

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMENUHAN JAMINAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3)
(Studi Kasus Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)**

Dwi Ayu Sri Agustin¹, Ahmad Syaifudin², Yandri Radhi Anadi³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono No. 193 Malang
E-mail: ayuagustin21juni@gmail.com

ABSTRACT

The condition (K3) in the work environment in Indonesia is currently quite alarming, the number of work accidents that result in workers being disabled and dying is quite high, this can occur because the implementation of K3 guarantees is not in accordance with statutory regulations and can also be caused by companies or employers not implementing K3 guarantees. The formulation of the problem raised is about occupational safety and health guarantees according to positive law in Indonesia and the implementation of legal protection against occupational health and safety guarantees at the Malang city environmental office. The research method used is empirical research. The provision of labor security for workers in the DLH of Malang city is in accordance with Law Number 13 of 2003. The implementation of providing K3 guarantees in the environmental service of the city of Malang is divided into 3 according to the type of workforce, namely: Civil Servants (PNS), get employment insurance that follows PT Taspen, TPOK get employment insurance through official cooperation with BPJS Employment, PTT non-permanent employees get employment insurance which is also through PT Taspen.

Keywords: *employment guarantee, worker, DLH Malang city*

ABSTRAK

Kondisi (K3) dalam lingkungan kerja di Indonesia saat ini cukup memprihatinkan, angka kecelakaan kerja yang mengakibatkan tenaga kerja mengalami cacat dan meninggal dunia cukup tinggi, hal ini bisa terjadi karena pelaksanaan pemberian jaminan K3 belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan bisa juga diakibatkan oleh perusahaan atau pemberi kerja tidak menerapkan jaminan K3. Rumusan masalah yang diangkat adalah tentang jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja menurut hukum positif di Indonesia dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja di dinas lingkungan Hidup kota Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian empiris. Pemberian Jaminan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja di DLH kota malang sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pelaksanaan pemberian jaminan K3 di dinas lingkungan hidup kota malang dibagi menjadi 3 sesuai dengan jenis tenaga kerjanya yaitu : Pegawai Negeri Sipil (PNS), mendapatkan jaminan ketenagakerjaan yang mengikuti PT Taspen, TPOK mendapatkan jaminan ketenagakerjaan melalui kerjasama dinas dengan BPJS Ketenagakerjaan, Pegawai tidak tetap PTT mendapatkan jaminan ketenagakerjaan yang juga melalui PT Taspen.

Kata Kunci: jaminan ketenagakerjaan, pekerja, DLH kota Malang

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

PENDAHULUAN

Perwujudan negara hukum Indonesia tercermin dari peraturan perundang-undangan yang dibuat untuk memberi pedoman bagi rakyat dalam menjalankan aktivitasnya sebagai warga negara, termasuk dalam aspek pekerjaan. Perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tepatnya dalam Bab 1 Pasal 1, ditegaskan bahwa ketenagakerjaan dinyatakan adalah semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pada saat itu sebelum, selama dan setelah bekerja. Dalam hal ini, sesuai dengan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebaikan memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan untuk Masyarakat.⁴ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.⁵

Tenaga kerja adalah produk yang telah atau sedang bekerja atau mencari pekerjaan, dan melakukan pekerjaan lainnya yang telah diperjanjikan oleh kedua belah pihak.⁶ Seperti mereka yang sedang bersekolah, seorang ibu rumah tangga. Dalam istilah praktis tenaga kerja terdiri dari dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Mereka yang sedang mencari kerja atau sedang bekerja juga mendapatkan hak yang sama, yaitu hak untuk diperlakukan secara adil dan seimbang.⁷

Tingkat usia produktif tiap negara bagi setiap warga negara yang ingin bekerja berbeda-beda, ini sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku setiap negara dan ditentukan pula oleh tingkat kematangan dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang sedang dijalani.⁸ Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia produktif untuk melakukan sebuah pekerjaan, memiliki pekerjaan, mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan

⁴ Suhartoyo. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*. 2 (2): 326-327

⁵ R. Joni Bambang S., 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia. hlm. 75.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 3

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2008), hlm. 17-19

⁸ As'ad Said Ali, *Negara Pancasila Jalan Kemaslahatan Berbangsa*, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2009), hlm. 86

lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga, usia produktif seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan produktif yang salah satunya bekerja.

Indonesia menetapkan usia minimal 15 tahun karena di usia ini seseorang dianggap cakap untuk menjalankan suatu pekerjaan. Pekerja merupakan seluruh penduduk yang memiliki tujuan untuk bekerja dan mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan jika ada permintaan tenaga kerja. Sematamata melakukan suatu pekerjaan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain bahkan untuk kepentingan negara.⁹

Dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja atau tenaga kerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimana peraturan ini merupakan payung bagi peraturan baru yaitu Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2001 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Ketentuan jaminan sosial tenaga kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jaminan sosial merupakan hak tenaga kerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk menyertakan pekerjaannya.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi¹¹: Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan hari tua, dan Jaminan pemeliharaan kerja

Ruang lingkup program ini mengalami sedikit perubahan pada peraturan yang baru, yaitu meliputi¹²: BPJS Ketenagakerjaan: Menanggulangi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua, dan BPJS Kesehatan: Menanggulangi program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pada dasarnya, BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek (Persero)¹³. Tugasnya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, baik mereka yang bekerja secara informal maupun yang nonformal. fungsi dan tugas BPJS Ketenagakerjaan melingkupi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian

⁹ Zaeni Asyhadie, *op.Cit.*, hlm. 68

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ undang-undang nomor 3 tahun 1992

¹² Undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial

¹³ Heraldi Abiyoga, 2017 *pelaksanaan bpjs ketenagakerjaan pada pekerja gardena department store dan supermarket di kota Yogyakarta*, hlm. 4

(JK), dan Jaminan Pensiun (JP). Setelah bertransformasi dari Jams ostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah memang menambah satu program, yakni Jaminan Pensiun (JP). Kendati demikian, keduanya memiliki kesamaan. Salah satu kesamaan dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ini ialah keduanya sama-sama mengenakan iuran kepada masyarakat dan tenaga kerja Indonesia. Namun, pengenaan iuran ini akan disesuaikan dengan peraturan 4 yang berlaku tentang BPJS¹⁴.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia terutama untuk Pegawai Negeri Sipil dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya ataupun rakyat biasa. Dengan perkataan lain BPJS Kesehatan merupakan badan hukum nirlaba yang bertanggung jawab kepada Presiden. Sebagai Badan hukum nirlaba maka BPJS Kesehatan adalah perusahaan yang tidak mencari keuntungan. BPJS Kesehatan merupakan bagian dari sistem jaminan nasional¹⁵.

Mengacu pada Undang-undang nomor 40 Tahun 2009 dan Perpres nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan Pasal 1 ayat 4 peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia dan telah membayar iuran. Peserta BPJS kesehatan yang telah mendaftar dan membayar iuran berhak mendapatkan manfaat jaminan kesehatan sebagaimana Perpres Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Rumusan Masalah yang diangkat dalam penelitian ini ada 2 yaitu yang pertama Bagaimana jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja bagi pekerja menurut hukum positif di Indonesia, yang kedua Bagaimana pelaksanaan pemberian jaminan ketenagakerjaan bagi pekerja di Dinas Lingkungan Hidup kota Malang.

Dalam penelitian tentunya juga terdapat metode yang digunakan dalam meneliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini di bagi menjadi beberapa bagian yaitu : Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis empiris, untuk pendekatan penelitiannya terdapat 2 pendekatan yaitu pendekatan sosiologis, pendekatan konseptual (*conceptual approach*). selanjutnya terdapat jenis dan sumber data, jenis dan sumber data dalam penelitian

¹⁴ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/1253/Ini-Beda-BPJS-Ketenagakerjaan-&-BPJS-Kesehatan.html> diakses pada 15 desember

¹⁵ siti Mariyam, 2018, *sistem jaminan sosial melalui badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan dalam perspektif hukum asuransi*, jurnal kajian, vol.7, no.02, hlm.37

ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Terakhir adalah Teknik pengumpulan data, yang pertama pengumpulan data primer dilakukan dengan Observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, yang kedua pengumpulan data sekunder peneliti melakukan dengan cara mempelajari Buku-Buku literasi, peraturan perundang – undangan, yurisprudensi, hasil – hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana terdahulu, kasus – kasus, dan seterusnya yang berkaitan dengan materi yang di bahas

PEMBAHASAN

A. Jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja menurut sistem hukum positif di Indonesia

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Malang terletak di Provinsi Jawa Timur, Kota ini terletak 90 km sebelah selatan Kota Surabaya, dan wilayahnya dikelilingi oleh Kabupaten Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur. Kekayaan etnis dan budaya yang dimiliki Kota Malang berpengaruh terhadap kesenian tradisional yang ada. Salah satunya yang terkenal adalah Wayang Topeng Malang (Topeng Malang), namun kini semakin terkikis oleh kesenian modern. Gaya kesenian ini adalah wujud pertemuan tiga budaya (Jawa Tengahan, Madura, dan Tengger). Kota ini berada di dataran tinggi yang cukup sejuk, terletak 90 km sebelah selatan Kota Surabaya. Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur, dan salah satu kota tujuan wisata di Jawa Timur karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Letaknya yang berada ditengah-tengah wilayah Kabupaten Malang 39 secara astronomis terletak 112,06° -- 112,07°k Bujur Timur dan 7,06° - 8,02°kLintang Selatan.

Kota Malang telah membentuk kelembagaan pemerintahan di bidang lingkungan berbentuk Dinas Lingkungan Hidup secara structural dalam bentuk yang bertanggungjawab kepada Walikota Malang melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang berlokasi Jl. Mojopahit No. 1C Malang (0341-369377)¹⁶. Dalam upaya penyelesaian masalah lingkungan saat ini memerlukan koordinasi lintas instansi yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Pekerjaan Umum. Keadaan lingkungan hidup saat ini di Kota Malang masih terbatas terhadap pemenuhan kebijakan pemanfaatan sumber daya yang digunakan oleh masyarakat. Sedangkan pengawasan dan pengendalian terhadap penggunaan dan pemanfaatan sumber daya

¹⁶ Dikutip dari website dlh.malangkota.go.id pada 29 desember 2023

masih kurang maksimal, sehingga penggunaan kurang dapat dikendalikan¹⁷. Hal ini disebabkan keterlibatan masyarakat dalam upaya pengelolaan lingkungan kurang maksimal dan masih perlu adanya sosialisasi dan pembinaan tentang pemahaman pengelolaan lingkungan, sehingga masyarakat sadar dan peduli terhadap pentingnya memelihara lingkungan secara mandiri. Dari segi pelaksanaan penyelesaian dokumen kajian lingkungan dapat diselesaikan dengan baik, karena dokumen ini merupakan kelengkapan yang diperlukan dalam pengurusan ijin gangguan bagi tempat usaha.

2. Jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja¹⁸. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja yang dinilai sudah tidak sesuai dengan perkembangan permasalahan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, dan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”

Dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86, disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas tiga hal. Adapun poin-poinnya yakni perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja,
- b. moral dan kesusilaan, serta
- c. mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat manusia, dan nilai-nilai agama

¹⁷ Wawancara dengan Ibu Reni Setyowati, Pengadministrasi Kepegawaian, di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, 4 Januari 2024.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (bab I pasal I)

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah¹⁹.

3. Jaminan K3 menurut undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja

Undang-undang nomor 1 tahun 1970 mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia²⁰. Tempat kerja yang dimaksud adalah merupakan ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja. Bagian yang termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, serta halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau berhubungan dengan tempat kerja tersebut²¹.

Di suatu lingkungan kerja, tidak menutup kemungkinan pekerja bisa mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka, sakit, maupun masalah krusial lain. Oleh karena itu, suatu perusahaan atau pengelola usaha harus memiliki kesadaran terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

K3 penting untuk diperhatikan terutama terkait dengan penerapannya di tempat bekerja. Sebab, setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan di saat menjalankan pekerjaan²². Dengan adanya K3 ini dimaksudkan untuk memberi jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi para pekerja dengan melakukan upaya pencegahan terjadinya kecelakaan akibat pekerjaan yang dilakukannya, serta pengendalian terhadap bahaya di tempat kerja. Untuk mencegah atau meminimalisir adanya kecelakaan dan mewujudkan lingkungan kerja

¹⁹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, hlm 82

²⁰ Undang-undang nomor 1 tahun 1970 pasal 2 ayat 1

²¹ *Ibid*, pasal 2 ayat 3

²² Dikutip dari website tirto.id pada 10 januari 2024

yang aman, sehat, dan nyaman, pemerintah menerapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam menentukan lingkungan kerja.

Undang-undang nomor 1 tahun 1970 terdapat peraturan tentang pengurus, pengurus dalam undang-undang ini merupakan orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri²³. Pengurus dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 ini memiliki 4 tugas pembinaan yaitu :

- 1) Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 1. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
 2. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
 3. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
 4. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.
- 3) Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.
- 4) Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya²⁴.

Panitia Pembina keselamatan dan Kesehatan kerja dibentuk oleh Menteri tenaga kerja guna memperkembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduksi. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada tenaga kerja maka proses pelaksanaan pemberian jaminan kecelakaan kerja adalah Pengurus terlebih dahulu melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam

²³ *Op. cit*, pasal 1 ayat 2

²⁴ *Op. cit*, pasal 9

tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja²⁵.

4. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Peraturan Pemerintah nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 ditetapkan di Jakarta pada tanggal 12 April 2012 dengan persetujuan bersama Presiden Republik Indonesia dan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia yang memuat isi tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja²⁶.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif²⁷. Ketentuan umum dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja²⁸.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja²⁹.

5. Jaminan ketenagakerjaan menurut peraturan presiden nomor 7 tahun 2019 tentang penyakit akibat kerja

Peraturan Presiden nomor 7 tahun 2019 mengatur tentang hak Pekerja atas manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) meskipun hubungan kerja telah berakhir jika didiagnosis menderita penyakit akibat kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja, yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja³⁰.

²⁵ *Op. cit*, pasal 11 ayat 1

²⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

²⁷ *Ibid*, pasal 1

²⁸ *Ibid*, pasal 2

²⁹ *Ibid*, pasal 1 ayat 2

³⁰ Peraturan presiden nomor 7 tahun 2019 tentang penyakit akibat kerja

Pekerja yang didiagnosis menderita Penyakit Akibat Kerja tersebut diatas berdasarkan surat keterangan dokter berhak untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja (JKK) meskipun hubungan kerja telah berakhir³¹. Jaminan kecelakaan kerja tersebut dapat diberikan apabila Penyakit Akibat Kerja timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir³².

Penyakit yang telah didiagnosis sebagai Penyakit Akibat Kerja dilakukan pencatatan dan pelaporan untuk kepentingan pendataan secara nasional. Pencatatan dan pelaporan dilakukan oleh pemberi kerja, fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan Penyakit Akibat Kerja, instansi pusat dan instansi daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dan instansi pusat dan instansi daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Pencatatan dan pelaporan oleh fasilitas pelayanan kesehatan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan³³.

B. Pelaksanaan atau Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang

Dalam pelaksanaan dan penerapan pembangunan yang berkelanjutan dibutuhkan beberapa faktor penunjang seperti modal, alam dan tenaga kerja. Faktor tersebut menjadi hal penting dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya. Sedangkan, dalam faktor tenaga kerja memiliki peranan yang paling penting sebagai pelaksana lapangan (eksekutor). Didukung oleh pertumbuhan penduduk menjadi faktor pertumbuhan tenaga kerja dalam proses pembangunan yang patut untuk diperhatikan. Dalam hal ini dibutuhkan upaya untuk membina, mengarahkan dan melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja guna menciptakan kesejahteraan yang berhubungan dengan pelaksanaan atau penerapan.

Upaya yang dilakukan untuk mencegah dan menanggulangi terjadinya kecelakaan kerja harus senantiasa dilakukan. agar kesehatan dan keselamatan pekerja terjamin haknya. Tinggi atau rendahnya angka kecelakaan kerja pada suatu institusi tidak hanya meningkatkan angka produktifitas, akan tetapi juga menimbulkan rasa aman, nyaman, tentram serta gairah kerja bagi pekerja dalam melaksanakan kinerjanya³⁴.

³¹ *Ibid* pasal 2 ayat 1

³² *Ibid* pasal 2 ayat 2

³³ *Ibid* pasal 5

³⁴ Dikutip dari website pelatihank3kemenaker.com pada 30 desember 2023 pukul 10.47 WIB.

Mengingat, kecelakaan tak selalu terjadi secara kebetulan, namun terdapat sebab-akibat yang turut andil di dalamnya. Dengan, ini kecelakaan dapat dicegah dengan kemampuan persiapan yang strategis dalam perencanaan. Oleh karena itu, penyebab kecelakaan harus di analisis dan diteliti sebagai tolak keberlanjutan. Selain itu, sebagai bahan evaluasi, koreksi keberlanjutan dapat dilakukan upaya lanjutan berupa pencegahan.

Sementara itu, tenaga kerja yang bekerja didalamnya baik secara kontrak ataupun tetap dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan disebutkan, kesehatan kerja diselenggarakan guna terwujudnya produktivitas kerja secara optimal. Meliputi, pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja, pelaksanaan produktivitas kerja secara maksimum, tujuannya sebagai beriku³⁵:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.

Memelihara dan mempergunakan sumber produksi secara aman dan efisien. Kesehatan kerja merujuk pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja merupakan faktor- faktor dalam lingkungan kerja, resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan.

Dinas lingkungan hidup kota malang memiliki beberapa pembagian pekerja dan dari pembagian tersebut juga berbeda jaminan yang didapat, di antaranya³⁶:

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS), mendapatkan jaminan ketenagakerjaan yang mengikuti PT Taspen, dimana menjamin sub Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Kematian, jaminan Hari Tua dan jaminan Pensiun
- b. Tenaga Pendukung Operasional Kegiatan (TPOK), mendapatkan jaminan ketenagakerjaan melalui kerjasama dinas dengan BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- c. PTT, mendapatkan jaminan ketenagakerjaan mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang juga melalui PT Taspen.

³⁵ *Ibid*

³⁶ Hasil wawancara ibu reni setyowati selaku pengadministrasi kepegawaian dinas lingkungan hidup kota malang, pada 4 januari 2024 pukul 10.20 WIB.

Dari penjelasan di atas melewati beberapa prosedur yang harus dilengkapi. Dimana terdapat pendaftaran sejak kontrak kerja dilakukan melewati PWT dan PKWTT yang berlaku masing-masing klasifikasi dan sifatnya wajib sebagai bentuk antisipasi.

Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara juga dijelaskan mengenai jaminan yang didapat oleh ASN tersebut yaitu terdapat pada pasal 21 ayat 6 yang berbunyi³⁷:

“Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf d terdiri atas:

- a. amanan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan kematian;
- d. jaminan pensiun; dan
- e. jaminan hari tua”.

Hingga saat ini, terdapat beberapa klasifikasi pekerja sub bidang kebersihan yang belum mendapatkan haknya seperti diatur dalam amanat Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Sampah. Dimana, seharusnya pekerja kebersihan mendapatkan fasilitas-fasilitas yang tak hanya sapu dan gerobak melainkan penegasan dalam menjaga diri. Kebanyakan para pekerja telah disebutkan sebelumnya, masih belum mentaati SOP yang berlaku dengan pemakaian APD. Sehingga, pada dasarnya hak tersebut merupakan titik balik dari tanggungjawab para tenaga kerja kebersihan itu seendiri. Sedangkan, pihak DLH Kota Malang telah menjalankan kewajiban untuk memberikan fasilitas dan juga APD seperti³⁸:

- a. Alat pelindung kepala
- b. Alat pelidung mata
- c. Alat pelindung pernapasan atau masker
- d. Alat pelindung tangan
- e. Baju pelindung dan,
- f. Alat pelindung kaki.

DLH sebagai pemangku kebijakan juga telah memberikan upaya fasilitas dan pelayanan bagi tenaga kerja, baik dari segi kesehatan dan keselamat kerja sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, dalam

³⁷ Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara

³⁸ Hasil wawancara bapak buddie selaku kepala teknis sampah di dlh kota malang pada 29 desember 2023 pukul 12.30 WIB.

menjalankan amanat tersebut, tidak terlepas dari sumbangsih masyarakat yang dalam hal ini turut membantu kinerja DLH Kota Malang. Kesehatan dan keselamatan pekerja memang menjadi tanggungjawab dari DLH dan pemerintah Kota Malang, namun jika ditarik dari kinerja dasar, masyarakat Kota Malang maupun penduduk yang tinggal di Kota Malang seharusnya juga turut membantu kinerja tersebut untuk meringankan kinerja DLH Kota Malang³⁹.

Salah satu ciri penting yang perlu dimiliki oleh setiap peraturan perundangan yang baik ialah kemampuannya untuk memadukan hirarki badan-badan pelaksana. Ketika kemampuan untuk memadukan dinas, badan dan lembaga lainnya, maka koordinasi antar instansi yang bertujuan mempermudah jalannya implementasi kebijakan justru akan membayangkan tujuan dari kebijakan yang telah ditetapkan. Seperti yang telah dijelaskan struktur organisasi Dinas Kebersihan, terdapat elemen kebersihan dibawahnya yaitu Bidang-g- Bidang yang sudah sesuai dengan tugas fungsinya serta kelurahan yang berada di Kota Malang. Seluruh elemen ini saling berkoordinasi untuk saling melengkapi seperti yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang sebagai berikut :

“ Koordinasi dengan Dinas maupun Kecamatan berjalan baik semua terjaga dan selalu terkoordinasikan pelaksanaannya. Instruksi dari pimpinan juga begitu kita dapat instruksi dari dinas lalu disampaikan ke kecamatan supaya fungsi dan tugas masing-masing saling berjalan”⁴⁰.

Sedangkan untuk pengelolaan sampah di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, para pegawai yang terdiri dari bagian staff administrasi dan petugas operasional saling berkoordinasi satu sama lain dan memberikan pengawasan kepada para petugas kebersihan dilapangan untuk kendaraan pengangkut sampah, pekerja lepas, pengemudi dan lain-lain. Koordinasi ini bisa dilihat dengan tidak adanya tumpukan sampah lebih dari 1x24 jam yang setiap harinya dilayani oleh Seksi penanganan sampah Bidang Pengelolaan sampah dan Limbah Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang⁴¹. Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang sebagai satuan kerja perangkat daerah yang bertugas di

³⁹ Hasil wawancara bapak erik kris binarno selaku driver pengangkut dari tps ke tpa di dinas lingkungan hidup kota malang pada 29 desember 2023 pukul 12.30

⁴⁰ Hasil wawancara bapak buddie selaku kepala teknis sampah di dinas lingkungan hidup kota Malang, pada 29 desember 2023 pukul 12.30 WIB

⁴¹ Hasil wawancara bapak buddie selaku kepala teknis sampah di dinas lingkungan hidup kota Malang, pada 29 desember 2023 pukul 12.30 WIB

bidang kebersihan ini mempunyai unit kerja dalam pelaksanaanya di wilayah kota dan Seksi Dinas Lingkungan Hidup

KESIMPULAN

1. Jaminan ketenagakerjaan bagi pekerja menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 terdapat pada pasal 86 ayat 1 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 juga disebutkan kewajiban pemberi kerja dalam menerapkan jaminan ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam pasal 87 ayat 1 yang berbunyi: “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan”. Begitupula pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 yang menyatakan Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan. Dari peraturan perundang-undangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Perusahaan atau pemberi kerja wajib menerapkan atau memberikan jaminan ketenagakerjaan kepada setiap pekerjanya, baik kepada pekerja yang akan, yang sedang maupun yang sudah habis masa kerjanya.
2. Pelaksanaan pemberian jaminan bagi pekerja di dinas lingkungan hidup kota malang sudah sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pelaksanaan pemberian jaminan di dinas lingkungan hidup kota malang untuk pekerja yaitu dibagi menjadi 3 sesuai dengan jenis tenaga kerjanya yaitu: yang pertama, Pegawai Negeri Sipil (PNS), mendapatkan jaminan ketenagakerjaan yang mengikuti PT Taspen, dimana menjamin sub Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Kematian, jaminan Hari Tua dan jaminan Pensiun. Kedua Tenaga Pendukung Operasional Kegiatan (TPOK), mendapatkan jaminan ketenagakerjaan melalui kerjasama dinas dengan BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Ketiga Pegawai Tidak Tetap (PTT), mendapatkan jaminan ketenagakerjaan mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang juga melalui PT Taspen.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI Nomor P.22 /MENLKH /SETJEN / SET.1 /3 /2017 Tentang Tata Cara Pengelolaan Pengaduan Dugaan Pencemaran dan/atau Perusakan Lingkungan Hidup dan/atau Perusakan Hutan.

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

Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyakit Akibat Kerja.

Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Pertahanan Nomor 22 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengelolaan Pengaduan Publik di Lingkungan Kementerian Pertahanan.

Ali, A. S. (2009). *Negara Pancasila Jalan Kemaslahatan Berbangsa*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.

Amiruddin. (2012). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada.

Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu, Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.

Budi & Maryono. (2011). *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja* . Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani.

Djokopranoto & Indrajit. (2006). *Proses Bisnis: Outsourcing*. Jakarta: PT.Grasindo.

Fatoni, A. (2006). *Metodelogi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta.

Hadijah. (2022). *Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari Tua dan Perhitungannya Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau*. Universitas Muhammadiyah Berau.

Husni, L. (2009). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Judiantoro & Widodo, H. (1992). *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: CV Rajawali.

Kertonegoro, S. (1987). *Jaminan Sosial Prinsip Dan Pelaksanaannya di Indonesia*. PT Mutiara Sumber Widya.

Marzuki, P. M. (2007). *Penelitian Hukum*. Penerbit Kencana.

Muhammad, A. (2004). *Hukum Dan Penelitian Hukum* . Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Putri, A. E. (2020). *Paham JKK dan JKM (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian)*. Friedrich Ebert Stiftung.
- S, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Situmorang, B. (2012). *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembina Hukum Nasional, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Ridwan. (2006). *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Alfabeta.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Ghalia Indonesia.
- Soekanto, S. (1995). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali.
- Soekanto, S. (2005). *Pengantar Penelitian Hukum*. Penerbit Universitas Indonesia Press.
- Soehatman Ramli, 2010 *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Dian Rakyat, Jakarta
- Suratman, & Dillah, P. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Alfabetta.
- Warwich. (2004). *Safety Training Observation Program Bahan-Bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja*. PT Toko Gunung.
- Yustisia, T. V. (2014). *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosialn dari BPJS Ketenagakerjaan : Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*. Transmedia Pustaka.
- Widianingsih, RG. & Sapoeira G., K. (1982). *Pokok-Pokok Hukum Perburuahan*. Bandung: Armico.
- Abiyoga, H. (2017). *Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan pada Pekerja Gardena Department Store dan Supermarket di Kota Yogyakarta*. 4.
- Mariyam, S. (2018). Sistem Jaminan Sosial Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dalam Perspektif Hukum Asuransi. *Jurnal Kajian*, 7(2), 37.
- Suhartoyo, A. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*.
- Statistik, B. P. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah perbulan. *Diakses pada 04 Oktober 2023: Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah perbulan (Badan Pusat Statistik)*.
- Wikipedia. Penelitian. *Diakses pada 11 Oktober 2023: penelitian (wikipedia)*.
- Indonesia, J. Manfaat Program Jamsostek. *Diakses pada 12 Desember 2023: Manfaat Program Jamsostek (Jamsos Indonesia)*.
- KPUKR. Pemerintah Turut Bertanggung Jawab Melindungi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Diakses pada 4 Januari 2024: Pemerintah Turut Bertanggung Jawab Melindungi*

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat).

WordPress. Peta Tematik Indonesia. *Diakses pada 10 Desember 2023: Peta Tematik Indonesia (WordPress).*

Ketenagakerjaan, B. Website BPJAMSOSTEK. *Diakses pada 15 Desember 2023: Website BPJAMSOSTEK (BPJS Ketenagakerjaan).*

Malangkota. Website Pemerintah Kota Malang. *Diakses pada 10 Desember 2023: Website Pemerintah Kota Malang (Malangkota).*

Malangkota, D. Pemerintah Kota Malang Dinas Lingkungan Hidup. *Diakses pada 11 Desember 2023: Pemerintah Kota Malang Dinas Lingkungan Hidup (DLH Malangkota).*

Mutucertification. Mutu Internasional. *Diakses pada 18 Desember 2023: Mutu International (Mutucertification).*

Kemenkeu, D. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Diakses pada 30 Desember 2023: Kementerian Keuangan Republik Indonesia (DJKN Kemenkeu).*

Bpjsketenagakerjaan. Ini Beda BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan. *Diakses pada 15 Desember 2023: Ini Beda BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan (Bpjsketenagakerjaan).*

Wawancara dengan Bapak Buddie, Kepala Teknis Sampah, di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, 29 Desember 2023.

Wawancara dengan Bapak Erik Kris Binamo, Driver Pengangkut dari TPA, di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, 4 Januari 2024.

Wawancara dengan Ibu Reni Setyowati, Pengadministrasi Kepegawaian, di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, 4 Januari 2024.