
Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I di Kabupaten Indragiri Hulu

Nia Maenetta^a, Hasnati^b, Yelia Nathassa Winstar^c

^a Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: niamaenetta03@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: hasnati@unilak.ac.id

^c Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: ynwinstar@unilak.ac.id

Article Info

Article History:

Received :

Revised :

Accepted :

Published :

Keywords:

Legal Protection

Occupational Safety and Health

Personal Protective Equipment

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 01-04-2024

Direvisi : 20-04-2024

Disetujui : 10-04-2024

Diterbitkan : 28-04-2024

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum

Keselamatan dan Kesehatan

Kerja

Alat Pelindung Diri

Abstract

Legal protection of occupational health and safety is needed in order to required and protect the human rights of every worker or laborer to obtain every right in the workplace. The purpose of this study is to determine whether the implementation of legal protection of workers' occupational safety and health at PTPN V Kebun Air Molek I in Indragiri Hulu Regency has been implemented properly or not. The method used is the sociological legal research method. The data analysis technique used is qualitative data analysis technique. Related to the implementation of legal protection of occupational health and safety, that the PTPN V Kebun Air Molek I related Standard Operating Procedures (SOP) has not been implemented optimally. The inhibiting factor that occurs due to lack of supervision from the responsible authority and workers are not given personal protective equipment by the company, so that legal protection for workers' occupational health and safety is still not well implemented.

Abstrak

Perlindungan hukum pada kesehatan dan keselamatan kerja diperlukan untuk menjaga dan melindungi harkat dan martabat hak asasi manusia bagi setiap pekerja agar dapat memperoleh hak-hak mereka di tempat kerja. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah pelaksanaan dari perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I di Kabupaten Indragiri Hulu sudah terlaksana sebagaimana mestinya atau tidak. Metode yang digunakan ialah metode penelitian hukum sosiologis. Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis data kualitatif. Terkait pelaksanaan perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja, bahwa pihak PTPN V Kebun Air Molek I terkait Standar Operasional Prosedur (SOP) belum terlaksana secara optimal. Faktor penghambat yang terjadi karena kurangnya pengawasan dari otoritas yang bertanggung jawab dan pekerja tidak diberikan alat pelindung diri oleh perusahaan, sehingga demikian perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja pekerja masih belum terlaksanakan dengan baik.

PENDAHULUAN

Setiap orang membutuhkan biaya untuk mencukupi kehidupannya sehari-hari. Untuk itu, diperlukan usaha dalam mendapatkan pekerjaan, baik dengan usaha sendiri maupun dengan bekerja untuk orang lain. Bekerja untuk orang lain berarti bekerja untuk pemerintah atau perusahaan swasta, dan atau bekerja sebagai pekerja atau buruh. Di sisi lain, bekerja secara mandiri berarti memulai bisnis sendiri.¹ Namun, banyak pekerja tidak selalu menerima hak-hak yang seharusnya mereka miliki, penting adanya perlindungan hukum untuk memastikan keamanan dan keselamatan kerja, serta menjaga harkat dan martabat hak asasi manusia bagi setiap pekerja/buruh yang belum tentu menerima hak-hak yang seharusnya mereka miliki di tempat kerja mereka.²

Tujuan dari perlindungan hukum adalah untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja dan keluarganya dengan memastikan bahwa semua hak-hak mereka terpenuhi dan dilindungi secara sama rata.³ Hal ini sesuai dengan aturan dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 86, menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Tujuan dibuatnya Undang-undang tersebut adalah untuk memperluas kesetaraan kesempatan kerja dan penyediaan pekerja yang berkeadilan agar dapat melindungi kesejahteraan dan keamanan pekerja beserta keluarganya. Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012, pendamping dari Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut yaitu mengatur tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, menyebutkan bahwa “Perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif”.

Tenaga kerja ialah aset penting bagi perusahaan, bertujuan untuk melindungi setiap tenaga kerja dari berbagai risiko ancaman berbahaya yang timbul akibat bekerja.⁴ Pekerja diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam aktivitas kegiatan sosial dan diberikan tanggung jawab

¹ Muhammad Bakri, *Pengantar hukum Indonesia* (Malang: UB Press, 2013), 2.

² Hufron dan Chamdani, *Perlindungan hukum pekerja alih daya setelah dikeluarkan UU Cipta Kerja*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023), 78.

³ Ngabidin Nurcahyo, " Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan Perundang-undangan di Indonesia", *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 70-71, <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jch/>.

⁴ Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, dan Farid Wajdi, *Implementasi upah minimum kesejahteraan pekerja*, (Jakarta: Ahlimedia Book, 2022), 68.

yang harus mereka selesaikan, agar dapat meningkatkan kualitas hidup mereka sebagai makhluk hidup sosial. Dalam suatu pekerjaan, pekerja/buruh di bidang perkebunan akan sangat rentan terhadap kecelakaan kerja yang timbul akibat bekerja mencakup cedera ringan hingga kemungkinan cacat total atau bahkan menyebabkan kematian.⁵

Khususnya pada artikel ini, Perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet pada PTPN V Kebun Air Molek I melakukan banyak hal, mulai dari pembukaan lahan, perawatan, penanaman, pemanenan, dan pengolahan hasil produksi, karena setiap proses produksinya akan menimbulkan berbagai macam penyakit atau kecelakaan kerja, tulisan ini cukup menarik dalam hal perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja karena bersinggungan langsung dengan serbuk dari kelapa sawit dan area lingkungan kerja yang kurang sehat, sehingga menimbulkan efek langsung atau penyakit akibat kerja seperti gangguan penglihatan, gangguan pernapasan dan cacat fisik akibat kerja serta lainnya. Pengaruh risiko kerja yang cukup besar tersebut, pekerja/buruh dituntut agar lebih berhati-hati dan lebih memperhatikan perlindungan diri dalam melakukan setiap pekerjaannya.⁶

Namun kenyataannya dalam artikel ini pekerja/buruh pada PTPN V Kebun Air Molek I berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa hak-hak perlindungan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh perkebunan masih belum berjalan dengan efektif dan efisien, serta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 pendamping dari Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut Perusahaan PTPN V Kebun Air Molek I belum sepenuhnya menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga aturan pada pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja tidak dapat terlaksana dengan maksimal sebagaimana mestinya.

Metode yang digunakan dalam artikel ini ialah hukum sosiologis dengan teknik analisis data ialah teknik analisis data kualitatif. Berdasarkan penjabaran tulisan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang didapatkan ialah sebagai berikut: 1) Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I?; 2) Bagaimana hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I?; 3) Bagaimana

⁵ Salianto Salianto, Musthofainal Akhyar dan Muhammad Subhan, "Evaluasi penerapan K3 berdasarkan SMK3", *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 5 (2022): 397, <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/326/282>.

⁶ Eri Susan, "Manajemen sumber daya manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 954, <http://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.

upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I?.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 1 (Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I)

Perlindungan hukum berguna untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang melanggar aturan hukum. Undang-undang dibuat untuk menjaga ketertiban dan kesejahteraan pekerja/buruh saat mereka menjalankan pekerjaan mereka dengan tanpa terbebani oleh tekanan dari penguasa tersebut.⁷ Menurut pandangan Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa perlindungan atas harkat dan martabat hak asasi manusia yang wajib dimiliki setiap subjek hukum sebagai peraturan yang dapat melindungi segala hak asasi manusia yang diberikan oleh hukum.⁸

Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 9 ayat (3) pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan memperhatikan kesejahteraan serta keselamatan kerja para pekerja. Tempat kerja adalah area di mana para pekerja dapat melakukan aktivitas pekerjaan mereka, baik itu lapangan terbuka atau ruangan tertutup, yang dapat bergerak atau tetap. Semua pekerja/buruh memiliki hak yang sama untuk dilindungi dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja mereka, menurut pada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁹

Sebagai bagian dari bangsa Indonesia, pekerja/buruh memiliki hak untuk di lindungi serta mendapatkan penghidupan yang layak. Hak tersebut diperkuat dalam Pasal 1 ayat 31 Undang-undang Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa kesejahteraan pekerja mencakup pemenuhan kebutuhan dan keperluan jasmaniah dan rohaniah pekerja, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja mereka.¹⁰ Untuk itu, perlindungan hukum diperlukan agar menyeimbangkan hubungan tersebut, sebagai fungsi hukum dan kekuasaan selalu terkait dalam pelaksanaan perlindungan hukum.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dalam artikel ini yaitu pada PTPN V Kebun Air Molek I bahwa penulis mendapati sebagian pekerja/buruh perkebunan masih tidak menggunakan alat pelindung diri. Hal ini dikarenakan melalui wawancara bersama Bapak

⁷ Lusia Sulastri, *Pengantar hukum Indonesia*, (Jakarta: Jejak Pustaka, 2015), 154.

⁸ Muhammad Regen Pohan, "Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu", *Merdeka Law Journal* 1, no. 2 (2020): 61, <https://www.academia.edu/download/108988608/pdf.pdf>.

⁹ Nyoto, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 80.

¹⁰ Khairani, *Kepastian hak pekerja outsourcing*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), 88.

Surya Darma selaku Krani 1 Personalia yang atau selaku Mandor Lapangan pada PTPN V Kebun Air Molek I pada hari Rabu tanggal 06 Desember 2023 pukul 10.00 WIB.¹¹ Beliau mengatakan bahwasannya para pekerja tersebut tidak terbiasa dalam menggunakan alat pelindung diri karena menurut mereka memakai APD dapat mengganggu aktivitas pergerakan yang leluasa pada saat bekerja. Menurut wawancara dengan beberapa pekerja buruh harian lepas yaitu dengan Bapak Bambang, Bapak Dedi dan Ibu Zaliha pada hari Kamis tanggal 07 Desember 2023 pukul 07.30 WIB. Beliau mengatakan pernah terjadi kecelakaan kerja kepada salah satu teman kami yaitu Bapak Samsudin, yaitu kecelakaan yang timbul pada saat memanen sawit nahas matanya terkena serbuk dari kelapa sawit yang mengakibatkan mata beliau buta permanen. Perlu adanya kesadaran dari diri sendiri karena sangat penting untuk menjaga keamanan dan keselamatan agar dapat mengurangi risiko kecelakaan akibat kerja. Oleh karena itu, perusahaan (PTPN) wajib untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan program pemberian alat pelindung diri yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah sebagaimana ketentuan Undang-undang yang berlaku.

Melalui wawancara dengan salah satu Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yakni Bapak Firman, beliau mengatakan bahwa penyebab utama para pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja adalah karena kurangnya perhatian atau ketegasan dalam memberikan penyuluhan oleh perusahaan (PTPN) kepada mandor lapangan.¹² Pihak PTPN juga tidak mendesak Instansi Pemerintah terkait persoalan menyediakan alat pelindung diri, sehingga terjadi permasalahan demikian yang dimana si pemberi kerja tidak mampu untuk memberikan hak-hak pekerja tersebut sebagaimana layaknya hak pekerja pada umumnya, hal inilah yang wajib di perhatikan. Penyebab bagi kami pekerja/buruh harian lepas adalah dari pihak PTPN V yang sebenarnya tidak menyediakan fasilitas (APD) sendiri serta pengarahan dari mandor kami juga tidak begitu tegas mewajibkannya, untuk itu kami hanya perlu fokus dalam melakukan semua pekerjaan dan menggunakan alat pelindung diri seadanya dari inisiatif kami sendiri untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja kami di lingkungan kerja.

¹¹ Bapak Surya Darma (Krani 1 Personalia atau Mandor Lapangan), Wawancara dengan Peneliti di PTPN V Kebun Air Molek I, 06 Desember 2023.

¹² Bapak Firman (Sub Bagian Umum), Wawancara dengan Peneliti pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 19 Desember 2023.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 2 (Hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I)

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, setiap perusahaan harus menerapkan aturan tersebut secara menyeluruh, karena sistem ini dirancang untuk melindungi para pekerja dari penyakit dan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh suatu pekerjaan, termasuk menggunakan peralatan perlindungan diri pada saat bekerja.¹³ Segala aturan yang telah ditetapkan menjadi acuan bagi pengusaha maupun para pekerja harus diikuti dan ditaati agar terciptanya lingkungan yang aman, adil, sejahtera bagi seluruh pihak yang terkait. Untuk itu, perlu mempersyaratkan beberapa hal yang mendasar agar dapat terlaksananya tujuan tersebut.

Adapun hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Hambatan Eksternal (Instansi Pemerintah)

Terdapat faktor yang menghambat dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengelola jasa penyalur tenaga kerja, karena kurangnya pengawasan dan perhatian dari perusahaan PTPN V Kebun Air Molek I dalam membuat beberapa prosedural terkait tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketegasan yang diberikan Instansi Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang menjadi lembaga pemerintah diharuskan untuk terjun langsung dalam pengawasan tersebut, jika terdapat pelanggaran maka harus ditindak lebih tegas kepada pihak pengelola jasa penyalur tenaga kerja tersebut.

2) Hambatan Internal

a) Faktor budaya hukum yang kurang

Kurangnya budaya hukum dalam membentuk kesadaran pekerja/buruh karena budaya hukum memiliki hubungan yang erat dengan kesadaran hukum dalam suatu masyarakat. Pada PTPN V Kebun Air Molek I, penulis menemukan beberapa pekerja/buruh yang masih tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat menyemprot, memupuk dan memanen sawit. Hal ini tentu saja melanggar aturan dan ketentuan pada Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pihak perusahaan masih kurang dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dalam hal mencukupi segala kebutuhan yang menyangkut pada keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh. Khususnya pada saat

¹³ Naldi Nurwahyudi Siagian, "Evaluasi komitmen dan kebijakan (SMK3) sebagai upaya perlindungan tenaga kerja", *Journal Of Health and Medical Research* 3, no. 1 (2023): 102-103, <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.

berada di lokasi kerja hal ini dapat menimbulkan potensi kecelakaan kerja, karena tidak menggunakan perlengkapan alat pelindung diri sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Undang-undang yang berlaku.

b) Faktor prasarana alat pelindung diri (APD) yang tidak dicukupi

Berdasarkan observasi, penulis mendapati beberapa keterangan dari buruh harian lepas bahwa pada perlengkapan alat pelindung diri yang tersedia di perkebunan kelapa sawit sangat tidak memadai dan tidak seimbang dengan keseluruhan jumlah pekerja yang bekerja di lapangan. Karena ketersediaan alat pelindung diri merupakan faktor penunjang kinerja yang sangat dibutuhkan bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pekerja/buruh dalam hal melindungi diri, mereka melakukan inisiatif untuk membeli alat pelindung diri seadanya, agar dapat memastikan bahwa mereka bisa menjaga keselamatan dan kesehatan pada saat bekerja di lapangan.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap hambatan yang terjadi dapat menyebabkan sebuah peraturan yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksanakan sebaik mungkin yang sebagaimana mestinya, sehingga tujuan utama dari peraturan tersebut tidak dapat terpenuhi dengan maksimal. Menurut Soerjono Soekanto yang mengatakan bahwa efektivitasnya suatu hukum adalah sejauh mana kemampuan untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah direncanakan, sehingga hukum dapat dikatakan efektif apabila terdapat suatu hukum yang positif maka pada saat itu hukum tersebut dapat mencapai tujuan utamanya dengan membimbing atau merubah sikap perilaku manusia sehingga dapat menjadi perilaku hukum.¹⁴

Hukum dikatakan efektif apabila dilihat dari faktor yang dapat mempengaruhi hukum tersebut sehingga fungsi dari keefektifan itu akan berjalan dengan sebaik-baiknya. Hukum juga dapat dilihat dari faktor masyarakatnya sendiri, seseorang akan mencapai tujuan jika mereka bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku.¹⁵

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Efektivitas hukum serta pengaturan sanksi*, (Bandung: Ramadja Karya, 1988), 80.

¹⁵ Galih Orlando, "Efektivitas hukum serta fungsi hukum di Indonesia", *Jurnal Pendidikan, Agama dan Sains* 4, no. 1 (2022): 50-51, <https://www.ejurnal.stita.ac.id/index.php/TBQ/article/download/77/70>.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 3 (Upaya Mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I)

Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja secara jelas telah dikatakan setiap hak pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mengenai moral kesusilaan dan perlakuan yang sama terhadap hak asasi manusia serta nilai agama. Perlindungan hukum itu sendiri dimaksudkan agar setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perhatian lebih terkait pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja.

Dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi pada pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, adapun upaya yang dapat dilakukan untuk melindungi pekerja/buruh berdasarkan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan harus melakukan upaya dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja agar sesuai dengan sistem manajemen keseluruhan pada perusahaan sehingga sistem ini dapat melindungi pekerja yang mencakup aspek kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan fisik dan mental.
- 2) Melakukan upaya dengan terjun langsung dalam mengawasi pengelola penyalur tenaga kerja secara teratur. Tujuannya berguna untuk memastikan kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh pengelola penyalur tenaga kerja agar dapat sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh karena itu, perlu kerjasama antara pengelola penyalur tenaga kerja dengan Instansi Pemerintah untuk membangun komunikasi melalui pertukaran informasi terkait kegiatan yang dilakukan pekerja/buruh sehari-hari sehingga dapat memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja tersebut.
- 3) Setiap perusahaan agar dapat menyediakan perlengkapan alat pelindung diri sesuai dengan jumlah keseluruhan pekerja/buruh pada saat bekerja, agar dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja. Untuk itu, setiap pekerja/buruh harus mempunyai kesadaran dalam mematuhi dan menggunakan perlengkapan alat pelindung diri agar dapat menjamin keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pertanggungjawaban kecelakaan dan sakit akibat kerja termasuk tanggung jawab bagi pihak perusahaan karena dalam hal bekerja di perkebunan atau lapangan pasti tidak akan terhindar dari risiko kecelakaan kerja. Agar dapat mengurangi potensi kecelakaan dan penyakit akibat bekerja tersebut, maka pihak perusahaan atau PTPN V Kebun Air Molek I melakukan upaya pencegahan atau penanggulangan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, sehingga kecelakaan dan sakit akibat bekerja kemungkinan kecil tidak akan pernah terjadi lagi dikemudian harinya. Tentu tidak terlepas dari ketentuan aturan yang telah ditetapkan dengan melakukan penerapan sistem manajemen pada perusahaan itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa pada pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pekerja pada PTPN V Kebun Air Molek I di Kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya dalam Pasal 86 terkait penerapan sistem manajemen perusahaan belum terlaksanakan dengan maksimal. Beberapa faktor penghambat diantaranya yaitu kurangnya pengawasan dari perusahaan dalam membuat beberapa prosedural pada jasa penyalur tenaga kerja, budaya hukum yang kurang dalam membentuk kesadaran pekerja/buruh, dan hambatan dalam prasarana alat pelindung diri yang tidak dicukupi oleh perusahaan karena tidak seimbang dengan keseluruhan jumlah pekerja/buruh yang bekerja di lapangan. Adapun upaya yang harus dilakukan agar hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi ialah dengan cara mengurangi risiko kecelakaan kerja, perusahaan harus menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan pengawasan terkait pengelola penyedia tenaga kerja dan menyediakan perlengkapan alat pelindung diri sesuai dengan jumlah keseluruhan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bakri, Muhammad. *Pengantar hukum Indonesia*. Malang: UB Press, 2013.
- Hufron, Chamdani. *Perlindungan hukum pekerja alih daya setelah dikeluarkan UU Cipta Kerja*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023.
- Khairani. *Kepastian hak pekerja outsourcing*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Nyoto. *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Putra, Zulfikar, Darmawan Wiridin dan Farid Wajdi. *Implementasi upah minimum kesejahteraan pekerja*. Jakarta: Ahlimedia Book, 2022.
- Soekanto, Soerjono. *Efektivitas hukum serta pengaturan sanksi*. Bandung: Ramadja Karya, 1988.
- Sulastri, Lusia. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Jejak Pustaka, 2015.

E-Jurnal :

- Nurchahyo, Ngabiidin. " Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan Perundang-undangan di Indonesia", *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 70-71, <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jch/>.
- Orlando, Galih. "Efektivitas hukum serta fungsi hukum di Indonesia", *Jurnal Pendidikan, Agama dan Sains* 4, no. 1 (2022): 50-51, <https://www.ejurnal.stita.ac.id/index.php/TBQ/article/download/77/70>.
- Pohan, Muhammad Regen. "Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu", *Merdeka Law Journal* 1, no. 2 (2020): 61, <https://www.academia.edu/download/108988608/pdf.pdf>.
- Salianto, Salianto, Musthofainal Akhyar dan Muhammad Subhan. "Evaluasi Penerapan K3 berdasarkan SMK3", *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 5 (2022): 397, <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/326/282>.
- Siagian, Naldi Nurwahyudi. "Evaluasi komitmen dan kebijakan (SMK3) sebagai upaya perlindungan tenaga kerja", *Journal Of Health and Medical Research* 3, no. 1 (2023): 102-103, <https://jurnal.iainbone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.
- Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 954, <http://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.