

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Perusahaan dalam Mewujudkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kota Kendari

Arfa¹, Lade Sirjon¹, Yan Fathahillah Purnama¹, La Ode Muhammad Kaisar Demaq¹,
La Patuju¹, Wahyu Aliansa¹, Muhamad Syukri¹

¹Fakultas Hukum Universitas Halu Oleo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2094](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2094)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Protection; Workers;
Occupational Safety and Health

ABSTRACT

This research focuses on the legal protection provided to workers and those responsible for ensuring occupational safety and health in Kendari City. This activity was conducted based on observations and media publications. online that the number of workplace accidents in Southeast Sulawesi Province continues to increase annually. The implementation method for this activity is carried out using a literature study method and a case approach. The form of legal protection provided to workers/laborers in Kendari City is through preventive efforts in the form of monitoring and evaluation activities, and holding hearings, as well as repressive efforts in the form of clarification and mediation. Meanwhile, the parties responsible, authority and/or obligations in realizing occupational safety and health in Kendari City are the local government, employers/employers, workers/laborers, trade unions/laborers, employer associations and BPJS.

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



Corresponding Author:

Arfa

Fakultas Hukum, Universitas Halu Oleo

Kampus Hijau Bumi Tridharma, Anduonohu, Kec. Kambu, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara 93232

Email: arfashmh@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Amanat alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), "Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia", hal ini mengisyaratkan Indonesia sebagai negara yang menjunjung tinggi prinsip negara hukum yang demokrasi dan nilai hak asasi manusia dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Kemudian penegasan terkait perlindungan terhadap pekerja, karyawan dan/atau buruh dimuat dalam Pasal 28D UUD NRI Tahun 1945 bahwa, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Fokus dari kata "hubungan kerja" adalah hubungan antara pekerja atau buruh dan majikan atau pengusaha setelah kedua belah pihak telah menyepakati perjanjian kerja. Perjanjian kerja memuat empat komponen penting, seperti yang dinyatakan oleh hakim dalam Harahap berikut:¹

1. Unsur adanya pekerjaan.
2. Unsur adanya perintah.
3. Unsur adanya upah.
4. Unsur waktu tertentu.

¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Literasi Nusantara, 2020).

Pekerja merupakan salah satu pihak terkait dalam hubungan kerja, perlu ada perlindungan hukum terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perlindungan hukum K3 memuat aturan dan langkah-langkah untuk menghindari pekerja berada dalam kondisi yang merugikan, seperti yang dinyatakan Sutedi dalam Ratri berikut:²

Keselamatan dan kesehatan kerja yang selanjutnya disebut sebagai K3 merupakan suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan/preventif bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) menguraikan hak-hak yang harus diterima pekerja sebagai perlindungan, yakni:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan bagi pekerja selanjutnya diperinci melalui aturan pelaksana, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PP No. 50 Tahun 2012). Pada Pasal 2 PP No. 50 Tahun 2012 ditegaskan bahwa penerapan Sistem Manajemen K3 ini memiliki tujuan untuk:

- a. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja-serikat buruh; serta
- c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Kenyataan yang terjadi hingga Januari 2024, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia berdasarkan catatan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 dijabarkan sebagai berikut,³ "Pencatatan sampai dengan semester II tahun 2023 jumlah kecelakaan kerja di Indonesia menurut jenis keanggotaan BPJS ketenagakerjaan dilaporkan sebanyak 347.855 kasus dari Pekerja Penerima Upah, 19.921 kasus dari Pekerja Bukan Penerima Upah dan 2.971 kasus dari Pekerja Jasa Konstruksi". Untuk kasus K3 yang terjadi di Provinsi Sulawesi Tenggara mengalami peningkatan yang signifikan, hal ini searah dengan pernyataan Pj Gubernur Andap Budi Revianto berikut.⁴

Berdasarkan data yang ada, di tahun 2021 kasus kecelakaan kerja berjumlah 246 orang dan 21 orang di antaranya meninggal dunia yang tersebar pada 60 perusahaan. Kemudian di 2022 kasus kecelakaan meningkat 485 orang dan yang meninggal dunia sebanyak 25 orang pada 110 perusahaan dan tahun 2023 meningkat lagi jumlah kasusnya mencapai 504 kasus, namun yang meninggal dunia sebanyak 20 orang yang tersebar pada 120 perusahaan.

Hal inilah yang mendasari untuk melakukan pengkajian lebih lanjut terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan dalam mewujudkan K3 di Kota Kendari. Apakah pekerja mengetahui adanya perlindungan hukum yang diberikan dan siapakah pihak-pihak terkait dalam perwujudan K3.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ialah rangkaian-rangkaian kegiatan untuk menemukan kebenaran menggunakan metode ilmiah lewat upaya sistematis, utuh, dan konsisten.⁵ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif-empiris, sebab tidak hanya mengutamakan telaah pustaka (bahan hukum) tetapi, peneliti juga akan melakukan wawancara terhadap narasumber sebagai data pendukung. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni, pendekatan perundang-undangan (*statutory approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*), pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif-preskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Kepada Pekerja/Buruh Di Kota Kendari

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), tidak terlepas dari dasar hukum yang melegitimasi. Hal ini merupakan salah satu konsekuensi dianutnya konsep negara hukum, yang ditegaskan langsung dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 bahwasanya, "Indonesia adalah negara hukum".

Adapun beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam penyelegaraan ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut :

² Rahardian Ratry, "Tanggungjawab Pengusaha Dan Pekerja Dalam Penerapan K3 Pada Proyek Konstruksi Ditinjau Dari Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak," *Dharmasiswa* 1, no. 2 (2020): 98.

³ <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1716>, diakses pada Rabu, 27 Maret 2024.

⁴ Senong, Azis, <https://sultra.antaranews.com/berita/454029/pj-gubernur-sultra-sebut-angka-kasus-k3-selama-tiga-tahun-meningkat>, diakses pada Rabu, 27 Maret 2024.

⁵ Irwansyah, *Penelitian Hukum, Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*, Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2024, 65.

- 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
- 5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 6) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Dasar hukum yang melandasi penyelenggaraan ketenagakerjaan ini, seharusnya mampu memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh. Perlindungan hukum dijelaskan oleh Raharjo dalam Nola bahwasanya,⁶ “Upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tumbukan antar kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.

Hak dan kewajiban dasar pekerja/buruh secara eksplisit diuraikan dalam Pasal 12 UU No. 1 Tahun 1970, yang memuat terkait hal berikut yaitu:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

UU No. 1 Tahun 1970 ini, selain menyebutkan hak dan kewajiban pekerja/buruh, memuat juga kewajiban pengurus yang dimuat dalam Pasal 14 UU No. 1 Tahun 1970 berikut yaitu :

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja;
- c. Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Perlindungan hukum yang dijelaskan oleh Raharjo ini searah dengan yang dijelaskan oleh Hadjon, namun perlindungan hukum oleh Hadjon menitikberatkan pada ketentuan hukum yang bersumber pada pancasila dan konsep negara hukum. Ada beberapa sarana yang harus digunakan dalam memberikan perlindungan hukum, sebagaimana diuraikan oleh Hadjon dalam Romli dkk berikut yaitu :⁷

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, dalam sarana ini subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk defenitif. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa.
- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif, dalam sarana ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administratif.

Perlindungan disebut sebagai perlindungan hukum apabila memenuhi beberapa unsur, hal ini seperti yang diuraikan oleh Romli dkk berikut yaitu:⁸

- a. adanya peran negara dalam memberikan rasa aman dan pengayoman kepada masyarakat;
- b. tersedianya kepastian dalam aturan hukum;
- c. keterkaitan dengan pemenuhan hak-hak warga negara; serta
- d. keberadaan sanksi tegas bagi pihak yang melakukan pelanggaran.

⁶ Luthvi Febryka Nola, ‘Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)’, 7. 1 (2016), 40.

⁷ Romli dkk, *Perlindungan Hukum*, Palembang: CV. Doki Course and Training, 2024, 32-33.

⁸ Romli, dkk.

Kaitannya dengan perlindungan hukum tenaga kerja, Sulaiman melakukan pengembangan perlindungan hukum tenaga kerja Imam Soepomo dan menghasilkan lima pola perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh berikut yaitu:⁹

1. Perlindungan Ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan Keselamatan Kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Aturan mengenai keselamatan buruh ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang namanya disebut Peraturan Keselamatan Kerja.
3. Perlindungan Kesehatan Kerja, perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non-industri lainnya karena kadang-kala terjadi perlakuan majikan terhadap buruhnya yang semena-mena dan kadang-kadang kurang berpikermanusiaan terhadap beban kerja buruh.
4. Perlindungan Hubungan Kerja terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
5. Perlindungan Kepastian Hukum, yang berupa; perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.

Perusahaan/pemberi kerja juga diberi tanggungjawab untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sebagai upaya pencegahan K3, sebagaimana dimuat dalam Pasal 3 Peraturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja yaitu :

- a. pengendalian Faktor Fisika dan Faktor Kimia agar berada di bawah NAB;
- b. pengendalian Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi Kerja agar memenuhi standar;
- c. penyediaan fasilitas Kebersihan dan sarana Higiene di Tempat Kerja yang bersih dan sehat; dan
- d. penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi dan kewenangan K3 di bidang Lingkungan Kerja.

Berdasarkan data yang didapat di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Kendari, jumlah pekerja/buruh yang aktif bekerja sampai November 2025 akan dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah pekerja/buruh di Kota Kendari Tahun 2025

Sumber : Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Kendari

No	Pekerja/Buruh Di Kota Kendari	Jumlah
1	Tenaga Kerja Pria	23.437
2	Tenaga Kerja Wanita	7759
3	Pekerja Disabilitas Pria	14
4	Pekerja Disabilitas Wanita	11
Total Pekerja/Buruh		31.196

Penelitian ini akan menganalisis secara sistematis mengenai, bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada Pekerja/Buruh di Kota Kendari. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Senin, 17 November 2025 di Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Kendari, Syarif selaku yang perwakilan Bidang Hubungan Industrial mengatakan bahwa:

Upaya preventif yang diberikan kepada pekerja/buruh berupa, 1) kegiatan monitoring dan evaluasi berdasarkan laporan dan aduan yang masuk, dan 2) melakukan rapat dengar pendapat untuk memanggil HRD atau direktur perusahaan, biasanya memastikan pelaksanaan K3. Upaya represifnya berupa, klarifikasi dan panggilan mediasi.

Bentuk perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang sudah dilaksanakan di Kota Kendari apabila dianalisis berdasarkan unsur perlindungan hukum, masih belum terpenuhi khususnya terkait, terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dan unsur sanksi tegas bagi pihak yang melakukan pelanggaran. Hal ini dibenarkan oleh Iswanto Sugiarto selaku Ketua Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kota Kendari, dalam wawancara yang dilaksanakan pada Selasa 18 November 2025 bahwa, “Sampai saat ini di Kota Kendari banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya di BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan”.

Pernyataan ini seakan menjelaskan bahwa telah terjadi pengingkaran terhadap Pasal 35 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa, “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Adapun sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran pasal ini dimuat dalam Pasal 186 ayat

⁹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan SDM, 2019, 90.

(1) UU No. 13 Tahun 2003 yakni, "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Sebagai tindak lanjut dari beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan tentang K3 dan bentuk kepedulian dalam mewujudkan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh, Pemerintah Kota Kendari sebaiknya menyusun Peraturan Daerah dan/atau Peraturan Wali Kota tentang Pembinaan dan Pengawasan K3 dan Perda/Perwali tentang Kerja Sama Lintas Sektor. Karena sampai saat ini, tindakan nyata Pemerintah Kota Kendari terkait perlindungan hukum barulah mengesahkan Instruksi Wali Kota Kendari Nomor 101.4.3/250F/Tahun 2025, yang mewajibkan seleuruh pemberi kerja, termasuk pemerintah daerah untuk pegawai non-ASN (tenaga kontrak/honorer) mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Pihak yang bertanggungjawab dalam mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja di Kota Kendari

Tanggungjawab merupakan keadaan wajib menanggung sesuatu dalam menjalankan tugas. Menurut Kelsen dalam Cherieshta dkk, tanggungjawab hukum merupakan,¹⁰ "Seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan".

Timbulnya tanggungjawab disebabkan oleh adanya pendelegasian kewenangan dari atasan kepada bawahan, hal ini seperti yang dinyatakan oleh Abdussamad berikut :¹¹

Adanya hubungan antara atasan (delegator) dan bawahan (delegate), dimana delegator (atasan) mendeklasikan sebagian wewenang (pekerjaan-nya) kepada delegate (bawahan) untuk dikerjakan. Delegate harus benar-benar mempertanggungjawabkan wewenang yang diterimanya kepada delegator. Jika tidak sewaktu-waktu wewenang itu dapat ditarik kembali oleh delegator dari delegate-nya".

Prinsip kewenangan dan tanggung jawab memegang peran yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Setiap pegawai dibekali hak untuk menjalankan tugas tertentu, dan setiap kewenangan tersebut selalu disertai dengan kewajiban untuk mempertanggungjawabkannya. Kedua aspek ini harus berjalan secara proporsional. Pegawai dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang sepadan dengan tingkat wewenang yang dimilikinya. Dengan demikian, semakin kecil lingkup kewenangan, maka semakin kecil pula tanggung jawab yang dibebankan, dan sebaliknya. Beban tanggung jawab tertinggi berada pada pimpinan tertinggi organisasi. Jika sebuah organisasi mengalami kegagalan, akar permasalahannya biasanya bukan pada pegawai, tetapi pada pimpinan puncaknya. Sebab, ketika pimpinan tidak memiliki kecakapan dan kemampuan kepemimpinan yang memadai, kewenangan yang ia pegang dapat berubah menjadi masalah bagi organisasi.¹²

Untuk itu, dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan khususnya keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh di Kota Kendari, perlu kiranya diketahui pihak mana saja yang memiliki wewenang, tanggungjawab dan kewajiban. Setelah melakukan wawancara dan analisis, adapun beberapa pihak yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Pemerintah Daerah

Adapun tanggungjawab pemerintah daerah dalam mewujudkan K3 dimuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 88 Tahun 2019 yaitu:

- 1) Melakukan pembinaan berupa, advokasi dan sosialisasi
- 2) Melakukan bimbingan teknis dan pemberdayaan masyarakat.
- 3) Melakukan pengawasan.
- 4) Menetapkan kebijakan.

b. Pengusaha/Pemberi Kerja

Adapun tanggungjawab pengusaha dalam mewujudkan K3 ini dimuat dalam PP No. 50 Tahun 2012, kewajiban ini dikhkususkan bagi perusahaan memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Tanggungjawab pengusaha ini meliputi :

- 1) Penetapan K3 meliputi, melakukan tinjauan awal kondisi K3, memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus dan memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 2) Perencanaan K3 meliputi, hasil penelaahan awal, identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko dan sumber daya yang dimiliki.
- 3) Pelaksanaan rencana K3 meliputi, tindakan pengendalian, perancangan dan rekayasa, prosedur dan istruksi kerja, pembelian/pengadaan barang dan jasa.

¹⁰ Jocelyn Cherieshta, dkk, 'Penguraian Konsep Tanggung Jawab Dalam Filsafat Hukum: Dari Dimensi Individu Ke Masyarakat', 10.April (2024), 572.

¹¹ Zuchri Abdussamad, *Cakrawala Perubahan Merangkai Gagasan,Kebijakan dan Harapan*, Gorontalo: UNG Press, 2013, 7.

¹² Abdussamad.

- 4) Pemantauan dan Evaluasi Kinerja meliputi, pemeriksaan, pengujian, pengukuran dan audit internal.
 - 5) Peninjauan dan peningkatan kinerja.
- c. Pekerja/Buruh
- Adapun tanggungjawab pekerja/buruh dalam mewujudkan K3 dimuat dalam Pasal 12 UU No. 1 Tahun 1970 berikut yaitu :
- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
 - 2) Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
 - 3) Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
 - 4) Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
 - 5) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.
- d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Adapun tanggungjawab serikat pekerja/senat buruh dalam mewujudkan K3 dimuat dalam PP No. 50 Tahun 2012 dan UU No. 21 Tahun 2000 yaitu :
- 1) Memberikan masukan dalam menyusun kebijakan K3
 - 2) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - 3) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - 4) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - 5) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. Asosiasi Pengusaha
- Adapun tanggungjawab asosiasi pengusaha lebih kepada mitra pemerintah dalam perumusan kebijakan, melakukan sosialisasi dan advokasi terkait isu ketenagakerjaan dan K3.
- f. BPJS Ketenagakerjaan
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
- Adapun tanggungjawab BPJS Ketenagakerjaan dalam mewujudkan K3 dimuat dalam Pasal 11 UU No. 24 Tahun 2011 yakni :
- a) menagih pembayaran Iuran;
 - b) menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
 - c) melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
 - d) membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
 - e) membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;
 - f) mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
 - g) melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
 - h) melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

4. SIMPULAN

Perlindungan Hukum bagi pekerja/buruh merupakan, upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh berdasarkan hukum positif sebagai konsekuensi dianutnya konsep negara hukum. Ada dua upaya yang telah dilakukan dalam menjamin terwujudnya perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja di Kota Kendari yakni, a) melaksanakan upaya hukum preventif berupa monitoring dan evaluasi dan rapat dengar pendapat dan b) upaya hukum represif berupa, klarifikasi dan mediasi. Selain itu, sebaiknya Pemerintah Kota Kendari dan instansi terkait menyusun kebijakan hukum terkait K3, agar lebih jelas aturan dan penerapan sanksi yang diterima bagi yang melanggar aturan K3 dan lebih memberi efek jera.

Ada beberapa pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memiliki tanggungjawab, wewenang dan/atau kewajiban dalam mewujudkan K3 di Kota Kendari. Pihak-pihak yang dimaksud adalah sebagai berikut:1) Pemerintah Kota Kendari dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Kendari dan instansi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, 2) Pengusaha yang menyediakan lapangan pekerjaan, 3) Pekerja/buruh, 4) Serikat pekerja/buruh, 5) Asosiasi Pegusaha, dan 6) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

REFERENSI

- Abdussamad, Zuchri, *Cakrawala Perubahan Merangkai Gagasan,Kebijakan dan Harapan*, Gorontalo: UNG Press, 2013.
- Irwansyah, *Penelitian Hukum, Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*, Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2024.
- Romli, dkk, *Perlindungan Hukum*, Palembang: CV. Doki Course and Training, 2024.
- Harahap, Arifuddin Muda, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Literasi Nusantara, 2020.
- Walli, Abdullah Sulaiman dan Andi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan SDM, 2019.
- Jocelyn Cherieshta, ‘Penguraian Konsep Tanggung Jawab Dalam Filsafat Hukum: Dari Dimensi Individu Ke Masyarakat’, 10.April (2024).
- Nola, Luthvi Febryka, ‘UPAYA PELINDUNGAN HUKUM SECARA TERPADU BAGI TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)’, 7.1. (2016).
- Ratry, Rahardian, ‘Tanggungjawab Pengusaha Dan Pekerja Dalam Penerapan K3 Pada Proyek Konstruksi Ditinjau Dari Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak’, *Dharmasisya*, 1.2 (2020).