



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 1009-1019

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pelanggaran Peraturan Perusahaan Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT GNI Menurut UU Ketenagakerjaan

Felix Furguson^{1✉}, Gunardi Lie², Moody R. Syailendra P³

Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: felix.205210023@stu.untar.ac.id^{1✉}

Abstrak

Indonesia merupakan negara yang menjadi pusat perhatian dunia sehingga mendatangkan banyak investor-investor asing untuk menanamkan modal atau mendirikan perusahaan di Indonesia. Dengan dibentuknya perusahaan-perusahaan, maka cenderung akan meningkatkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sehingga terciptanya suatu sistem ketenagakerjaan. Meskipun demikian, hak-hak tenaga kerja seringkali diabaikan mengingat adanya kesenjangan jabatan dalam dunia ketenagakerjaan seperti tidak terbentuknya peraturan perusahaan dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga perlu diawasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pentingnya peraturan perusahaan dalam suatu perusahaan khususnya dalam bidang K3. Penulis melakukan penelitian ini dengan metode yuridis normatif yaitu meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder dan pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu dengan meneliti buku-buku, jurnal-jurnal, hingga peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT GNI tidak membentuk peraturan perusahaan dan menimbulkan banyak kerugian terhadap tenaga kerjanya sehingga mengakibatkan aksi mogok kerja. K3 merupakan sesuatu esensial yang harus dimiliki oleh tiap perusahaan khususnya perusahaan seperti PT GNI yang bergerak di bidang nikel yang pekerjaannya tergolong bahaya. K3 sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan merupakan sebuah kewajiban bagi pemberi kerja dalam melindungi para tenaga kerjanya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu peraturan perusahaan yang wajib diterapkan demi melindungi hak-hak para pekerja khususnya dari bahaya. Dalam menyusun dan membentuk suatu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, harus mengacu pada dasar hukum Indonesia yaitu UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *UU Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).*

Abstract

Indonesia is a country that is the center of world attention, it brings in many foreign investors to invest capital or set up companies in Indonesia. By forming companies, it tends to increase employment opportunities for the community, thereby creating an employment system. However, workers' rights are often ignored considering that there are job gaps in the world of employment, such as the lack of company regulations in the field of Occupational Safety and Health, so they need to be monitored by the Employment Law. Therefore, the author conducted this research to find out how important company regulations are in a company, especially in the field of Occupational Safety and Health. The author conducted this research using a normative juridical method, namely researching library materials or secondary materials and collecting data and information using library studies, namely by examining books, journals, and law regulations related to the problem being studied. The results of the research show that PT GNI did not form company regulations and caused many losses to its workforce, resulting in a strike. Occupational Safety and Health is something essential that every company must have, especially companies like PT GNI which operate in the mining sector whose work is classified as dangerous. Occupational Safety and Health is one of the company regulations that must be implemented to protect workers' rights, especially from danger. In preparing and establishing an Occupational Safety and Health management system, it must refer to the basis of Indonesian law, namely the Employment Law.

Keyword: Employment Law, Company Regulations, Occupational Safety and Health.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang sering didatangi oleh orang-orang asing sehingga menjadi pusat perhatian dunia. Kedatangan orang-orang asing tersebut kemudian berujung menanamkan modal dan membangun perekonomian di Indonesia. Hal ini cenderung membawa dampak yang positif terhadap masyarakat di Indonesia mengingat tingginya angka pengangguran tiap tahunnya. Oleh karena itu, pemerintah dengan tegas mendampingi segala aspek yang berhubungan dengan pembentukan roda perekonomian yang dibentuk oleh Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing demi memberhentikan angka pengangguran di Indonesia. Dengan berkembangnya kegiatan perekonomian, maka peluang bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan juga meningkat sehingga terciptanya suatu sistem ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan merupakan aspek primer dalam suatu kegiatan perekonomian karena tugas dan fungsionalnya berkaitan langsung dengan kesejahteraan dan kelangsungan hidupnya. Demi melindungi kesejahteraan dan hak para tenaga kerja, maka pemerintah membentuk regulasi mengenai ketenagakerjaan yang dituang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Definisi ketenagakerjaan sendiri dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu segala

sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik itu sebelum, selama, maupun sesudah masa kerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan ini mengatur tenaga kerja dari sebelum hingga sesudah masa kerja tanpa memperhatikan klasifikasi tenaga kerja.

Pada dasarnya, tenaga kerja perlu dilindungi hak-haknya karena mereka memiliki peranan penting dalam membentuk pembangunan nasional. Di samping itu, para tenaga kerja hanya bergantung pada pekerjaannya demi kelangsungan hidup. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 28D dan Pasal 28E Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada pokoknya memberikan perlindungan, jaminan, dan kepastian hukum terhadap pekerja dan setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan serta menerima imbalan atas pekerjaannya tersebut. Contoh hak-hak pekerja yang harus ditegakkan atau dilindungi adalah hak atas upah atau imbalan, hak atas pekerjaan yang layak, hak atas keselamatan dan kesehatan, dan lain-lain yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Meskipun sudah diterbitkan UU Ketenagakerjaan, tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak masalah terkait dengan pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan ini, mulai dari masalah pelanggaran peraturan perusahaan, pengupahan, pemutusan hubungan kerja sepihak, lembur tidak dibayar, hingga pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Permasalahan-permasalahan tersebut sangat berpotensi menimbulkan perselisihan, pemogokan, dan unjuk rasa terhadap hubungan industrial. Salah satu kasus yang terjadi secara konkrit di Indonesia adalah kasus PT *Gunbaster Nickel Industry* (PT GNI) dimana terjadi unjuk rasa dan mogok kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan tersebut. Masalah unjuk rasa dan mogok kerja ini muncul akibat adanya pelanggaran peraturan oleh perusahaan tersebut kepada para tenaga kerja.

Pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan oleh PT GNI adalah tidak menerapkan peraturan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang pada akhirnya menyebabkan mogok kerja hingga menimbulkan kematian dua orang tenaga kerja. Padahal keselamatan dan kesehatan kerja sendiri telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan tepatnya Pasal 86 ayat 1 yang menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu unsur penting yang wajib diterapkan di perusahaan. Hal tersebut guna untuk melindungi para pekerja dari kecelakaan kerja ketika sedang bekerja dalam perusahaan. Keselamatan kerja adalah regulasi yang diterapkan perusahaan untuk memfasilitasi perlindungan teknis kepada pekerja demi menghindari risiko kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah regulasi yang diterapkan perusahaan yang memuat aturan-aturan untuk melindungi pekerja dari

gangguan-gangguan kesehatan (fisik, psikis, dan kesusilaannya).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis melihat adanya urgensi untuk mengetahui dan membahas lebih jauh tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja serta hambatan-hambatan yang muncul akibat menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan oleh PT GNI terhadap tenaga kerja serta untuk mengetahui bagaimana peraturan perusahaan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yakni dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder. Penelitian Yuridis Normatif bermaksud untuk memberikan argumentasi sebagai dasar hukum yang bermaksud untuk menyelesaikan permasalahan penelitian dengan tepat. Pengumpulan data dan informasi diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (non-hukum). Studi kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan meneliti buku-buku, jurnal-jurnal, hingga peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Bahan hukum primer yang digunakan adalah Peraturan Perundang-Undangan. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, seperti buku-buku, jurnal-jurnal, dan hasil keputusan pengadilan. Serta bahan hukum tersier (non-hukum) yang merupakan bahan pendukung dalam penggunaan bahan primer dan sekunder, seperti artikel-artikel yang ditelusuri di internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelanggaran Peraturan Perusahaan Oleh PT GNI

PT Gunbaster Nickel Industry adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang smelter nikel yang terletak di Morowali, Sulawesi Tengah Indonesia. Sejumlah tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja Asing mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya pada perusahaan ini. Namun sayangnya, PT GNI belum mencapai standar layaknya suatu perusahaan karena tidak menerapkan sistem peraturan perusahaan yang jelas. Hal ini kemudian menyebabkan sejumlah tenaga kerja di PT GNI melakukan aksi unjuk rasa dan mogok kerja hingga tuntutan terhadap perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 20 UU Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah regulasi-regulasi tertulis yang dibentuk oleh perusahaan mengenai ketentuan bekerja serta tata tertib perusahaan. Suatu perusahaan layaknya menetapkan dan membentuk peraturan perusahaan seperti keselamatan dan kesehatan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, hingga SOP atau dikenal dengan Standar Operasional Prosedur. Peraturan-peraturan tersebut wajib dibentuk demi kelancaran prosedur kerja dan juga sebagai pedoman yang mengatur terkait hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Apabila suatu perusahaan tidak membentuk peraturan perusahaan, maka para pekerja akan kehilangan arah mengenai apa yang harus dilakukan dan tidak menerima hak-hak yang seharusnya mereka terima. Suatu Peraturan Perusahaan minimal memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Hak dan kewajiban pekerja
- b. Hak dan kewajiban pengusaha
- c. Syarat-syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Suatu perusahaan dapat berjalan dan berkembang adalah karena hasil kerja keras dari para pekerja yang terus memberikan jasa terhadapnya. Pentingnya hak-hak pekerja untuk dilindungi karena merupakan faktor esensial dalam pembangunan perusahaan. Sayangnya hal tersebut belum dilaksanakan oleh PT GNI sehingga menyebabkan banyak kerugian terhadap para pekerjanya. PT GNI diidentifikasi telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yaitu memberlakukan status kontrak terhadap pekerja tetap, melakukan PHK secara sepihak, melakukan pemotongan upah, dan membahayakan nyawa para pekerja karena tidak menetapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Akibat kelalaian perusahaan dalam tidak membentuk peraturan perusahaan, para serikat kerja melakukan aksi bentrok kerja terhadap pekerja yang masih bekerja dalam PT GNI tersebut. Melansir data dari CNN Indonesia, bentrokan kerja tersebut dikarenakan tuntutan oleh para pekerja belum dikabulkan oleh perusahaan sehingga kejadian aksi penyerangan tersebut pun terjadi. Aksi penyerangan tersebut menyebabkan kematian 2 orang masing-masing tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing.

Pengaturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

A. Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan kumpulan regulasi yang mengatur tentang tenaga kerja di Indonesia. Definisi hukum ketenagakerjaan hingga saat ini masih menimbulkan banyak sekali perbedaan karena setiap ahli memiliki pandangannya

masing-masing. Menurut Iman Soepomo, pandangan para ahli hukum terhadap hukum ketenagakerjaan saling berbeda, yaitu:

1. Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah suatu hukum yang pada intinya mengatur hubungan antar tenaga kerja (pekerja dengan pengusaha).
2. Mr. M.G. Levenbach, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja yang artinya pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan dan dengan kondisi kehidupan yang langsung memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja itu.
3. Mr. N.E.H. van Esveld, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang batasnya tidak hanya pada hubungan kerja, tetapi juga meliputi pola pekerjaan yang dilakukan pekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

Di atas merupakan pendapat-pendapat para ahli mengenai hukum ketenagakerjaan. Menurut Iman Soepomo sendiri, hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana suatu individu bekerja dengan orang lain dengan menerima upah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang hubungan kerja antar individu.

B. Fungsi dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Lahirnya hukum ketenagakerjaan ditujukan untuk menjaga kepentingan para tenaga kerja serta menjunjung tinggi hak-hak yang melekat pada diri mereka. Selain itu, hukum ketenagakerjaan dibentuk dengan tujuan untuk menghindari tindakan sewenang-wenang oleh para majikan atau pengusaha terhadap para pekerja dan sebaliknya. Artinya, pekerja secara otomatis tidak memiliki hak dalam memutar-balikkan kondisi terhadap majikan karena keterbatasan wewenang. Begitu juga sebaliknya, majikan atau pengusaha juga dapat menindaklanjuti proses hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila ditemukan pekerja yang melanggar kebijakan perusahaan (mencuri, menggelapkan, membunuh). Oleh karena kondisi tersebut, dibentuklah suatu "pedoman" yaitu hukum ketenagakerjaan untuk menangani dan mengawasi supaya kejadian-kejadian tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Secara umum, hukum dibagi menjadi dua yaitu hukum imperatif dan hukum fakultatif. Hukum imperatif atau disebut sebagai hukum yang memaksa merupakan hukum yang wajib ditaati sedangkan hukum fakultatif tidak seperti imperatif yang dimana tidak wajib untuk ditaati. Apabila dilihat dari sisi imperatif dan fakultatif, hukum ketenagakerjaan termasuk hukum yang imperatif karena fungsi dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri adalah untuk mencapai keadilan sosial bagi tenaga kerja serta

untuk melindungi mereka dari tindakan sewenang-wenang oleh majikannya.

Hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik dan privat (perdata). Dikategorikan sebagai hukum publik karena dalam kondisi tertentu, negara atau lebih dikenal dengan pemerintah dapat turut serta dalam masalah-masalah ketenagakerjaan seperti masalah pemutusan hubungan kerja serta adanya sanksi dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Selain hukum publik, hukum ketenagakerjaan juga dikategorikan sebagai hukum privat (perdata) karena pada dasarnya ketenagakerjaan merupakan hubungan antar pekerja dengan pengusaha, yang dimana mengatur tentang satu orang dengan orang lainnya layaknya hukum perdata yang mengatur kepentingan antar individu. Terlebih lagi, dalam hukum ketenagakerjaan juga mengatur tentang perjanjian kerja yang kemudian menimbulkan hubungan kerja.

C. Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, seringkali menyebutkan istilah "buruh" karena merupakan peninggalan zaman hindia Belanda. Pada saat zaman penjajahan hindia Belanda, istilah buruh dimaksudkan kepada para orang-orang yang bekerja seperti kuli dan tukang yang melakukan pekerjaan yang kasar. Sedangkan orang-orang yang bekerja di sektor kepegawaian seperti karyawan swasta atau pekerjaan yang halus, disebut dengan istilah "karyawan atau pegawai". Menurut Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum., istilah buruh sudah tidak tepat lagi digunakan pada zaman pemerintahan sekarang karena istilah buruh sekarang sudah termasuk seperti pegawai di bank, hotel, restoran, dan lain-lain yang tidak menunjukkan unsur pekerjaan keras.

Pada pemerintahan Orde Baru sekarang, istilah buruh sudah digantikan dengan istilah "pekerja" yang ruang lingkupnya mencakup pengertian buruh itu sendiri. Istilah pekerja sudah tertuang dalam peraturan perundang-undangan Indonesia yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja adalah orang yang memiliki pekerjaan yang kemudian dibayar dengan upah atau imbalan lain. Dapat disimpulkan bahwa perbedaan buruh dengan pekerja adalah buruh merupakan orang yang dipekerjakan dengan paksa tanpa menerima upah atau imbalan sedangkan pekerja merupakan orang yang dipekerjakan dengan menerima upah atau imbalan.

Dalam dunia ketenagakerjaan, pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja. Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan adalah orang yang memiliki pekerjaan dengan

menerima upah atau imbalan. Oleh karena itu, pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja karena tenaga kerja meliputi orang yang memiliki pekerjaan.

D. Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan peristiwa dimana seseorang mengikatkan dirinya kepada suatu hal dalam bentuk tulisan. Dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, apabila seseorang ingin bekerja dengan suatu perusahaan atau pihak lain, maka terlebih dahulu harus membuat perjanjian kerja. Menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja adalah perjanjian yang meliputi pihak yang satu mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak lainnya untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang terdiri atas syarat-syarat kerja kedua belah pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja memuat unsur pemberian upah, menerima perintah, dan adanya pekerjaan.

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja dalam waktu tertentu dengan pekerjaan yang juga tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya sering disebut sebagai pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan sebaliknya dari perjanjian kerja waktu tertentu dimana hubungan kerja tidak dibatasi oleh waktu dan umumnya merupakan pekerja tetap.

Agar suatu perjanjian kerja sah dalam mata hukum, maka wajib mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjelaskan syarat-syarat sahnya perjanjian adalah:

1. Adanya kesepakatan dari kedua belah pihak.
2. Adanya kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya suatu hal yang diperjanjikan.
4. Hal yang diperjanjikan bersifat halal.

Keempat syarat diatas wajib dipenuhi agar perjanjian dapat dikatakan sah. Adanya kesepakatan dari kedua belah pihak dan adanya kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum merupakan syarat subjektif yang dimana apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan oleh pihak yang tidak setuju. Sedangkan adanya suatu hal yang diperjanjikan dan hal tersebut bersifat halal merupakan syarat objektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (perjanjian tidak pernah ada). Meskipun dikenal dengan asas kebebasan berkontrak, namun para pihak yang ingin

membuat suatu perjanjian, harus tunduk pada syarat-syarat sahnya perjanjian yang tercantum pada Pasal 1320 KUHP.

E. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, nikel, batu bara, dan sejenisnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang memiliki unsur "bahaya" wajib untuk memberikan perlindungan keselamatan terhadapnya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki tanggung jawab dalam melindungi tenaga kerjanya dari bahaya sebagaimana tercantum dalam Pasal 35 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Unsur bahaya yang dimaksud adalah pekerja yang secara langsung menindaklanjuti pekerjaan tersebut seperti pekerja pertambangan, pekerja konstruksi, pekerja alat berat (besi dan baja) dan sejenisnya. Salah satu perlindungan yang dapat diberikan adalah dengan adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang dibentuk oleh suatu perusahaan yang meliputi perencanaan, prosedural, proses dan sumber daya yang dibutuhkan, struktur keorganisasian, penerapan, dan pemeliharaan kebijakan terkait keselamatan dan kesehatan kerja agar terbentuknya suasana kerja yang aman, efisien, dan produktif. Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen ini dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara maksimal;
2. Mengawasi dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1996;
4. Mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja;
5. Merencanakan dan menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan dibentuknya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini, maka tenaga kerja bersama dengan perusahaan memiliki sebuah pedoman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Selain dari sistem manajemen K3 di atas, menurut Pasal 1602w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas di tempat ia memberikan perintah kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan sedemikian rupa. Maksud dari pernyataan tersebut adalah perusahaan atau perwakilan perusahaan (umumnya disebut atasan) wajib untuk memberikan petunjuk-

petunjuk teknis kepada para pekerja ketika akan diberikan pekerjaan yang dapat mengancam kehidupannya. Perusahaan dituntut agar dapat menjelaskan mengenai kondisi yang dapat timbul ketika bekerja, alat-alat perlindungan yang wajib digunakan, dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Disamping menyediakan akses dalam keselamatan kerja, perusahaan juga wajib untuk menyediakan pelayanan kesehatan kerja kepada para pekerjanya

Pelayanan Kesehatan merupakan salah satu pelayanan yang diberikan terhadap pekerja mengenai Kesehatan psikis maupun biologisnya. Secara umum, pelayanan Kesehatan dapat dibagi menjadi:

1. *Reimbursement*, artinya perusahaan membiayai biaya pengobatan bagi pekerja yang membutuhkannya;
2. Asuransi, perusahaan memberikan asuransi terhadap pekerjanya yang diselenggarakan oleh pihak ketiga;
3. Tunjangan Kesehatan, perusahaan memberikan uang khusus untuk biaya berobat;
4. Manajemen Kesehatan kerja, perusahaan membuat suatu peraturan khusus untuk mengatur masalah Kesehatan pekerja.

Selain pelayanan tersebut, perusahaan yang mempekerjakan ratusan karyawan dapat membangun rumah sakit sendiri demi kesehatan pekerja selama bekerja. Membangun rumah sakit sendiri, selain dapat mempermudah para pekerja dalam mendapatkan pelayanan kesehatan, perusahaan juga tidak perlu kesusahan dalam memberikan dana lebih terhadap pekerjanya. Dengan demikian, pelayanan kesehatan merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan dalam melindungi hak-hak pekerja dari bahaya yang dapat mengancam nyawa mereka.

SIMPULAN

Peraturan perusahaan merupakan salah satu unsur yang esensial dalam suatu perusahaan. Esensial dalam pengertian bahwa suatu perusahaan membutuhkan suatu peraturan agar terbentuknya lingkungan kerja yang produktif, nyaman, dan terstruktur. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya harus memuat tata tertib perusahaan, hak dan kewajiban para pekerja, dan hak dan kewajiban pengusaha. Salah satu perusahaan di Indonesia, PT GNI, belum menerapkan peraturan perusahaan sebagaimana yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Perusahaan yang bergerak di bidang nikel tersebut, semestinya harus membuat peraturan perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja mengingat sifat pekerjaannya yang tergolong bahaya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu peraturan perusahaan yang wajib diterapkan demi

melindungi hak-hak para pekerja khususnya dari bahaya. Dalam menyusun dan membentuk suatu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, harus mengacu pada dasar hukum Indonesia yaitu UU Ketenagakerjaan.

Atas permasalahan tersebut, penulis menyarankan bahwa seyogyanya suatu perusahaan menerapkan peraturan perusahaan karena akan berdampak positif terhadap tenaga kerja dan perusahaan itu sendiri. Apabila pekerjaan pada perusahaan tersebut tergolong berbahaya, maka perusahaan wajib untuk membentuk peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk melindungi para pekerja dari bahaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, L. (2016). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Marzuki, PM. (2021). Penelitian Hukum. Kencana, Jakarta.
- Suratman. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Rajawali Pers, Depok.
- Uwiyono, A., Hoesin, SH., Suryandono, W., Kiswandari M. (2014). Asas-Asas Hukum Perburuhan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Ekarista, NF., Rizal M., Natari, SU. (2023). Strategi Penyelesaian Kasus Aturan Ketenagakerjaan (Studi Kasus Bentrok Karyawan di PT Gunbaster Nickel Industry). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol. 1. No. 5, Halaman 565.
- Mogi, EG. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*. Vol. 5. No. 2, Halaman 61.
- Yasa, IPAT., Budiarta, INP., Ujianti, NMP. (2020). Upaya Pekerja Outsourcing Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Pelanggaran Kontrak Kerja. *Jurnal Analogi Hukum*. Vol. 2. No. 2, Halaman 193.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.