

ANALISIS EFEKTIVITAS PENEGAKKAN HUKUM K3 SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI INDONESIA

Hurotun Afifah¹, Mitasari², Samsul Anwar³, Meli Andriyani⁴, Enjum Jumhana⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa

afifahhurotun@gmail.com¹, mita64844@gmail.com², cacoenganwar123@gmail.com³, meliandriyani2430@gmail.com⁴, jumhanad@gmail.com⁵

ABSTRACT; Occupational Health and Safety (OHS) is a vital element in protecting workers that aims to create a safe and healthy for work environment. In Indonesia, law enforcement on OHS has been regulated in various regulations legislation that has been determined. However, there are still many cases of work accidents that indicate the weak implementation of these regulations. The main challenges in law enforcement on OHS are the lack of very effective supervision from the government, the limited resources of labor inspectors, and the low awareness of companies regarding the importance of OHS. In addition, the application of the sanctions for companies that violate the rules has not yet provided a deterrent effect.

Keywords: Health, Occupational Safety, Law Enforcement.

ABSTRAK; Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu elemen vital dalam perlindungan terhadap tenaga kerja dengan tujuan membuat kenyamanan serta Kesehatan. Di Indonesia, penegakkan hukum K3 telah diatur dalam berbagai regulasi, dan juga sudah teratur di dalam perundang-undangan. Meskipun demikian, masih banyak kasus kecelakaan kerja yang menunjukkan lemahnya implementasi aturan tersebut. Tantangan utama dalam penegakan hukum K3 ialah kurangnya pengawasan yang sangat efektif dari pemerintah, adanya keterbatasan sumber daya inspektur tenaga kerja, serta rendahnya kesadaran perusahaan terhadap pentingnya K3. Selain itu, penerapan sanksi bagi perusahaan yang melanggar aturan masih belum memberikan efek jera.

Kata Kunci: Kesehatan, Keselamatan Kerja, Penegakkan Hukum.

PENDAHULUAN

Efektivitas merupakan adanya hubungan antara output dengan tujuannya, yang dimana jika semakin tinggi sumbangannya, maka outputnya akan mencapai, dan sebaliknya yang ada

di suatu organisasi.¹ Penegakkan yang di lakukan oleh hukum merupakan suatu bentuk usaha yang bertujuan untuk mewujudkan adanya suatu ide-ide dan konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan.² Efektivitas penegakan hukum lebih merujuk pada sejauh mana suatu peraturan atau suatu kebijakan dapat diterapkan secara konsisten dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam konteks hukum kesehatan dan keselamatan kerja (K3), efektivitas penegakan hukum dapat melibatkan serangkaian upaya untuk memastikan bahwa peraturan terkait K3 tidak hanya ada secara formal, tetapi juga diterapkan dengan baik di tempat kerja sehingga mampu melindungi hak-hak pekerja. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi apakah efektif atau tidaknya suatu hukum, ialah :³

1. Faktor hukumnya sendiri (UU), ialah adanya suatu keadilan, kepastian, dan kemanfaatan merupakan suatu komponen terhadap hukum. Oleh karena itu, nilai keadilan kadang-kadang tidak tercapai ketika hakim memutuskan suatu perkara hanya berdasarkan UU. Oleh karena itu, keadilan selalu diutamakan ketika melihat masalah hukum. Hukum tidak hanya dapat didasarkan pada status tertulis, tetapi juga mempertimbangkan faktor sosial yang dinamis. Karena itu, bisa dapat melibatkan pengalaman subjektif orang, keadilan, di sisi lain, masih terbuka untuk diskusi.⁴
2. Factor penegak hukum, merupakan beberapa bagian dari beberapa sistem yang ada di hukum, yang terdiri dari aparat penegak hukum yang bertujuan guna memberikan keyakinan hukum, keadilan, dan keuntungan yang selaras dengan hukum. Dalam hal ini, orang-orang yang menegakkan hukum merupakan petugas polisi, hakim, jaksa, pengacara, dan penasihat hukum untuk komunitas bisnis.
3. Adanya faktor dari sarana atau fasilitas yang dapat mendukung, yang dimana jika secara sederhananya ini dapat bertujuan dapat dicapai dengan menggunakan fasilitas pendukung yang mana bidang fungsinya berfungsi sebagai fasilitas fisik yang mendukung. Untuk

¹ Mahmudi,. (2005). *Manajemen Kinerja Di Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

² Dellyana, Shant,. (1988). *Konsep Penegakkan Terhadap Hukum*. Yogyakarta: Liberty.

³M Luthfi. (2022) . “Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap UU Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perubahan UU Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan. *Journal of Law (J-Law)*, 60-72.

⁴ Soekanto Soerjono. (2006). *Pokok-Pokok Sosiologi Terhadap Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- memberikan bantuan, perlu memiliki lembaga yang terstruktur dengan baik, staf yang berpengetahuan dan mahir, peralatan mutakhir, dan sumber daya keuangan yang cukup.
4. Factor masyarakat, dengan adanya tujuan penegak hukum ini ialah agar menciptakan keharmonisan di masyarakat umum, Oleh karena itu, mereka memiliki argumen tertentu tentang norma hukum. yang akan menjadi tolak ukur kesuksesan sistem hukum tergantung pada pengambilan keputusan publik dan kepercayaan publik terhadap sistem hukum.

Dalam hal ini, faktor masyarakat dapat mengacu pada keadaan masyarakat, atau tingkat kesadaran masyarakat terhadap hukum yang berlaku. Jika hukum dapat diterapkan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan dan bias, maka hukum itu.⁵ Kesehatan dan keselamatan dalam dunia kerja merupakan suatu ilmu pengetahuan yang dalam penerapannya ada di dalam usaha, yang bertujuan guna mencegah adanya kemungkinan terjadinya suatu kecelakaan atau hal yang negative dan bisa dapat mengakibatkan penyakit kerja di tempat kerja.⁶

Di Indonesia, penerapan K3 telah diatur melalui berbagai regulasi, dan juga sudah di atur ke dalam perundang-undangan yang sudah ditetapkan. Regulasi ini diwajibkan untuk para pengusaha bertujuan agar bisa menyediakan berbagai fasilitas kerja yang bisa dapat memenuhi standar akan keselamatan, Kesehatan terhadap karyawannya. Namun, meskipun aturan tersebut telah diundangkan, angka kecelakaan yang ada di tempat kerja (perusahaan) yang ada di negara Indonesia ini masih sangat tinggi. Jika di lihat dari data ketenagakerjaan, masih banyak ribuan kasus kecelakaan kerja terjadi setiap tahunnya, menyebabkan kerugian baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Tantangan dalam penerapan hukum K3 seringkali bersumber dari berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan pemerintah, kurangnya kesadaran pengusaha terhadap pentingnya K3, dan minimnya partisipasi pekerja dalam mendukung program K3 di tempat kerja. Selain itu, kendala teknis, seperti keterbatasan jumlah inspektur terhadap tenaga kerja dan sanksi yang di berikan hukum ini tidak dapat memberikan efek jera, akan tetapi menjadi suatu hambatan bagi regulasi K3. Maka dari itu, penegakkan yang di berikan hukum ini sangat penting bagi suatu

⁵ Erlies Septiana Nurbani Salim HS, H. (2018). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi / Salim HS*. Depok: Rajawali Pers.

⁶ Husni. Lalu. (2003). *Hukum ketenagakerjaan Di Negara Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

pekerjaan, agar pekerja bisa dapat memberikan haknya yang sesuai dengan ketentuannya yang telah di terapkan.

Rumusan Masalah

1. Apa saja rintangan atau kendala yang dihadapi dalam penegakkan hukum K3 ini suatu perusahaan atau tempat kerja bagi pekerja?
2. Bagaimana peran pemerintah, pengusaha, serta pekerja guna mendukung akan penegakkan hukum K3?
3. Bagaimana dampak dari penegakkan hukum K3 terhadap perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang dimana metode penelitian kualitatif itu ialah mengamati orang yang ada di dalam suatu lingkungan, serta dapat melakukan suatu interaksi atau komunikasi dengan mereka, serta bisa dapat menafsirkan pendapat mereka mengenai dunia disekelilingnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kendala adalah suatu menghambat, sesuatu yang dapat membatasi untuk mencapai sasaran; rintangan, halangan.⁷ Hambatan atau kendala dalam penegakan hukum Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja yang mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan regulasi, implementasi, serta kesadaran dari pihak-pihak yang terkait, dan ada beberapa kendalanya ialah:

1. Kurangnya pengawasan yang efektif, yang dimana adanya beberapa jumlah inspektur ketenagakerjaan yang terbatas seringkali menjadi suatu kendala dalam mengawasi implementasi regulasi K3 di lapangan. Dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi, jumlah inspektur tidak sebanding sehingga pengawasan menjadi tidak merata. Dan juga keterbatasan terhadap anggaran untuk pengawasan, seperti dana operasional, juga memperburuk kondisi ini.

⁷ Abdillah, Pius & Danu Prasety. (2008). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arkola.

2. Kesadaran dan juga kepatuhan yang sangat rendah bagi suatu perusahaan, ini berarti banyaknya suatu perusahaan terutama di sektor usaha kecil dan juga menengah (UKM), kurang memahami pentingnya penerapan K3. Mereka cenderung memandang K3 sebagai beban biaya tambahan daripada investasi untuk perlindungan tenaga kerja. Dan juga, ada beberapa perusahaan sengaja mengabaikan regulasi K3 untuk menghemat biaya operasional, terutama jika risiko sanksi hukum dianggap kecil.
3. Minimnya akan suatu kesadaran pekerja terhadap haknya, yang dimana ada sebagian pekerja tidak mengetahui hak mereka atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Akibatnya, mereka tidak aktif melaporkan pelanggaran atau risiko di tempat kerja. Dari rendahnya akan kesadaran itu, bisa membuat mereka kurang mematuhi prosedur K3 yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Ketidaktegasan dalam penegakkan terhadap sanksi hukum, yang dimana dengan menerapkan sanksi terhadap suatu perusahaan yang telah melanggar regulasi K3 seringkali tidak konsisten. Hal ini menciptakan kesan bahwa pelanggaran terhadap aturan K3 tidak akan menimbulkan konsekuensi serius. Adanya denda yang rendah atau hukuman yang tidak memberikan efek jera menjadi kendala besar dalam memastikan kepatuhan perusahaan.
5. Ketidakharmonisan terhadap regulasi K3, yang dimana adanya beberapa aturan yang terkait dengan K3 yang tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan terkadang saling tumpang tindih atau tidak sinkron.
6. Keterbatasan infrastruktur dan sumber daya, yang dimana adanya beberapa perusahaan yang tidak memiliki infrastruktur yang sangat memadai untuk mendukung penerapan program K3, seperti alat pelindung diri (APD) yang berkualitas atau fasilitas keselamatan yang lengkap. Selain itu, kurangnya pelatihan bagi tenaga kerja dan manajemen perusahaan dalam memahami regulasi K3 juga menghambat implementasi yang baik.
7. Kurangnya dukungan serta kolaborasi antar pemangku kepentingan, dengan adanya kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, pekerja, dan serikat buruh dalam mendukung implementasi K3 sering kali belum optimal.

Untuk mengatasi kendala-kendala di atas, diperlukan beberapa solusi yang harus dilakukan, ialah dengan cara:

1. Meningkatkan jumlah dan kapasitas inspektur ketenagakerjaan.

2. Memberikan pendidikan serta pelatihan yang intensif kepada pekerja dan pengusaha mengenai pentingnya K3.
3. Mengharmonisasi regulasi K3 dengan standar internasional.
4. Menegakkan sanksi hukum yang telah di terapkan

Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini, efektivitas penegakkan hukum K3 dapat ditingkatkan, sehingga adanya perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia dapat lebih terjamin. Di Indonesia, penegakkan hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat menghadapi berbagai hambatan dan kendala yang bersifat struktural, kultural, dan teknis, ada hambatan utamanya yang di hadapi ialah :

1. Adanya keterbatasan akan pengawasan terhadap pemerintah, dengan jumlah inspektur pada tenaga kerja yang sangat terbatas yang ada di negara Indonesia Ini menyebabkan rendahnya frekuensi inspeksi di lapangan.
2. Kurangnya akan suatu kesadaran serta kepatuhan dari suatu perusahaan, yang dimana banyak pengusaha memandang K3 sebagai beban biaya tambahan dan bukan sebagai investasi.
3. Minimnya suatu pengetahuan serta kesadaran akan pekerjaan, yang dimana banyaknya pekerja yang tidak mengetahui hak-haknya terkait keselamatan kerja, sehingga mereka cenderung pasif terhadap pelanggaran atau kondisi kerja yang tidak aman.

Dari data dari BPJS pada suatu ketenagakerjaan ini dapat menunjukkan masih banyaknya kasus pada kecelakaan kerja yang terjadi setiap tahunnya, yang tidak hanya bisa dapat merugikan pekerja saja. Akan tetapi juga, bisa dapat menyebabkan akan kerugian terhadap ekonomi yang signifikan. Adanya upaya guna mengatasi hambatan tersebut ialah dengan cara:

1. Meningkatkan jumlah dan kapasitas inspektur ketenagakerjaan.
2. Memperketat penerapan sanksi hukum untuk pelanggaran K3.
3. Meningkatkan kesadaran pekerja dan pengusaha melalui kampanye dan pelatihan K3.
4. Menyediakan infrastruktur dan teknologi pendukung yang memadai, terutama di sektor informal dan daerah terpencil.
5. Meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antara pemangku kepentingan.

Dengan mengatasi berbagai hambatan-hambatan tersebut, penegakkan hukum K3 di Indonesia dapat menjadi lebih efektif dalam melindungi hak-hak pekerja.

Peran pemerintah, pengusaha, serta pekerja dalam mendukung akan penegakkan hukum K3

Adanya peran dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja ini sangat penting dalam mendukung suatu penegakkan hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Adanya kolaborasi yang baik antara ketiga pihak ini merupakan hal yang terpenting guna menciptakan adanya lingkungan terhadap kerja yang sangat aman, serta dapat melindungi hak yang semestinya pekerja dapatkan. Peran pemerintah, berperan sebagai regulator, pengawas, dan penegak hukum, pemerintah bisa dapat memiliki tanggung jawab yang paling utama guna memastikan adanya pelaksanaan terhadap K3 yang berjalan sesuai regulasi.⁸

1. Peran pemerintah yang dilakukannya meliputi :
 - a. Menyusun dan menegakkan suatu regulasi K3, pemerintah memiliki tanggung jawab guna merumuskan suatu kebijakan dan peraturan yang terkait dengan K3 yang komprehensif, seperti UU Keselamatan Kerja, dan memastikan implementasinya di semua sektor industri.
 - b. Melakukan suatu pengawasan serta inspeksi, yang dimana adanya peran pemerintah ini harus melakukan suatu pengawasan yang sangat rutin terhadap perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar K3.
 - c. Memberikan edukasi serta pelatihan, yang dimana peran pemerintah ini harus bisa mengadakan suatu program edukasi, pelatihan, dan kampanye untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya K3 di kalangan pengusaha dan pekerja.
2. Peran pengusaha ini memiliki tanggung jawab langsung untuk memastikan implementasi K3 di tempat kerja, yang memiliki tujuan guna melindungi pekerja dari risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Adapun peran pengusaha itu sendiri ialah:
 - a. Menyediakan suatu fasilitas serta adanya insfrastruktur K3, yang dimana pengusaha harus menyediakan alat pelindung diri (APD), peralatan kerja yang aman, dan fasilitas pendukung lainnya sesuai standar K3.
 - b. Memberikan pelatihan kepada pekerja, yang dimana pengusaha ini sangat wajib memberikan pelatihan kepada pekerja tentang cara bekerja dengan aman dan prosedur darurat di tempat kerja.

⁸ Kyla Malcom. . (2009). Transformasi Administrasi Publik Menghadapi Era Digital

- c. Menciptakan akan budaya terhadap K3, yang dimana suatu pengusaha harus bisa mendorong akan budaya pada keselamatan kerja dengan memprioritaskan K3 dalam setiap aspek operasional.
3. Yang terakhir ialah peran dari pekerja, yang dimana pekerja sendiri ialah seseorang yang statusnya ialah bekerja di tempat kerja atau bisa di sebut dengan suatu perusahaan, yang dapat menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain⁹. Pekerja juga pastinya memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan akan suatu keselamatan yang ada di tempat kerja. Ada beberapa peran pekerja itu sendiri ialah sebagai :
 - a. Mematuhi akan suatu aturan serta prosedur terhadap K3, yang dimana pekerja harus dapat mematuhi semua prosedur keselamatan yang telah ditetapkan, termasuk penggunaan alat perlindungan pada diri pekerja
 - b. Ikut berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan serta edukasi, dengan cara mengikuti pelatihan K3 yang telah diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pemahaman tentang risiko dan cara pencegahannya.
 - c. Melaporkan suatu kondisi yang sangat berbahaya, dengan pekerja yang harus proaktif bisa dapat melaporkan potensi bahaya, kerusakan alat, atau pelanggaran K3 kepada atasan atau pihak terkait.

Dengan begitu, adanya kolaborasi antar pihak dari ketiganya ini bisa dapat menghasilkan keberhasilan dalam penegakan hukum K3 hanya dapat tercapai jika ketiga pihak ini dapat bekerja sama. Misalnya seperti pemerintah sebagai regulator menyediakan regulasi yang jelas dan melakukan pengawasan. Atau pengusaha menjalankan regulasi dengan menyediakan fasilitas dan program K3. Atau lainnya sebagai pekerja dapat memastikan implementasi K3 dengan patuh pada aturan yang telah ditetapkan.

⁹ Maimun. (2003). *Hukum ketengakerjaan pada suatu pengantar kerja*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Dampak penegakkan hukum K3 terhadap perlindungan suatu hak-hak pekerja di Indonesia

Dampak merupakan besarnya akan suatu nilai yang kita tambahkan pada kehidupan atau dunia setiap orangnya. Adanya dampak penegakkan hukum ini bagi pekerja di suatu perusahaan, ialah sebagai berikut :¹⁰

1. Meningkatkan akan keselamatan serta kesehatan akan kerja, yang dimana penegakkan hukum K3 yang efektif secara langsung yang bertujuan guna melindungi pekerja dari banyaknya risiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Dengan adanya peraturan yang telah ditegakkan, perusahaan diwajibkan menyediakan alat pelindung diri (APD), fasilitas yang aman, serta adanya pelatihan K3 yang memadai.
2. Perlindungan hak atas kesejahteraan, yang dimana pekerja harus memiliki hak atas kesejahteraan yang mencakup keamanan fisik dan mental di tempat kerja.
3. Mendorong suatu akan kepastian terhadap hukum, yang dimana adanya ketegasan dalam penegakkan hukum K3 yang memberikan kepastian hukum kepada pekerja, bahwa perusahaan wajib mematuhi regulasi untuk melindungi mereka
4. Memperkuat hak untuk mengadakan suatu pelanggaran, ini berarti adanya penegakkan hukum K3 yang memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. Dengan adanya mekanisme pengaduan dan penanganan, pekerja merasa lebih terlindungi dan memiliki sarana untuk menegakkan hak-haknya.

Adanya tantangan dalam dampak yang ada pada penegakkan Hukum K3, ini berbagai macam, seperti :

1. Kepatuhan suatu perusahaan yang sangat rendah, yang dimana tidak semua perusahaan dapat mematuhi regulasi K3 secara konsisten.
2. Pengawasan yang lemah, dengan adanya penegakkan hukum ini sering memiliki kendala guna kurangnya pengawas dan sanksi yang tidak tegas.

Kurangnya akan kesadaran akan pekerja, yang dimana banyaknya pekerja yang belum sepenuhnya memahami hak mereka atas keselamatan kerja.

¹⁰ Suwarso, 'Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Indeks Prestasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Jember Tahun 2017', Jurnal Relasi, XIV.02 (2018), 15–27.h.17

KESIMPULAN

Penegakkan hukum yang terkait dengan Kesehatan dan keselamatan dalam pekerjaan ini merupakan elemen penting dalam melindungi hak-hak pekerja di Indonesia. Adanya upaya untuk dapat menciptakan akan suatu lingkungan pada pekerjaan yang aman, sehat, dan produktif. Implementasi hukum K3 menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan perhatian dan tindakan dari seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Adanya peran sentral hukum K3 dalam melindungi haknya padapekerja ialah dapat di atur didalam UU Ketenagakerjaan, serta peraturan menteri.

Hukum ini tidak hanya melindungi terhadap pekerja dari berbagai risiko akan kecelakaan atau yang akan berdampak negative saja, akan tetapi juga bisa dapat menjamin hak pada pekerja agar memiliki lingkungan kerja yang nyaman. aman serta sejahtera bagi para pekerja. Penegakkan hukum K3 yang ada di Indonesia masih menghadapi banyaknya hambatan, termasuk ialah kurangnya jumlah inspektur ketenagakerjaan, keterbatasan anggaran pengawasan, serta rendahnya kesadaran dan kepatuhan baik dari pihak pengusaha maupun pekerja. Selain itu, sanksi yang kurang tegas dan ketidakharmonisan regulasi juga memperburuk efektivitas implementasi K3.

Adanya berbagai peran antara pemerintah, pengusaha serta pekerja dalam penegakkan K3, ini ialah memiliki perannya masing-masing. Yang dimana, peran pemerintah ialah bertanggung jawab sebagai pembuat regulasi, pengawas, dan penegak hukum. Pengusaha harus menjalankan regulasi K3 dengan menyediakan fasilitas dan pelatihan yang memadai bagi pekerja. Sementara itu, pekerja memiliki peran untuk mematuhi prosedur keselamatan kerja, melaporkan potensi bahaya, dan berkontribusi dalam membangun budaya keselamatan di tempat kerja. Kolaborasi yang baik antara ketiga pihak ini merupakan kunci utama keberhasilan penegakan hukum K3.

Efektivitas penegakkan hukum K3 sangat bergantung pada kemampuan pemerintah dalam melakukan pengawasan, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan tingkat kepatuhan pengusaha serta pekerja terhadap regulasi K3. Meskipun sudah ada upaya yang dilakukan, seperti peningkatan jumlah inspektur ketenagakerjaan dan pelatihan K3, masih diperlukan banyak perbaikan untuk mengatasi berbagai kendala yang ada. Dengan begitu, pastinya akan memiliki dampak, dampak positif dari adanya penegakkan hukum K3

yang efektif ialah guna memberikan memberikan dampak yang signifikan, seperti penurunan angka terhadap kecelakaan kerja, dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan efektivitas pada penegakkan hukum K3 di Indonesia, beberapa langkah strategis perlu diambil, di antaranya :

1. Menambahkan jumlah serta kapasitas inspektur ketenagakerjaan.
2. Meningkatkan kesadaran pengusaha dan pekerja tentang pentingnya K3 melalui edukasi dan kampanye nasional.
3. Memberikan insentif bagi perusahaan yang patuh terhadap regulasi K3 dan menerapkan sanksi tegas bagi pelanggaran.
4. Mengharmonisasikan regulasi K3 dengan standar internasional untuk menciptakan aturan yang lebih relevan dan aplikatif.
5. Memperkuat akan kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, pekerja, dan serikat buruh untuk menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada keselamatan dan kesehatan.

Dengan dapat memperbaiki berbagai hambatan-hambatan yang ada serta guna meningkatkan sinergi antara seluruh pemangku kepentingan, penegakkan hukum K3 yang ada di negara Indonesia dapat lebih efektif dalam melindungi hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Pius & Danu Prasety. (2008). Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Surabaya: Arkola.
- Dellyana, Shant,. (1988). *Konsep Penegakkan Terhadap Hukum*. Yogyakarta: Liberty.
- Erlies Septiana Nurbani Salim HS, H. (2018). Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi / Salim HS. Depok: Rajawali Pers.
- Husni. Lalu. (2003). *Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kyla Malcom. . (2009). Transformasi Administrasi Publik Menghadapi Era Digital..
- M Luthfi. (2022). "Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap UU Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perubahan UU Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan. *Journal of Law (J-Law)*, 60-72.
- Mahmudi,. (2005). *Manajemen Kinerja Di Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Maimun. (2003). *Hukum ketengakerjaan pada suatu pengantar kerja*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Nasution. . (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Soekanto Soerjono. (2006). *Pokok-Pokok Sosiologi Terhadap Hukum*. Jakarta: PT Raja

Grafindo Persada.

Suwarso. (2017). Dampak kuliah sambil bekerja terhadap indeks prestasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Negara dan Swasta Di Kabupaten Jember. *Jurnal Relasi*, 17.