penerangan yang memadai dan tepat di tempat kerja.
- j. Menyediakan kondisi suhu dan kelembapan udara yang nyaman.
- k. Menjamin ventilasi udara yang baik.
- l. Menjaga kebersihan, kesehatan, dan Menciptakan keselarasan antara tenaga kerja, peralatan, lingkungan, serta metode dan proses kerja.
- m. Menjamin keamanan dan kelancaran dalam transportasi manusia, hewan, tanaman atau benda.
- n. Menjaga dan memelihara semua jenis struktur bangunan.
- o. Menjamin keamanan dan efisiensi dalam kegiatan pemuatan dan pembongkaran, penanganan serta penyimpanan barang.
- p. Mencegah risiko terkena listrik yang berpotensi membahayakan.
- q. Meningkatkan dan memperbaiki sistem keamanan pada tugas-tugas yang risiko kecelakaannya lebih tinggi.

Dalam pelaksanaannya pengawasan dipimpin oleh direktur yang dipilih oleh menteri tenaga kerja bertanggung jawab memimpin. Regulasi ini juga mengatur kewajiban dan hak-hak pekerja, dimana mereka harus menyampaikan informasi yang akurat ketika diminta, menggunakan peralatan keselamatan kerja yang ditetapkan, mematuhi semua ketentuan yang berlaku, dan memiliki hak untuk menolak pekerjaan jika peralatan keselamatan yang disediakan tidak memenuhi standar kecuali sudah ada peninjauan ulang oleh pengawas. Selain itu, pasal 14 menjelaskan bahwa pengelola wajib menyediakan peralatan perlindungan diri tanpa biaya kepada pekerja di bawah pengawasannya serta bagi pengunjung yang berada di lokasi kerja.

Dalam Pasal 8 aturan ini mewajibkan Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan fisik, keadaan psikologis, dan kapasitas fisik bagi

calon pekerja serta mereka yang telah bekerja, dilakukan oleh dokter yang dipilih oleh Perusahaan tersebut.

Memperkerjakan karyawan didalam pasal 9 ayat 1 dan 2 dinyatakan pekerja boleh melakukan pekerjaan jika sudah memahami syarat-syarat yang berkaitan dengan kondisi bahaya yang timbul ditempat kerja, persyaratan apd yang harus digunakan, dan memberikan pemahaman berkaitan dengan cara-cara dan perilaku yang mengutamakan keselamatan dalam menjalankan tugas.

Kecelakaan kerja ini wajib untuk dilaporkan pada pejabat yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja, sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya di dalam pasal 15 dijelaskan bahwa pelanggaran terhadap peraturan ini dapat mengakibatkan sanksi pidana berupa penjara maksimal 3 (tiga) bulan atau denda hingga Rp. 100.00

2. Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LN RI th 2003 No. 13)

Pasal 35 menegaskan kewajiban bagi pemberi kerja untuk menyediakan perlindungan yang meliputi aspek kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan mental dan fisik bagi para pekerja. Dalam paragraph 5 dalam pasal 86 dan 87 lebih spesifik lagi dalam penjaminan Keselamatan dan kesehatan kerja , setiap pekerja memiliki hak untuk menerima perlindungan terkait dengan Keselamatan dan kesehatan kerja , moralitas dan kesopanan, serta perlakuan yang menghormati kehormatan dan martabat manusia sehingga dalam aturan ini juga mewajibkan setiap perusahaan wajib dalam menerapkan system keselamatan dan kesehatan kerja (Undang - Undang Republik Indonesia, 2003).

3. Undang-Undang No.3 Tahun 2020 Tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara (LN RI th 2020 No. 3)

Aturan ini merubah undang-undang nomor 4 tahun 2009 mengenai pertambangan mineral dan batubara. Dalam menerapkan prinsip teknis pertambangan yang benar, pemegang IUP atau IUPK diharuskan untuk melaksanakan (Undang-Undang Republik Indonesia, 2020):

- a. Prinsip-prinsip keamanan dalam sektor pertambangan
- b. Pengawasan dan manajemen terhadap lingkungan sekitar area pertambangan, termasuk proses reklamasi dan tindakan pasca penambangan
- c. Langkah-langkah untuk melestarikan mineral dan batu bara/konservasi.
- d. Penanganan limbah pertambangan, baik dalam bentuk padat, cair, maupun gas, hingga mencapai standar kualitas lingkungan yang ditetapkan sebelum dibuang ke lingkungan.

Pasal 141 menjelaskan berkaitan dengan pengawasan dimana pengawasan terhadap aktivitas Usaha Pertambangan oleh pemegang IUP, IUPK, IUPK sebagai kelanjutan dari operasi kontrak atau perjanjian, IPR, atau SIPB sebagaimana diuraikan pada Pasal 140:

- a. Aspek teknis dalam pertambangan
  - b. Manajemen produksi dan strategi pemasaran
  - c. Manajemen keuangan
  - d. Analisis dan pengelolaan data terkait mineral dan batubara
  - e. Upaya pelestarian sumber daya mineral dan batubara
  - f. Standar keselamatan dalam sektor pertambangan
  - g. Tindakan pengelolaan lingkungan, termasuk kegiatan reklamasi dan tindak lanjut pasca penambangan
  - h. Optimalisasi penggunaan barang, layanan, teknologi, serta kapasitas desain dan konstruksi lokal
  - i. Pengembangan sumber daya manusia di bidang teknis pertambangan
  - j. Inisiatif untuk mengembangkan dan memberdayakan komunitas lokal.
  - k. Kepemilikan dan peningkatan teknologi pertambangan serta aplikasinya.
4. Peraturan pemerintah Keselamatan Kerja No. 19 Tahun 1973 Tentang Pengaturan Dan Pengawasan Keselamatan Kerja Dibidang Pertambangan (LN RI th 1973 No. 19)

Didalam aturan ini disebutkan didalam pasal 2 bahwa Pengawasan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam sektor pertambangan ini langsung dilakukan oleh Menteri pertambangan yang berpedoman dengan Undang Undang No. 1 tahun 1970 serta aturan pelaksana lain.

Pengawasannya keselamatan kerja pasal 3, di sektor pertambangan, Menteri Pertambangan akan menunjuk beberapa pejabat untuk membantu menjalankan tugas-tugas pengawasan berdasarkan rekomendasi dari Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi.

Pelaporan akan dilaksanakan oleh Menteri Pertambangan secara berkala kepada Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi. Dalam pasal 5 memberikan ketegasan bahwa aturan ini tidak berlaku Ketel Uap.

5. Peraturan pemerintah RI No. 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja (LN RI th 2019 No. 88)

Didalam aturan ini pasal 1 menyebutkan pengertian kesehatan kerja adalah upaya menjaga kesehatan setiap individu di lingkungan kerja, memastikan mereka terlindungi dari masalah kesehatan dan dampak negatif yang mungkin timbul dari pekerjaan mereka, sementara penyakit profesional adalah kondisi yang timbul akibat pekerjaan atau kondisi lingkungan kerjanya.

Pengelolaan kesehatan di tempat kerja dimana dalam pasal 2 yang bertanggung jawab untuk terlaksananya adalah pemerintah pusat, pemda, beserta masyarakat yang meliputi beberapa program diantaranya: program untuk mencegah penyakit, meningkatkan kesehatan, mengatasi penyakit, dan memulihkan kondisi kesehatan. Dalam pelaksanaannya kesehatan kerja mengikuti kebijakan kesehatan nasional. Didalam aturan ini sudah dijelaskan dengan pasti bahwa program kesehatan kerja ini ditujukan kepada setiap orang yang berada di tempat kerja dimana pengurus atau pengelola tempat kerja dan pemberi kerja disemua tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja ini.

1. Dalam upaya pencegahan penyakit di tempat kerja, diaturan ini juga dijelaskan apa saja yang bisa kita laksanakan yaitu:
  - a. Mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko bahaya yang berpengaruh terhadap Kesehatan.
  - b. Memenuhi atau mengendalikan kondisi lingkungan kerja untuk mengurangi dampak buruk terhadap kesehatan.
  - c. Memberikan perlindungan kesehatan reproduksi
  - d. Melaksanakan pemeriksaan kesehatan

- e. Melaksanakan penilaian kelayakan kerja sehingga karyawan dapat produktif dan bisa memberikan kontribusi dengan baik
  - f. Memberikan imunisasi dan atau tindakan pencegahan untuk karyawan yang memiliki resiko tinggi di area kerjanya
  - g. Menerapkan protokol kewaspadaan standar
  - h. Pemantauan kesehatan di lingkungan kerja.
2. Di Pasal 5 disebutkan standart kesehatan kerja, usaha meningkatkan kesehatan, diantaranya:
- a. Meningkatkan wawasan tentang aspek-aspek Kesehatan.
  - b. Membudayakan kebiasaan hidup yang bersih dan sehat
  - c. Membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja
  - d. Menerapkan asupan gizi yang sesuai untuk pekerja
  - e. Meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis yang lebih baik.
3. Dalam hal penanganan penyakit, termasuk:
- a. Memberi pertolongan pertama pada saat ada kasus kecelakaan atau penyakit di lingkungan kerja bersifat wajib untuk dilaksanakan ditempat kerja
  - b. Mendiagnosis dan memberikan tatalaksana ini untuk semua kasus tidak sebatas penyakit akibat kerja akan tetapi kasus sakit juga berkewajiban untuk ditatalaksana dengan baik.
  - c. Menangani kasus darurat medis dan atau melakukan perujukan untuk penanganan lebih lanjut
4. Upaya pemulihan kesehatan
- a. Pemulihan medis  
Hal ini dilakukan untuk disesuaikan dengan kondisi medis karyawan yang sedang sakit.
  - b. Pemulihan kerja  
Melaksanakan program kembali bekerja.

Ketentuan dalam pelaksanaannya diantur lebih rinci oleh peraturan dari Menteri yang bertanggung jawab atas urusan kesehatan pemerintah dan peraturan dari Menteri yang mengelola Kementerian atau Lembaga yang berkaitan, sesuai dengan kebutuhan dan ciri khas dari masing-masing bidang.

Dalam melaksanakan program kesehatan kerja dalam Peraturan Menteri ini perlu didukung beberapa hal:

1. Sumber daya manusia

Kriteria dalam hal sumberdaya manusia ini juga diatur dalam peraturan pemerintah ini dimana terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan dimana para pekerja di sektor kesehatan harus memenuhi persyaratan kompetensi di bidang kedokteran atau kesehatan kerja, yang diperoleh melalui jalur pendidikan dan/atau pelatihan. Dalam hal kedokteran kerja pelatihan yang harus didapat sedikitnya mengenai penyakit akibat kerja, kelayakan bekerja, dan program kembali bekerja. Selanjutnya untuk pelatihan bidang kesehatan kerja setidaknya mencakup pelatihan terkait kesehatan kerja, hygiene industri, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Fasilitas pelayanan kesehatan

Fasilitas kesehatan bisa dalam bentuk layanan kesehatan primer atau fasilitas kesehatan tingkat lebih tinggi, yang pengaturannya lebih spesifik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, pelaksanaannya bisa dilakukan melalui kerjasama dengan pihak eksternal.

3. Peralatan kesehatan kerja

Peralatan untuk mengukur, memeriksa, dan peralatan tambahan termasuk perlengkapan proteksi pribadi harus disesuaikan dengan faktor risiko atau bahaya yang ada di lingkungan kerja.

4. Pencatatan dan pelaporan

Laporan dibuat oleh atasan dan diperuntukkan ke pemerintah daerah ataupun pusat. Pelaporan diatur didalam pasal 14, dimana pelaporan dijalankan oleh pemberi kerja, pengelola atau pengurus tempat kerja, serta fasilitas layanan kesehatan yang bertujuan untuk disampaikan kepada pemerintah pusat dan daerah sebagai bagian dari surveilans kesehatan kerja.

6. Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 (LN RI th 2012 No. 50)



Pasal 1 menjelaskan berkaitan dengan pengertian SMkeselamatan dan kesehatan kerja, yang merupakan singkatan dari Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja, ialah suatu sistem manajemen terintegrasi dalam sebuah perusahaan yang bertujuan untuk mengelola risiko yang berhubungan dengan proses kerja agar tercipta lingkungan kerja yang aman, produktif, dan efisien. Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada seluruh usaha yang diarahkan untuk memastikan dan menjaga keselamatan serta kesehatan para pekerja dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan. Dalam pasal 2 disebutkan tujuan dilaksanakan SMkeselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Mempertinggi efisiensi perlindungan dalam Keselamatan dan kesehatan kerja melalui pendekatan yang terencana, dapat diukur, terorganisir, dan terpadu.
- b. Mencegah serta mengurangi insiden kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan dengan melibatkan komponen manajerial, karyawan/buruh, dan/atau organisasi pekerja/serikat buruh.
- c. Mengembangkan lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan efektif guna meningkatkan produktivitas.

Pada pelaksanaannya pasal 4 ayat 2 dijelaskan perusahaan yang diwajibkan untuk mengimplementasikan SMkeselamatan dan kesehatan kerja ialah perusahaan yang mempekerjakan minimal 100 pekerja/buruh atau memiliki tingkat risiko bahaya yang tinggi. Implementasi SMkeselamatan dan kesehatan kerja ini mencakup:

- a. Penetapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja

Dalam merumuskan kebijakan, pengusaha setidaknya harus melakukan langkah-langkah:

1. Melaksanakan tinjauan awal terhadap kondisi keselamatan dan kesehatan kerja, yang mencakup:
  - Mengidentifikasi potensi bahaya, menilai, dan mengendalikan risiko.

- Melakukan perbandingan terhadap praktik keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan sektor lain yang memiliki standar lebih tinggi.
- Menelaah penyebab dan akibat dari insiden yang dapat menimbulkan bahaya.
- Meninjau kompensasi dan interferensi serta evaluasi keselamatan dari penilaian sebelumnya.
- Menilai efisiensi dan efektivitas dari sumber daya yang telah dialokasikan.

2. Fokus pada peningkatan berkelanjutan dalam kinerja manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Menerima dan mempertimbangkan saran dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

a. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan minimal berisi terkait visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad untuk menjalankan kebijakan tersebut, serta kerangka dan program kerja yang meliputi seluruh aktivitas perusahaan dan/atau operasionalnya.

b. Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja

Didalam aturan ini memberikan penjelasan bahwa dalam merencanakan keselamatan dan kesehatan kerja minimal yang harus ada, yaitu: tujuan dan target, prioritas, langkah-langkah dalam mengelola risiko, alokasi sumber daya, periode pelaksanaan, parameter keberhasilan, serta mekanisme pertanggungjawaban.

c. Pelaksanaan Rencana keselamatan dan kesehatan kerja

Saat menjalankan rencana keselamatan dan kesehatan kerja, pengusaha harus melaksanakan kegiatan untuk memenuhi berbagai kriteria, termasuk namun tidak terbatas pada:

a. Langkah-langkah control/pengendalian

- b. Desain dan rekayasa
- c. Prosedur dan petunjuk operasional
- d. Delegasi sebagian tugas
- e. Akuisisi barang dan layanan
- f. Produk akhir
- g. Strategi mengatasi situasi darurat, kecelakaan, dan bencana industri
- h. Strategi pemulihan pasca-darurat
- d. Pemantauan dan evaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja

Pengusaha wajib dalam melaksanakan audit internal SMK keselamatan dan kesehatan kerja akan tetapi jika memang tidak mampu melaksanakan internal bisa bekerja sama dengan pihak eksternal untuk melaksanakan audit tersebut. Tujuan tidak lebih untuk memperbaiki jika ada temuan yang tidak baik.

- d. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK keselamatan dan kesehatan kerja

Tujuan peninjauan ialah untuk memastikan perbaikan berkelanjutan dan peningkatan dalam efektivitas. Dalam penerapan rencana keselamatan dan kesehatan kerja, setidaknya harus dilakukan:

1. Langkah pengendalian resiko
2. Perancangan (*design*) dan rekayasa
3. Pembuatan dan penerapan prosedur serta petunjuk operasional
4. Delegasi tugas pelaksanaan
5. Proses pembelian atau akuisisi barang dan jasa
6. Pengelolaan produk akhir
7. Strategi penanganan darurat untuk kecelakaan dan bencana industri
8. Strategi untuk pemulihan pasca-darurat

Dan dalam pelaksanaannya pengusaha dalam pelaksanaannya diatur dalam pasal 12 dengan beberapa point yang harus jadi pertimbangan, yaitu:

- Menetapkan tenaga kerja yang kompeten dan berwenang dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja
- Mengikutsertakan semua karyawan/pekerja.
- Merumuskan panduan keselamatan dan kesehatan kerja yang wajib diikuti oleh semua karyawan, individu lain di luar pekerja/buruh yang berada di perusahaan, serta pihak terkait lainnya.
- Menyusun prosedur tentang pengelolaan informasi.
- Mengembangkan prosedur untuk kegiatan pelaporan.
- Mendokumentasikan setiap aktivitas yang dilakukan.

Pada Pasal 18 Bab IV, pengawasan terhadap SMkeselamatan dan kesehatan kerja dijalankan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari tingkat pusat, provinsi, serta kabupaten atau kota, masing-masing sesuai dengan ruang lingkup kewenangan mereka.

7. Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2010 Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pengelolaan Usaha Pertambangan Mineral Dan Batubara (LN RI th 2010 No. 55)

Peraturan ini menjelaskan berkaitan dengan pengawasan oleh menteri dalam pelaksanaan pertambangan, pada pasal 16 pengawasan mencakup:

- keselamatan dan kesehatan kerja Pertambangan
- Keselamatan operasional pertambangan

Dimana dijelaskan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja Pertambangan, diantaranya:

- Keselamatanam Kerja
- Kesehatan Kerja
- Lingkungan kerja
- Sistem Manajemen Kesealamatan Kerja

Pasal 26 huruf a menerangkan aspek Keselamatan kerja dalam hal ini mencakup:

- a. Pengelolaan risiko
- b. Keselamatan kerja yang mencakup pencegahan kejadian seperti kecelakaan, ledakan, kebakaran, dan situasi berbahaya lainnya;
- c. Edukasi dan pelatihan tentang keselamatan kerja
- d. Administrasi terkait keselamatan kerja
- e. Pengelolaan situasi darurat
- f. Pemeriksaan keselamatan di tempat kerja
- g. Pencegahan dan investigasi kecelakaan

Pasal 26 huruf b menerangkan Kesehatan kerja dalam hal ini:

- a. Program kesehatan untuk pekerja merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sehat. Ini mencakup berbagai aspek, yang pertama adalah pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala, penyediaan layanan kesehatan di tempat kerja, Pencegahan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan, Pertolongan pertama untuk kecelakaan kerja, dan Edukasi dan pelatihan tentang kesehatan kerja
- b. Kebersihan dan sanitasi
- c. Ergonomi
- d. Pengaturan konsumsi makanan dan minuman serta asupan gizi yang baik untuk pekerja
- e. diagnosis dan pemeriksaan untuk penyakit yang disebabkan oleh kondisi kerja

Pasal 26 huruf c menerangkan Lingkungan kerja mencakup:

- a. Manajemen untuk mengurangi debu
- b. Tindakan untuk mengurangi tingkat kebisingan
- c. Tindakan untuk mengatasi masalah getaran
- d. Penyediaan pencahayaan yang memadai
- e. Pemeliharaan kualitas udara di tempat kerja
- f. Tindakan pencegahan terhadap paparan radiasi
- g. Kontrol terhadap zat kimia berbahaya
- h. Pengelolaan risiko dari faktor biologis
- i. Pemeliharaan kebersihan di area kerja

8. Peraturan Menteri Energi dan Sumberdaya Mineral RI No. 26 tahun 2018 tentang pelaksanaan kaidah pertambangan yang baik dan pengawasan pertambangan mineral dan Batubara (LN RI th 2018 No. 26)

SOP keselamatan kerja di sektor pertambangan diatur dalam Pasal 14 dari Peraturan Menteri t Energi dan Sumber Daya Mineral RI No. 26 Tahun 2018, yang berbunyi:

Pemegang IUP Eksplorasi, IUPK Eksplorasi, IUP Operasi Produksi, dan IUPK Operasi harus mematuhi aturan keselamatan dalam pertambangan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (3) pasal c dan d. Dalam menjalankan aturan keselamatan pertambangan tersebut, pemegang IUP Eksplorasi, IUPK Eksplorasi, IUP Operasi Produksi, dan IUPK Operasi Produksi diwajibkan sesuai dengan ketentuan yang disebutkan pada ayat 1:

- a. Mengalokasikan semua perangkat, perlengkapan, alat pengaman individu, infrastruktur, tenaga kerja, serta dana yang diperlukan untuk memastikan penerapan aturan keselamatan di pertambangan;
- b. Membangun dan menetapkan suatu organisasi khusus untuk keselamatan pertambangan, yang disesuaikan dengan jumlah karyawan, karakteristik, atau ukuran wilayah kerja.

Ketentuan keselamatan di bidang pertambangan yang tercantum dalam ayat (1) mencakup:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkup pertambangan;
- b. keselamatan dalam pelaksanaan operasi pertambangan.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja pertambangan disebutkan dalam ayat (3) huruf a, setidaknya mencakup:

- a. Keselamatan kerja pertambangan mencakup:
  1. Pengelolaan potensi risiko.
  2. Inisiatif keselamatan kerja yang mencakup upaya pencegahan terhadap kecelakaan, api, dan insiden berbahaya lainnya.

3. Pendidikan dan pelatihan terkait keselamatan kerja.
  4. Pengaturan administrasi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.
  5. Pengelolaan situasi darurat.
  6. Pemeriksaan rutin terkait keselamatan kerja.
  7. Upaya pencegahan dan investigasi atas terjadinya kecelakaan
- b. Dalam bidang kesehatan kerja di sektor pertambangan, terdapat program kesehatan untuk pekerja atau buruh yang mencakup aspek kebersihan dan sanitasi, ergonomi, pengaturan konsumsi makanan dan minuman serta nutrisi bagi pekerja atau buruh, serta deteksi dan pemeriksaan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan.
- c. Untuk lingkungan kerja di sektor pertambangan, terdapat ketentuan yang melibatkan peraturan intern perusahaan, proses pengukuran, evaluasi, dan pengelolaan terhadap kondisi lingkungan tempat bekerja.

Aspek Keselamatan operasi pertambangan diuraikan dalam ayat (3) huruf b, minimal mencakup beberapa elemen penting:

- Pengelolaan dan penerapan sistem pemeliharaan atau perawatan untuk fasilitas, infrastruktur, instalasi, dan alat-alat dalam pertambangan, mencakup:
- Merancang sistem pemeliharaan atau perawatan untuk fasilitas, infrastruktur, instalasi, dan alat-alat pertambangan.
- Menetapkan individu yang bertanggung jawab atas pemeliharaan atau perawatan fasilitas, infrastruktur, instalasi, dan alat-alat pertambangan.
- Melakukan pemeliharaan atau perawatan fasilitas, infrastruktur, instalasi, dan alat-alat pertambangan sesuai dengan ketetapan hukum dan standar nasional atau internasional yang berlaku;
- Memastikan keamanan pada setiap instalasi.

- Menyediakan tenaga ahli di bidang keselamatan operasi yang memiliki keahlian dan kompetensi.
- Menjamin kelayakan fasilitas, infrastruktur, instalasi, dan peralatan pertambangan melalui pelaksanaan pengujian dan pemeliharaan.
- Melakukan evaluasi terhadap laporan dari penelaahan teknis dalam bidang pertambangan.
- Mengatur keamanan penggunaan bahan peledak dan proses peledakan.
- Menjaga keselamatan pada semua fasilitas pertambangan.
- Menjamin keselamatan selama proses eksplorasi.
- Memastikan keselamatan operasional di tambang permukaan.
- Menegakkan standar keselamatan di tambang bawah tanah.
- Menjaga keselamatan pada operasi kapal keruk atau kapal isap

Para pemilik IUP & IUPK Eksplorasi, serta IUP dan IUPK yang diberikan untuk Operasi Produksi, diwajibkan untuk mematuhi standar keselamatan pertambangan yang telah ditetapkan. Standar keselamatan ini terperinci dalam ayat (3) berlandaskan pada Studi Kelayakan, AMDAL, dan RKAB Tahunan yang telah mendapatkan persetujuan sesuai dengan regulasi yang berlaku dan menjadi dasar penting bagi setiap kegiatan pertambangan yang bertanggung jawab.

9. Keputusan Menteri Energi dan Sumberdaya Mineral RI No. 1827K/30/MEM/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik (LN RI th 2018 No. 1827K)

Peraturan ini disusun sebagai pedoman pelaksanaan pada peraturan Menteri esdm no. 26 tahun 2018, dimana disebutkan pedoman terkaik pelaksanaan kesehatan lampiran III no. 2 Kesehatan Kerja Pertambangan dan Pengolahan dan/atau Pemurnian mencakup:

- Program Kesehatan di Tempat Kerja dirancang dan diimplementasikan dengan tujuan untuk menghindari terjadinya penyakit yang dapat menimpa pekerja serta penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, dan untuk membangun sebuah



lingkungan kerja yang mendukung kesehatan. Pelaksanaan program kesehatan di tempat kerja ini berlandaskan pada empat pilar utama, yakni promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Penyusunan program ini dilakukan dengan berpedoman pada regulasi dan undang-undang yang berlaku, serta mempertimbangkan kebijakan, keperluan, dan proses pengelolaan risiko yang ada. Dalam pelaksanaan program kesehatan di tempat kerja, ada beberapa langkah minimal yang harus dijalankan:

- Pemeriksaan Kesehatan di Lingkungan Kerja:
  - a. Pemeriksaan kesehatan pra-kerja, yang dilaksanakan bagi calon pekerja baru sebelum mereka mulai bekerja atau sebelum mereka dialihkan ke posisi baru jika diperlukan
  - b. Pemeriksaan kesehatan secara rutin, yang harus dilakukan minimal sekali dalam setahun, sedangkan untuk pekerja yang bekerja di tambang bawah tanah, pemeriksaan harus dilakukan minimal dua kali dalam setahun
  - c. Pemeriksaan kesehatan khusus, ditujukan untuk mendeteksi efek khusus yang mungkin ditimbulkan oleh jenis pekerjaan tertentu terhadap pekerja tambang atau kelompok pekerja tambang tertentu, dengan penyesuaian berdasarkan tingkat risiko dari pekerjaan tersebut.
  - d. Pemeriksaan kesehatan final/akhir, yang harus dilakukan sebelum pekerja tambang tersebut mengakhiri masa baktinya

Pemeriksaan kesehatan kerja dijalankan oleh Dokter yang Bertugas, dan prosedurnya diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dokter yang Bertugas ini merupakan dokter yang ditetapkan oleh perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kepada para pekerja, khususnya di sektor tambang. Hasil dari pemeriksaan kesehatan ini akan dijadikan sebagai acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Untuk pekerja yang ditemukan memiliki risiko kesehatan yang tinggi berdasarkan pemeriksaan tersebut, akan diambil tindakan lanjutan sebagai respons, diantaranya:

1. Memberikan informasi kepada pekerja mengenai status kesehatan mereka sendiri.
2. Mengalokasikan pekerja ke posisi yang lebih cocok berdasarkan kondisi kesehatan mereka.
3. Melaksanakan pengawasan, perawatan, dan proses rehabilitasi untuk pekerja yang membutuhkannya.
4. Dalam penyelenggaraan layanan kesehatan kerja, perusahaan harus menyediakan tenaga profesional di bidang kesehatan kerja, serta fasilitas dan infrastruktur kesehatan yang memadai sesuai dengan syarat peraturan yang berlaku.
5. Untuk penanganan pertama pada saat kecelakaan, perlu adanya penyediaan personel terlatih, fasilitas, dan peralatan yang sesuai, serta pelaksanaan pelatihan tentang pertolongan pertama terhadap kecelakaan, yang semuanya harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
6. Pengelolaan Kelelahan Kerja (fatigue) mencakup:
  - a. Mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengontrol faktor-faktor yang bisa menyebabkan kelelahan pada pekerja tambang.
  - b. Memberi edukasi dan penyebaran informasi pada seluruh pekerja tambang mengenai cara mengelola dan mencegah kelelahan, terutama bagi mereka yang bekerja secara bergantian (shift).
  - c. Menyusun jadwal kerja bergilir (shift) untuk pekerja tambang agar lebih efisien.
  - d. Melaksanakan evaluasi dan pengaturan terhadap tingkat kelelahan pekerja tambang baik sebelum memulai giliran kerja (shift) maupun selama proses kerja berlangsung.

7. Manajemen pekerja tambang yang ditempatkan di area berisiko tinggi melibatkan langkah-langkah berikut sebelum mereka mulai bekerja:
  - a. Pastikan bahwa semua risiko telah diminimalisir dan dikontrol dengan baik.
  - b. Memberikan pengetahuan tentang prosedur kerja yang aman dan dampak dari bekerja di area berisiko tersebut.
  - c. Mengambil tanggung jawab atas efek yang mungkin timbul dari pekerjaan di area berisiko tersebut.
8. Rekam data kesehatan kerja harus disimpan dengan aman dan kerahasiaannya dijaga sesuai dengan hukum dan regulasi yang berlaku. Data kesehatan tersebut harus dianalisis dan dievaluasi untuk digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan standar kesehatan kerja, yaitu:
  - Higiene dan Sanitasi, ini dilaksanakan dengan penyediaan fasilitas pendukung untuk memastikan kebersihan, serta mengatur sanitasi di lokasi kerja.
  - Pengelolaan Ergonomi, Dalam hal ergonomi, tindakan dilakukan untuk menyesuaikan pekerjaan, lingkungan kerja, alat - alat, dan tenaga kerja tambang agar cocok satu sama lain.
  - Untuk pengelolaan makanan, minuman, dan asupan gizi bagi pekerja tambang, hal ini melibatkan pengecekan bahwa semua makanan dan minuman yang disediakan memenuhi standar keamanan, kuantitas, dan kebersihan sesuai dengan peraturan yang ada, dengan mempertimbangkan kebutuhan gizi pekerja. Pekerja tambang yang terpengaruh oleh alkohol dan Napza tidak diperkenankan untuk bekerja.
  - Diagnosis dan pengecekan terhadap penyakit yang timbul karena pekerjaan dilakukan melalui berbagai tahap pemeriksaan medis, kondisi para pekerja tambang, dan juga situasi lingkungan kerja. Penyakit yang diakibatkan oleh

pekerjaan ditentukan oleh dokter sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. KTT/ PTL harus segera memberitahukan kepada KaIT/Kepala Dinas atas nama KaIT mengenai kasus penyakit akibat kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. KTT, PTL, atau Inspektur Tambang melakukan investigasi atas kasus penyakit akibat kerja berdasarkan arahan dari KaIT/Kepala Dinas atas nama KaIT. Investigasi terhadap semua kasus penyakit akibat kerja harus segera dilakukan dalam waktu tidak lebih dari 48 jam. Manajemen Kesehatan Kerja juga mencakup pengelolaan risiko, pendidikan dan pelatihan, administrasi, pengelolaan situasi darurat, inspeksi, dan kampanye pengelolaan kesehatan di tempat kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan panduan berlaku.

Pengelolaan lingkungan kerja dijalankan melalui langkah-langkah antisipasi, identifikasi, pengukuran dan evaluasi, serta pencegahan dan kontrol terhadap bahaya dan risiko di tempat kerja. Aspek-aspek penting dalam hal ini:

- a. kontrol terhadap debu
- b. manajemen tingkat kebisingan
- c. pengaturan getaran
- d. penyesuaian pencahayaan
- e. memastikan kuantitas dan kualitas udara yang baik
- f. pengaturan iklim di tempat kerja
- g. kontrol radiasi
- h. pengelolaan zat kimia
- i. manajemen mikroorganisme dan faktor biologis
- j. pemeliharaan kebersihan di area kerja

Pengkajian serta evaluasi kondisi lingkungan kerja dilaksanakan oleh Tenaga Ahli Pertambangan yang memiliki keahlian dan berpedoman pada peraturan yang ditetapkan oleh perundang-undangan. Manajemen Lingkungan Kerja mencakup aspek-aspek seperti manajemen risiko, program

pendidikan serta pelatihan, urusan administratif, pengaturan untuk situasi darurat, pemeriksaan, serta inisiatif kampanye untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja yang telah ditentukan. Aturan lebih rinci mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan dalam sektor pertambangan serta proses pengolahan dan/atau pemurnian mineral dan batubara diatur dalam petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan pertambangan telah penulis paparkan diatas merupakan peraturan yang terdapat dalam hukum positif Indonesia. Pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam berbagai peraturan perundangang diantaranya di Undang Undang keselamatan kerja, Undang Undang ketenagakerjaan, Undang Undang berkaitan dengan mineral batubara, Cipta Kerja, Peraturan Pemerintahan republik indonesia, peraturan menteri ESDM dan keputusan direktoral jendral. Penulis telah memaparkan pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja yang terdapat pada hukum positif secara runtut dan jelas.

Dari uraian yang telah penulis paparkan bahwa pengaturan Keselamatan dan kesehatan kerja saling berhubungan, dimana Undang Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan ini mengatur secara umum untuk pekerjaan yang dilakukan di darat, bawah tanah, permukaan air, dalam air, dan udara, dimana semua area tersebut berada di wilayah hukum republic Indonesia. Sehingga aturan ini tidak mengatur khusus dalam pertambangan berkaitan dengan Keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu juga menjelaskan saknsi pidana dan denda untuk Perusahaan yang tidak melaksanakan. Selain itu dipertegas dengan aturan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1973 tentang Keselamatan kerja bahwa dalam melaksanakan Keselamatan dan kesehatan kerja berpedoman menggunakan undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan aturan-aturan yang lainnya.

Pelaksanaan system manajemen kesehatan dan keselamatan kerja ini di atur di dalam Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang penerapan SMK, tidak mengatur khusus dipertambangan akan tetapi secara umum mengatur Perusahaan. Dalam pasal 4 juga membedakan dan mengarahkan menyesuaikan aturan aturan yang ada seperti bidang kesehatan, minyak dan

gas bumi, atau pertambangan.

Undang-Undang No.3 Tahun 2020 Tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara, ini tidak menjelaskan secara rinci bagaimana menyelenggarakan Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan pertambangan. Dimana aturan ini lebih menjelaskan ke teknis di pertambangan mineral dan batubara, seperti ketentuan mengenai konsep wilayah hukum pertambangan, kewenangan pengelolaan mineral dan batubara, rencana pengelolaan mineral dan batubara, memercayakan kepada lembaga penelitian negara, BUMN, BUMD, atau organisasi perekonomian untuk melakukan penelitian dan penelitian yang berkaitan dengan penyusunan WIUP (Wilayah Ijin Usaha Pertambangan), memperkuat peran BUMN, restrukturisasi izin usaha mineral dan batubara termasuk konsep perizinan baru dan izin pertambangan kota yang berkaitan dengan jenis atau tujuan usaha batuan tertentu, dan memperkuat kebijakan terkait pengelolaan lingkungan hidup dalam kegiatan pertambangan termasuk pelaksanaan tindakan reklamasi dan pascatambang.

Binwas Minerba Peraturan Pemerintah No. 55/2010 ini menerangkan berkaitan dengan pengawasan yang dilaksanakan pemerintah dimulai dari menteri melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pengelolaan usaha pertambangan yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya. Sehingga aturan ini tidak membahas bagaimana pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan pertambangan.

Dalam Peraturan Menteri esdm 26 tahun 2018 tidak disebutkan item dan hanya disebutkan program kesehatan kerja/buruh dan kepmen ESDM 1827k tahun 2018 juga tidak dijelaskan item pemeriksaan kesehatan akan tetapi di kepdirjen ESDM 185k/2019 disebutkan item yang paling sedikit yang harus dilakukan pemeriksaan yaitu anamnesa, pemeriksaan fisik secara menyeluruh, penilaian kondisi fisik, x-ray dada, tes laboratorium yang mencakup pemeriksaan darah komprehensif, evaluasi fungsi hati dan ginjal, analisis kimia darah, pengukuran kadar gula darah, urinalisis lengkap, dan tes hepatitis. Untuk individu berusia lebih dari 40 tahun, dianjurkan juga untuk melakukan elektrokardiogram. Selain itu, pemeriksaan tambahan mungkin diperlukan berdasarkan potensi risiko kesehatan yang terkait dengan

lingkungan kerja. Aturan ini yang memberikan pengaturan detail terkait pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan pertambangan.

Penulis berpendapat bahwa pengaturan Keselamatan dan kesehatan kerja harus diharmoniskan untuk menciptakan kepastian hukum, tetapi juga untuk meningkatkan kemanfaatan hukum. Sehingga aturan-aturan tersebut tidak saling tumpang tindih yang membuat kerancuan dalam penerapannya.

## **B. Perlindungan hukum atas hak hak keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di perusahaan khusus bidang pertambangan**

Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan yang setara berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, termasuk pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menerapkan tindakan pengelolaan risiko di tempat kerja, promosi kesehatan, serta menyediakan fasilitas pengobatan dan rehabilitasi bagi karyawan (Pujiastuti, 2008).

Perlindungan bagi pekerja menjadi prioritas utama dalam regulasi ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dalam beberapa ketentuan yang terdapat dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara khusus mengatur tentang aspek tersebut:

1. Menciptakan kesejahteraan bagi tenaga kerja merupakan salah satu sasaran utama dalam pengembangan sektor ketenagakerjaan (dinyatakan dalam pasal 4 huruf c).
2. Setiap individu di pasar kerja berhak mendapatkan peluang kerja yang sama tanpa adanya perbedaan perlakuan (dijelaskan dalam pasal 5).
3. Setiap karyawan atau buruh mendapat hak untuk diperlakukan secara adil dan tanpa diskriminasi oleh majikan (menurut pasal 6).
4. Setiap orang berhak mengasah keahlian kerjanya yang sesuai dengan bakat dan kegemarannya melalui program pelatihan kerja (sesuai dengan pasal 11).

5. Setiap karyawan atau buruh diberikan kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam pelatihan kerja yang relevan dengan tugas mereka (tercantum dalam pasal 12 ayat 3).
6. Setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau berganti pekerjaan serta mendapatkan penghasilan yang memadai, baik di dalam negeri maupun luar negeri (sebagaimana diuraikan dalam pasal 31).
7. Setiap karyawan atau buruh berhak atas perlindungan terkait Keselamatan dan kesehatan kerja, moral serta etika, dan diperlakukan sesuai dengan martabat serta nilai-nilai agama (dinyatakan dalam pasal 86 ayat 1).
8. Setiap karyawan atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi dirinya dan kemanusiaan (seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 1).
9. Setiap karyawan atau buruh dan keluarganya berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan (sesuai dengan pasal 99 ayat 1).
10. Setiap karyawan atau buruh berhak untuk membentuk atau menjadi bagian dari serikat pekerja/serikat buruh (dijelaskan dalam pasal 104 ayat 1)

Perlindungan bagi para pekerja dapat diklasifikasikan dalam 3 kategori utama (Asikin, 1993):

1. Perlindungan di bidang ekonomi, yang mencakup penyediaan upah atau pendapatan yang memadai bagi pekerja, termasuk dalam situasi di mana mereka tidak dapat bekerja karena alasan di luar kendali mereka.
2. Perlindungan sosial, yang menawarkan jaminan kesehatan untuk pekerja, serta memastikan mereka memiliki kebebasan untuk bergabung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja atau organisasi lainnya sebagai bentuk perlindungan hak berorganisasi.



3. Perlindungan teknis, yang berfokus pada penciptaan kondisi kerja yang aman dan terjamin, termasuk aspek keselamatan dan keamanan ketika bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja ialah hak fundamental bagi pekerja atau karyawan, sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang Undang No. 13 Tahun 2003. Sehubungan dengan itu, perusahaan bertanggung jawab untuk mengintegrasikan dan menerapkan sistem Keselamatan dan kesehatan kerja secara sistematis dalam kerangka sistem manajemen perusahaan mereka. Aspek keselamatan kerja mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan mesin, alat kerja, bahan, proses pengelolaan, kondisi fisik tempat kerja, lingkungan kerja, serta metode kerja yang digunakan.

Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1973 tentang pengaturan dan pengawasan keselamatan kerja di Sektor Pertambangan, melalui pasal 2, menugaskan Menteri Pertambangan untuk mengawasi praktik keselamatan kerja di sektor pertambangan, mengikuti ketentuan yang ditetapkan dalam Undang Undang No. 1 Tahun 1970 dan peraturan pelaksanaannya.

Adapun prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja yang ditekankan oleh Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 86 dan 87, menggaris bawahi pentingnya menerapkan dan mematuhi standar keselamatan dan kesehatan dalam semua aspek kerja untuk menjaga kesejahteraan pekerja:

1. Semua karyawan berhak menerima jaminan perlindungan terhadap:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. Keutuhan Moral dan etika
  - c. Perlakuan yang menghargai kehormatan dan nilai kemanusiaan serta prinsip-prinsip agama.
2. Dalam rangka menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, diperlukan upaya-upaya terpadu dalam bidang Keselamatan dan kesehatan kerja .

3. Setiap perusahaan diharuskan untuk mengimplementasikan sebuah sistem manajemen keselamatan kerja yang terintegrasi secara efektif dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan.

Keselamatan dan kesehatan kerja diimplementasikan dengan tujuan utama untuk menjamin keamanan serta meningkatkan kondisi kesehatan para pekerja dengan mencegah potensi kecelakaan dan penyakit yang dapat timbul dari lingkungan kerja. Ini dilakukan melalui pengelolaan risiko, promosi kesehatan, pengobatan, dan upaya rehabilitasi. Tujuan lain dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi pekerja/buruh agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, dengan mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, mengelola risiko di tempat kerja, serta melalui promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Untuk mencapai tujuan ini, terdapat peraturan dan undang-undang yang dirancang khusus untuk:

- a. Menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan di tempat kerja.
- b. Meningkatkan kualitas kesehatan pekerja/buruh.
- c. Menjamin keselamatan pekerja/buruh serta orang lain yang berada di sekitarnya.
- d. Memastikan bahwa sumber daya produksi dijaga, digunakan dengan aman dan efektif.

Dalam pelaksanaannya sesuai Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1973 tentang pengaturan dan pengawasan keselamatan kerja di bidang pertambangan yang memberikan mandat kepada menteri sehingga muncul aturan dari menteri ESDM dimana Diatur dalam regulasi yang dikeluarkan oleh Menteri ESDM RI yaitu Peraturan Menteri No. 26 Tahun 2018, yang menyangkut pelaksanaan prinsip-prinsip pertambangan yang baik serta pengawasan terhadap kegiatan pertambangan mineral dan batubara. Didalam pasal 14 disebutkan jika pemegang IUP termasuk yang khusus, eksplorasi, dan produksi wajib untuk melaksanakan keselamatan operasi pertambangan. Sehingga pemegang IUP (ijin usaha pertambangan) harus melaksanakan ketentuan didalam pasal 14 ayat 3 yaitu:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja pertambangan
- b. Keselamatan operasi pertambangan

Jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja diatur dalam undang-undang republik indonesia no. 24 tahun 2011 terkait lembaga penyelenggara jaminan sosial, diatur bahwa setiap individu, termasuk warga negara asing yang telah bekerja minimal 6 (enam) bulan di Indonesia, harus terdaftar sebagai peserta dalam program Jaminan Sosial. Selanjutnya ditegaskan bahwa para pengusaha diwajibkan untuk mendaftarkan diri mereka sendiri serta karyawan-karyawan mereka sebagai peserta di BPJS, sesuai dengan jenis program Jaminan Sosial yang diambil, sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat 1. Didalam aturan ini ada revisi didalam undang-undang cipta kerja 2023 dimana terdapat jaminan harus mendapatkan jaminan sosial dalam pasal 8 dan pasal 99 akan tetapi dalam pasal 99 ayat 2 untuk jaminan sosial dilanjutkan sesuai aturan perundang-undangan yang ada.

Didalam Undang Undang No.40 tahun 2004 mengenai sistem jaminan sosial nasional dan telah dirubah didalam Undang Undang cipta kerja tahun 2023 dalam pasal 86 semua pekerja/ buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja , moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia sesuai nilai-nilai agama.

Dalam praktek didunia pertambangan bahwa, ada beberapa temuan dimana ada perusahaan yang memegang ijin usaha pertambangan tidak mendaftarkan jaminan sosial dimana sesuai aturan undang undang cipta kerja jelas semua tenagakerja mendapatkan hak jaminan social yang harus diberikan. Dalam Jaminan sosial ini jika terjadi pelanggaran diperusahaan ada sanksi yang diberikan ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah RI No. 86 tahun 2013 yang mengatur tentang prosedur pemberian sanksi administratif kepada pemberi kerja swasta dan individu lainnya, selain pemberi kerja, pekerja, dan orang yang mendapatkan manfaat dari iuran dalam pelaksanaan jaminan sosial. Berdasarkan Pasal 3, pemberi kerja swasta diwajibkan untuk secara bertahap mendaftarkan diri dan karyawannya sebagai peserta BPJS sesuai dengan jenis program jaminan sosial yang dipilih. Oleh karena itu,

perusahaan yang gagal mendaftarkan pekerja atau buruhnya dalam program jaminan sosial akan menghadapi sanksi administratif:

a. Teguran tertulis

Teguran tertulis diberikan oleh BPJS sebanyak maksimal 2 (dua) kali dengan tiap teguran berlaku selama maksimal 10 (sepuluh) hari kerja.

b. Denda

BPJS mengenakan denda yang berlaku selama maksimal 30 (tiga puluh) hari setelah masa berlaku teguran tertulis kedua telah berakhir.

c. Tidak mendapatkan pelayanan public tertentu

Sanksi berupa pembatasan akses terhadap layanan publik tertentu diterapkan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota, berdasarkan permintaan dari BPJS. Dalam hal ini, BPJS berkoordinasi dengan pemerintah setempat baik itu pemerintah pusat, provinsi, atau kabupaten/kota untuk penerapan sanksi pembatasan layanan publik tertentu.

Penulis berpendapat bahwa perlindungan yang didapat oleh pekerja atau buruh di pertambangan harusnya didapat oleh semuanya tanpa terkecuali dan perlu ditambahkan lebih detail mengenai hak-hak ekonomi, sosial, teknis. Karena peraturan yang tidak jelas dalam melindungi pekerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan dampak yang tidak baik seperti mempengaruhi produktifitas dan elektabilitas perusahaan.

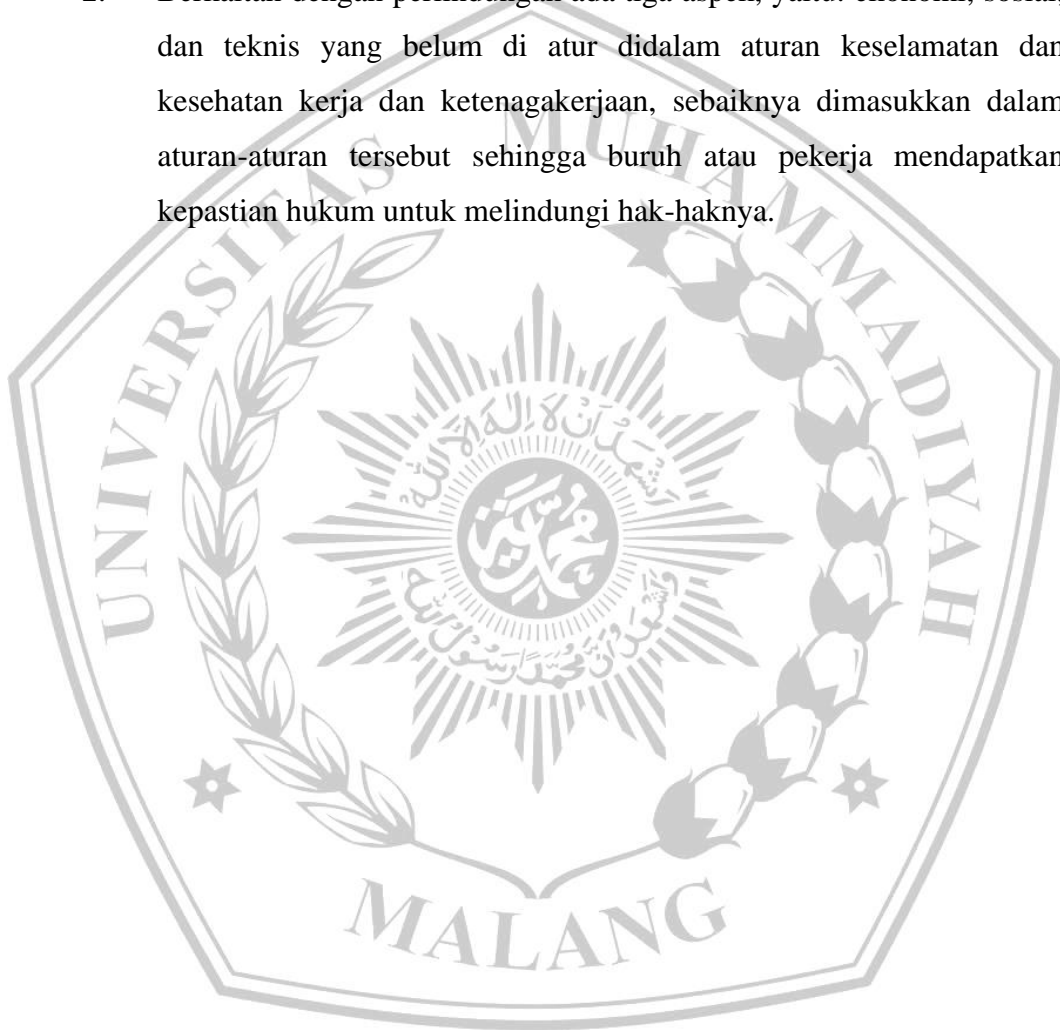
## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan kesehatan dan keselamatan kerja dijelaskan didalam aturan Undang Undang No.1/1970 tentang Keselamatan kerja, Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1973 tentang Keselamatan Kerja , Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 , Undang Undang No. 3 tahun 2020 Minerba, Peraturan Pemerintah No. 55 tahun 2020 Binwas, Peraturan Menteri esdm 26 tahun 2018, dan keputusan menteri ESDM 1827k tahun 2018. Sehingga perusahaan pertambangan seharusnya melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di area ijin usaha pertambangan masing-masing dengan berpedoman pada aturan-aturan yang ada. Akan tetapi terdapat perbedaan *item* pemeriksaan *medical check up* antara Undang Undang dan peraturan menteri. Dengan demikian dapat dipertegas bahwa pengaturan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta keamanan pekerja perusahaan pertambangan telah diatur dalam regulasi yang ada yang tentu saja membutuhkan pengawasan pelaksanaan dilapangan dengan baik dan sistematis.
2. Perlindungan hukum atas hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di perusahaan khusus bidang pertambangan tidak di atur dengan detail di aturan keselamatan dan kesehatan kerja dan Undang Undang ketenagakerjaan. Menurut Harahap (*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2020) bahwa perlindungan hukum memiliki aspek-aspek perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis yang dapat disimpulkan bahwa perlindungan tenagakerja/buruh perusahaan pertambangan secara keseluruhan menjadi perlindungan hukum atas buruh atau pekerja perusahaan pertambangan, dimana hal tersebut tidak tercakup didalam aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja dan Undang Undang Ketenagakerjaan. Sehingga hal ini memberikan celah perusahaan tidak memenuhi hak buruh/karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan pertambangan.

## B. Saran

1. Dalam pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan pertambangan harus dilaksanakan dengan sistematis dan mengedepankan kepentingan karyawan bukan kepentingan perusahaan saja. Sehingga memerlukan pengawasan yang baik dalam pelaksanaannya beserta sanksi yang tegas jika tidak melaksanakan dengan baik (sesuai aturan yang ada).
2. Berkaitan dengan perlindungan ada tiga aspek, yaitu: ekonomi, sosial, dan teknis yang belum di atur didalam aturan keselamatan dan kesehatan kerja dan ketenagakerjaan, sebaiknya dimasukkan dalam aturan-aturan tersebut sehingga buruh atau pekerja mendapatkan kepastian hukum untuk melindungi hak-haknya.



## REFERENSI

- Agusmidah. (2010). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press.
- Amiruddin, & Asikin, Z. (2003). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Aprita, S., & Adhitya, R. (2020). *Filsafat Hukum*. Depok: Rajawali Press.
- Aprita, S., & Hasyim, Y. (2020). *Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Mitra Wacana Media. Retrieved from [www.mitrawacanamedia.com](http://www.mitrawacanamedia.com)
- Ardhyananta, H., Wicaksono, S. T., Purnoawan, A., & Susanti, D. (2016). *Buku Panduan Keselamatan dan Keseharan Kerja*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- Asikin, Z. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Darmayanti, E. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (keselamatan dan kesehatan kerja ) Pada Perusahaan. *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)*, 3(2), 283–296. Retrieved from <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>
- Disnakertrans. (2022). *Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Retrieved from <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>
- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Cetakan I). Malang: Literasi Nusantara.
- Hehanussa, D. J. ., Sopacua, M. G., Surya, A., Titahelu, J. A. ., Monteiro, J. M., & Siregar, R. A. (2023). *Metode Penelitian Hukum*. (E. Jaelani,Ed.), *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Heinrich, H., Petersen, D., Roos, N., & Hazlett, S. (1980). *Industrial Accident Prevention: A Safety Management APeraturan pemerintahroach*. New York: McGraw-Hill.
- International Labour Organization. (1950). *Kesehatan Kerja*. Retrieved from <https://www.ilo.org/node/19651>
- International Labour Organization. (2013). *Keselamatan dan kesehatan kerja Sarana Untuk Produktivitas* (Modul Lima). Jakarta: International Labour Office. Retrieved from <https://doi.org/10.4337/9781849807692.00014>
- International Labour Organization. (2023). *Nearly 3 Million People Die of Work-Related Accidents and Diseases*. Retrieved from <https://www.ilo.org/resource/news/nearly-3-million-people-die-work-related-accidents-and-diseases>

- Kusbianto, & Silalahi, D. H. (2020). *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media.
- Mahzar, R. I. F., Herningtyas, T., & Indra, S. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Kesehatan Tenaga Kerja Tetap di PT. Caterpillar Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Unrika*, 3(1).
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum* (Edisi Revi). Jakarta: Kencana.
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Retrieved from <http://repository.uin-suska.ac.id/7119/>
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Nafisa, H. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita di CV Terusan Jaya Mandiri di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*. Universitas Islam Riau Pekanbaru. Retrieved from <https://repository.uir.ac.id/9708/1/151010287.pdf>
- Ningsih, A. R., & Ardyanto, D. (2013). Evaluasi Pelaksanaan Behavior Based Safety Pada Program Stop Dalam Membentuk Perilaku Aman Tenaga Kerja Di PT X Tahun 2013. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2(1), 35–44.
- Nunez, I., & Villanueva, M. (2011). “Safety Capital: the Management of Organizational Knowledge on Occupational Health and Safety”. *Journal of Workplace Learning*, 23(1), 56–71.
- Nurdin, N., & Athahira, A. U. (2022). *Hak Asasi Manusia Gender dan Demokrasi (Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis)*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Cetakan Pe). Purbalingga: CV. Sketsa Media. Retrieved from [https://repo.jayabaya.ac.id/4586/1/Buku\\_Ajar\\_Filsafat\\_Hukum\\_Ramlani\\_Lina\\_Sinaultan.pdf](https://repo.jayabaya.ac.id/4586/1/Buku_Ajar_Filsafat_Hukum_Ramlani_Lina_Sinaultan.pdf)
- OHSAS 18001. (2007). *Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Retrieved from <https://isokonsultindo.com/ohsas-18001/>
- Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik dan Pengawasan Pertambangan Mineral Dan Batubara*. Retrieved from Jakarta: [https://jdih.esdm.go.id/peraturan/Peraturan Menteri ESDM Nomor 26 Tahun 2018.pdf](https://jdih.esdm.go.id/peraturan/Peraturan_Menteri_ESDM_Nomor_26_Tahun_2018.pdf)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua*. Retrieved from Jakarta: [https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/peraturan/Peraturan Menteri aker\\_Nomor\\_5\\_Tahun\\_2021\\_Tata\\_Cara\\_Penyelenggaraan\\_Program\\_JKK,\\_](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/peraturan/Peraturan_Menteri_aker_Nomor_5_Tahun_2021_Tata_Cara_Penyelenggaraan_Program_JKK,_)



JKM,\_dan\_JHT.pdf

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja. (1998). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 03/MEN/1998 Tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan*. Retrieved from Jakarta:
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia. (2012). *Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja* . Retrieved from Jakarta: [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5263/Peraturan pemerintah-no-50-tahun-2012](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5263/Peraturan-pemerintah-no-50-tahun-2012)
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia. (2019). *Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja. Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*. Retrieved from Jakarta: [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/128642/Peraturan pemerintah-no-88-tahun-2019](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/128642/Peraturan-pemerintah-no-88-tahun-2019)
- Perkumpulan Ahli Keselamatan Konstruksi Indonesia. (2022). *Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja Secara Umum, Tujuan, Prinsip, Ruang Lingkup, Jenis keselamatan dan kesehatan kerja* . Retrieved from Jakarta Selatan: [https://pakki.org/berita\\_detail/pengertian-Keselamatan dan kesehatan kerja -secara-umum-tujuan-prinsip-ruang-lingkup-jenis-Keselamatan dan kesehatan kerja](https://pakki.org/berita_detail/pengertian-Keselamatan-dan-kesehatan-kerja-secara-umum-tujuan-prinsip-ruang-lingkup-jenis-Keselamatan-dan-kesehatan-kerja)
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Cetakan I). Semarang: Semarang University Press.
- Putri, R. W., & Martiana, T. (2018). Hubungan Reward dan Punishment dengan Perilaku Tenaga Kerja Dalam Menjalankan Program Stop. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 172–180. Retrieved from <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.172-180>
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Riyadi, E. (2018). *Hak Asasi Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Satudata Kemnaker. (2023). *Kecelakaan Kerja Tahun 2023*. Retrieved from Jakarta:
- Sinaga, N. An., & Zaluchu, T. (2017). *Perlindungan Hukum Hak - Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Universitas Surya Darma* (Vol. 6).
- Sinaulan, R. L. (2021). *Buku Ajar Filsafat Hukum* (Cetakan II). Yogyakarta: Zahira Publishing. Retrieved from [https://repo.jayabaya.ac.id/4586/1/Buku Ajar Filsafat Hukum\\_Ramlani Lina Sinaulan.pdf](https://repo.jayabaya.ac.id/4586/1/Buku-Ajar-Filsafat-Hukum-Ramlani-Lina-Sinaulan.pdf)
- Sujoso, A. D. P. (2012). *Dasar-Dasar Keselamatan dan kesehatan kerja* . Jember: UPT Penerbitan UNEJ.
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPeraturan Pemerintah SDM Jakarta). Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF>

ABDULLAH - Buku Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan.pdf

Suma'mur, P. . (1992). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.

Triyono, B., Ismara, I., Slamet, Hargiyanto, P., Solikhin, Yuniarti, N., & Sugiyono. (2014). *Buku Ajar Keselamatan dan kesehatan kerja (keselamatan dan kesehatan kerja )*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara. Pemerintah Republik Indonesia*. Retrieved from Jakarta: [https://jdih.esdm.go.id/storage/document/Undang Undang No. 3 Thn 2020.pdf](https://jdih.esdm.go.id/storage/document/Undang%20Undang%20No.%203%20Thn%202020.pdf)

Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia. (1945). *Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Retrieved from Indonesia:

Undang - Undang Republik Indonesia. (1970). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*. Retrieved from Jakarta: [https://jdih.esdm.go.id/storage/document/Undang Undang-01-1970.pdf](https://jdih.esdm.go.id/storage/document/Undang%20Undang-01-1970.pdf)

Undang - Undang Republik Indonesia. (2003). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Retrieved from Jakarta, Indonesia: <file:///C:/Users/MyLaptop/Downloads/Undang-Undang-tahun-2003-13-03.pdf>

Utami, N. R. (2022). Massa May Day Berdatangan di Depan DPR Kendaraan Dialihkan ke Busway. *Detiknews.Com*. Retrieved from <https://news.detik.com/berita/d-6077406/massa-may-day-berdatangan-di-depan-dpr-kendaraan-dialihkan-ke-busway>