

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Allan Ardi Riyayan<sup>1\*</sup>, Susilo Wardani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia  
sagrath.allan@yahoo.com<sup>1\*</sup>, susi\_wardani10@gmail.yahoo.co.id<sup>2</sup>



### Abstract

*The purpose of this study is regarding the implementation of legal protection and efforts to prevent work accidents. The research method used is empirical using a factual approach. The data collection method uses the interview method and literature study. The data analysis method used is qualitative. The results of the study show legal protection for workers for K3 at PT. Geo Dipa Energi Wonosobo, namely (1). economic form of protection. (2). Social protection or occupational health and. (3). Technical protection or work safety. Accident prevention efforts at PT. Geo Dipa Energi Wonosobo, namely by implementing Job Safety Analysis (JSA) by identifying hazards and their control at each stage of work, namely by implementing Job Safety Analysis. The implementation of Job Safety Analysis (JSA) at PT. Geo Dipa Energi Wonosobo can help make it easier for workers to take safe work steps and can avoid various existing hazards.*

**Keywords:** *Legal Protection; Worker Rights; Occupational Safety and Health*

---

✉ Alamat korespondensi:

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia  
E-mail: [sagrath.allan@yahoo.com](mailto:sagrath.allan@yahoo.com)

## I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum, seperti dinyatakan dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyebutkan bahwa "Negara Indonesia adalah Negara Hukum". Negara tidak boleh bertindak berdasarkan kekuasaan semata, tetapi harus mengikuti hukum (Kansil, 2002). Setiap warga negara wajib menghormati hukum dengan posisi yang sama di hadapan hukum, seperti dijelaskan dalam Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang mencerminkan asas kesetaraan dalam hukum.

Pembangunan nasional mencerminkan penerapan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Sutedi, 2009). Tenaga kerja adalah faktor penting bagi kesuksesan pembangunan (Ghani et al, 2023). Pekerjaan diperlukan agar orang dapat hidup layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan atau penyakit (Maulana, 2024). Pekerjaan yang layak dan aman untuk masyarakat menjadi penting, dan pemerintah mengatur perlindungan tenaga kerja melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berbagai pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Narayani, 2021).

Eksistensi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan. Berbagai fakta membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dari faktor lainnya yaitu alam, tenaga kerja dan modal (Asyhadie, 200). Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang krusial untuk pembangunan. Keterlibatan tenaga kerja dalam pembangunan dan penggunaan teknologi telah meningkat, yang juga menambah risiko keselamatan dan kesehatan. Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja harus ditingkatkan untuk mendukung disiplin dan produktivitas (Husni, 2010).

Salah satu sarana yang mendapat perhatian adalah pembangunan sarana industri, yang tentu saja memerlukan bantuan dari berbagai pihak. Diantaranya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja (Asyhadie, 2008). Secara yuridis dijelaskan bahwa hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk produktivitas dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Berbagai risiko dalam pekerjaan menjadi tantangan, sehingga pengetahuan K3 sangat dibutuhkan. Perusahaan menjamin kesejahteraan tenaga kerja, maka hak tenaga kerja harus diutamakan dalam suatu pembangunan, beberapa hak tenaga kerja terdapat hak keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dilindungi oleh perusahaan, yang dimana pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja.

Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan pula pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dalam pasal tersebut diperjelas hak tenaga kerja dalam mendapatkan perlindungan salah satunya yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Peraturan perundang-undangan yang dikemukakan di atas, tidak lain dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang posisinya lemah daripada pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja/buruh serta melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kehilangan atau berkurangnya penghasilan akan terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal (*job security*) (Sutedi, 2009).

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan harus dilakukan secara bersama-sama baik oleh pimpinan maupun pengurus perusahaan dan seluruh karyawan perusahaan agar nantinya program-program yang telah disusun dengan baik dapat terlaksana dengan baik pula. Namun yang menjadi pertanyaan adalah seberapa penting perusahaan berkewajiban menjalankan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaannya (Koeshartono & Junaedi, 2005). Perusahaan harus bekerja sama untuk menjalankan program K3 dengan baik. Pertanyaan yang muncul adalah pentingnya kewajiban perusahaan dalam melaksanakan K3 di tempat kerja. Indonesia kaya dengan sumber daya alam, dan PT. Geo Dipa Energi Wonosobo adalah

contoh perusahaan yang mengelola energi geotermal untuk kebutuhan masyarakat. Proses eksplorasi dan eksploitasi geotermal memerlukan waktu dan tahap yang panjang.

PT. Geo Dipa Energi Wonosobo menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang berbahaya. Beberapa pekerja tidak mengikuti SOP keamanan meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini membuat prosedur keselamatan kurang diindahkan dan meningkatkan risiko kecelakaan. Pada 12 Maret 2022, seorang pekerja terjatuh saat memeriksa relief valve dan diduga terpapar gas beracun. Pekerja di industri migas perlu perlindungan hukum terkait K3 karena risiko yang tinggi, seperti kebocoran pipa. Kualitas dan perlindungan bagi pekerja perlu ditingkatkan untuk menjamin hak tanpa diskriminasi dan kemakmuran (Wijayanti, 2010). Dalam perusahaan yang perlu diutamakan yakni perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh yang (selanjutnya disebut dengan K3). Perusahaan perlu mengutamakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja. K3 sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana perlindungan hukum K3 dan upaya pencegahan kecelakaan kerja bagi pekerja di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif-yuridis empiris terkait dengan ketentuan hukum normatif peraturan perundang-undangan (norma atau aturan) dan pelaksanaannya pada setiap peristiwa hukum yang terjadi dalam suatu masyarakat (Muhaimin, 2020). Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif (Ibrahim, 2013). Metode pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data dalam suatu penelitian dengan metode kepustakaan (*library research*) yaitu studi yang dilakukan untuk mengumpulkan bahan hukum primer, dan sekunder yang membantu mengembangkan pembahasan terkait dengan perlindungan hukum pekerja. Data yang diperoleh dianalisa dengan metode kualitatif, yaitu pembahasan dan penjabaran data hasil penelitian yang diperoleh secara sistematis berdasarkan norma-norma hukum atau kaidah-kaidah hukum, teori-teori dan doktrin-doktrin ilmu hukum. Dengan analisa data tersebut diharapkan pada akhir penelitian dapat dicapai kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas dan dapat diambil suatu kesimpulan (Ibrahim, 2013).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Geo Dipa Energi Kabupaten Wonosobo

Peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, dirasa perlu untuk memberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan kepada pekerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja di suatu perusahaan ditujukan untuk melindungi dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilakukan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Pembaharuan hukum ketenagakerjaan berlandaskan pada kolektivitas dan oleh perlindungan yang terus berkembang terhadap buruh. Secara konseptual, ini berangkat dari asumsi adanya relasi asimetris antara buruh dan majikan, dan oleh karena itu, pemerintah perlu campur tangan untuk melindungi tenaga kerja yang akan selalu berada dalam posisi yang lebih lemah. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini adalah untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih lemah, dalam hal ini tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan memastikan kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Hukum menetapkan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat ditegakkan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan identitas hukum yang dapat berupa orang perorangan secara kodrati dan juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum (Harjono, 2008)."

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Anisawati, 2022). Bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harus memperhatikan keamanan dalam bekerja. Hak keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dilindungi oleh perusahaan, yang dimana pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Perusahaan diwajibkan untuk menjaga kondisi kerja yang aman dan sehat serta menyediakan lingkungan kerja yang layak bagi pekerjanya (Elmawati, 2019). Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan di dalam lingkungan kerja, alat kerja, bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Selain keamanan kerja perlu juga perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan setiap tempat kerja (perusahaan) (Kamilah, 2016).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu usaha untuk menekan atau mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sedangkan tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk menjaga keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berfungsi untuk melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, serta orang lain yang mungkin terkena dampak kondisi lingkungan kerja (Daryanto, 2018). Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan serangkaian kegiatan yang harus diikuti atau dipatuhi oleh setiap pekerja untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan hingga selesai. Untuk memastikan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dijalankan dengan efisien, perusahaan menunjuk seseorang sebagai pengawas. Bagi perusahaan, prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat krusial dalam mengurangi kerugian akibat kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Peningkatan produktivitas akan tercapai jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efektif. Jika keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka insiden kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan biaya-biaya yang tidak perlu dapat dihindari. Dengan demikian, akan tercipta suasana kerja yang aman, nyaman, sehat dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Diperlukan peran aktif dari seluruh pihak untuk mengimplementasikan K3, termasuk kepedulian dari pemerintah, pemerintah daerah, lembaga, serta masyarakat industri itu sendiri.

Hak dan kewajiban dalam menjalankan hubungan kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan posisi masing-masing dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Hidayat, 2022). Para pekerja perlu diberikan suatu perlindungan untuk menjamin kesetaraan perlakuan dan kesempatan tanpa adanya tindakan diskriminasi, serta untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Dengan demikian, kesehatan kerja adalah usaha untuk masyarakat agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri, dengan mempelajari interaksi antara komponen kapasitas atau kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Perusahaan harus memberikan perlindungan terkait K3 bagi pekerja yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Selanjutnya, Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut (Nurchahyo, 2021). Setiap tenaga kerja berhak atas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, maka upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan agar tenaga kerja dan setiap orang yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan aman dan sehat, sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien dan proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

PT. Geo Dipa Energi Wonosobo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang eksplorasi dan eksploitasi panas bumi khususnya geothermal, yang menghasilkan produk gas yang bermanfaat sebagai pembangkit listrik tentunya mempunyai tugas dan fungsi terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang menyangkut perlindungan hukum bagi pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Herdian Ardi Febrianto selaku General Manager PT. Geo Dipa Energi Wonosobo bahwa bentuk perlindungan hukum bagi pekerjanya diuraikan sebagai berikut:

a. Perlindungan Secara Ekonomis

Para pekerja diberikan perlindungan terkait penghasilan mengenai upah kerja yang didapatkan oleh pekerja. PT Geo Dipa Energi menerapkan kebijakan upah berdasarkan kinerja. Ini menjelaskan bahwa upah yang akan diperoleh oleh pekerja diatur berdasarkan hasil kerja. Besarnya upah setiap pekerja ditetapkan berdasarkan jabatan. Kisaran pendapatan bulanan staff PT Geo Dipa Energi berada pada rentang Rp. 4.850.000 sampai Rp. 8.950.000. PT Geo Dipa Energi, yang terkenal dengan pemberian upah kompetitif kepada pekerjanya, menegaskan bahwa upah dapat berbeda tergantung pada beberapa variabel, seperti tingkatan pendidikan, latar belakang pekerjaan, kemampuan, dan prestasi pekerja.

b. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Tujuan PT. Geo Dipa Energi Wonosobo memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan di bidang penyembuhan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga pekerja dapat melaksanakan kewajibannya dengan lebih baik dan untuk mencegah dan mencegah masalah kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, termasuk kehamilan dan persalinan. Oleh karena itu kepada pekerja dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, PT. Geo Dipa Energi Wonosobo memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada orang-orang, termasuk pekerja, melalui program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini mencakup perlindungan ekonomi dan sosial atau kesehatan. Teori keadilan substantif yang digagas John Rawls bahwa prinsip keadilan salah satunya yakni prinsip perbedaan menyangkut sosial ekonomi yaitu prinsip ketidaksetaraan sosial dan ekonomi yang disusun agar memberi keuntungan terbesar bagi pihak yang tidak beruntung. Dikaitkan dengan teori John Rawls, maka tenaga kerja mendapatkan perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan teori keadilan yang merupakan asas penting dalam terwujudnya nilai-nilai sosial bagi setiap anggota masyarakat, yakni perlindungan hukum secara ekonomis. Dalam hal ini jika terjadi kecelakaan kerja maka bagian K3 (*Health, Safety & Environment*) PT. Geo Dipa Energi Wonosobo akan membuat laporan kecelakaan kerja kemudian laporan tersebut akan diserahkan kepada bagian Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) PT. Geo Dipa Energi Wonosobo. Setelah laporan serta syarat-syarat administrasi lengkap, bagian Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) PT. Geo Dipa Energi Wonosobo kemudian akan langsung mengurus segala macam proses administrasinya ke BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki batas waktu pelaporan kecelakaan kerja ini sekurang-kurangnya 2x24 jam dari waktu kejadian kecelakaan.

c. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Pengaturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja secara teknis dari risiko yang terkait dengan penggunaan alat dan mesin, material (bahan berbahaya atau beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung dikenal sebagai keselamatan kerja. PT. Geo Dipa Energi Wonosobo. memberikan ketersediaan prasarana dan sarana pendukung untuk mengantisipasi kecelakaan kerja. Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menyebabkan kerugian baik kepada pekerja maupun harta benda kepada pengusaha.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlindungan hukum bagi pekerja atas K3 di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo yakni (1). bentuk perlindungan secara ekonomis, yakni Besarnya upah setiap pekerja ditetapkan berdasarkan jabatan. Kisaran pendapatan bulanan staff PT Geo Dipa Energi berada pada rentang Rp. 4.850.000 sampai Rp. 8.950.000. (2). Perlindungan sosial atau kesehatan kerja,



yakni memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada orang-orang, termasuk pekerja, melalui program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. (3). Perlindungan teknis atau keselamatan kerja, yakni memberikan ketersediaan prasarana dan sarana pendukung seperti pemberian APD kepada para pekerja untuk mengantisipasi kecelakaan kerja.

### **Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja yang Dilakukan oleh PT. Geo Dipa Energi Wonosobo**

Setiap lokasi kerja dan jenis pekerjaan memiliki kemungkinan risiko yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kebijakan K3 di perusahaan harus diimplementasikan dengan cara mengidentifikasi setiap kemungkinan risikonya. Dalam kesehatan dan keselamatan kerja terdapat kategori kecelakaan yang dimulai dari kecelakaan ringan, berat hingga kematian. Namun K3 menganut prinsip zero accident yang berarti tidak boleh ada kecelakaan yang terjadi meskipun hanya kecelakaan kecil yang berupa goresan atau lecet sedikitpun akan dianggap sebagai kegagalan dalam menerapkan K3. Kecelakaan kerja sekecil apapun perlu dihindari karena sekecil apapun kecelakaan yang terjadi akan menyebabkan kerugian. Berdasarkan wawancara dengan Herdian Ardi Febrianto selaku General Manager PT. Geo Dipa Energi Wonosobo, dijelaskan bahwa pentingnya untuk mencegah kecelakaan kerja dengan cara menerapkan Job Safety Analysis (JSA) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi faktor-faktor bahaya di tempat kerja, salah satunya dengan merencanakan keselamatan sistem kerja. Penerapan Job Safety Analysis (JSA) akan berjalan dengan baik jika manajemen perusahaan menunjukkan komitmen untuk menjalankan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan tujuan untuk mengeliminasi dan menghindari risiko di lingkungan kerja sehingga menciptakan pekerjaan yang lebih aman.

Dalam pelaksanaan Job Safety Analysis di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo, dapat diketahui bahwa langkah awal dalam pembuatan Job Safety Analysis adalah melakukan observasi secara langsung terhadap suatu pekerjaan dan mencari tahu bahaya apa saja yang terdapat pada pekerjaan tersebut, kemudian mencatatnya pada formulir Job Safety Analysis untuk mencari cara agar dapat mengendalikan bahaya dan menemukan langkah kerja yang aman serta mengatur alat pelindung diri yang harus digunakan oleh para pekerja. Dalam hal pengamatan (observasi), perihal isi dari Job Safety Analysis yang telah diajukan oleh supervisor PT. Geo Dipa Energi Wonosobo untuk mendapatkan persetujuan agar Job Safety Analysis dapat segera diimplementasikan.

Langkah berikutnya dalam pelaksanaan Job Safety Analysis di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo diketahui bahwa pada metode pembuatan Job Safety Analysis, tahap diskusi akan diadakan jika supervisor merasa kurang dengan apa yang telah diperoleh saat melakukan observasi. Job Safety Analysis yang sudah diolah melalui observasi dan diskusi tidak dapat segera diterapkan karena sebelum dilaksanakan, Job Safety Analysis tersebut akan direview terlebih dahulu untuk memastikan bahwa isi dalam Job Safety Analysis tersebut sudah memadai dan memenuhi syarat untuk dapat dilaksanakan di lingkungan pekerjaan PT. Geo Dipa Energi Wonosobo. Penerapan Job Safety Analysis di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo telah berjalan dengan baik, di mana setiap sebelum pekerjaan dimulai, para pekerja melakukan briefing terlebih dahulu untuk memberikan arahan dan benar-benar memastikan bahwa setiap pekerja mengetahui dan memahami setiap langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan, menggunakan alat pelindung diri sesuai standar, serta melakukan pemeriksaan sebelum penggunaan alat terlebih dahulu.

## **IV. KESIMPULAN**

Perlindungan hukum bagi pekerja atas K3 di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo yakni (1). bentuk perlindungan secara ekonomis, yakni Besarnya upah setiap pekerja ditetapkan berdasarkan jabatan. Kisaran pendapatan bulanan staff PT Geo Dipa Energi berada pada rentang Rp. 4.850.000 sampai Rp. 8.950.000. (2). Perlindungan sosial atau kesehatan kerja, yakni memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada orang-orang, termasuk pekerja, melalui program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. (3). Perlindungan teknis atau keselamatan kerja, yakni memberikan ketersediaan prasarana dan sarana pendukung seperti pemberian APD kepada para pekerja untuk mengantisipasi kecelakaan kerja.

Upaya pencegahan kecelakaan di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo yakni dengan melaksanakan *Job Safety Analysis* (JSA) dengan mengidentifikasi bahaya dan pengendaliannya pada setiap tahapan pekerjaan yaitu dengan menerapkan *Job Safety Analysis*. Adanya penerapan *Job Safety*

*Analysis (JSA)* di PT. Geo Dipa Energi Wonosobo dapat membantu mempermudah bagi para pekerja untuk mengambil langkah kerja yang aman dan dapat menghindari dari berbagai bahaya yang ada.

## REFERENSI

- Anisawati, N. (2022). Perlindungan dan penegakkan hak asasi manusia untuk tenaga kerja Indonesia. *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 1(4), 129–136.
- Ardhanariswari, R. (2009). Perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja perempuan Indonesia dalam perspektif perkembangan sistem hukum Indonesia abad 21. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 33(1), 97.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan dan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Asyhadie, Z. (2008). *Aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Elmawati, N. F. (2019). *Perlindungan bagi tenaga kerja*. Jakarta: PT Grafindo.
- Farahdiba, S. Z., dkk. (2021). Tinjauan pelanggaran hak dan pengingkaran kewajiban warga negara berdasarkan UUD 1945. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(2), 37–45.
- Ghani, N., dkk. (2023). Realisasi hak dan kewajiban warga negara di kalangan pelajar dan penerapannya di kehidupan sehari-hari. *ASHR*, 1(4), 37–42.
- Harjono. (2008). *Konstitusi sebagai rumah bangsa*. Jakarta: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Hidayat, M. R., & Dalimunthe, N. (2022). Hukum perlindungan tenaga kerja wanita dalam perspektif undang-undang. *Sibatik Journal*, 1(2), 233–250.
- Husni, L. (2010). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia* (hlm. 168). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, J. (2013). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Malang: Bayumedia.
- Kamilah, S. H. (2016). Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja buruh harian lepas (Studi CV Karya Plastik). *Jurnal Mataram: Ilmu Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 2(2), 1–23.
- Kansil, C. S. T. (2002). *Hukum dan tata negara Republik Indonesia* (Cetakan ketiga). Jakarta: Rineka Cipta.
- Khoiri, S. (2017). Peraturan hukum perburuhan dan sikap pengadilan: Tarik-menarik antara kepentingan investor dan kepentingan buruh. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 39(39), 1.