

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PT. PLN ULTG KUDUS**
*LEGAL PROTECTION FOR THE HEALTH AND SAFETY OF
EMPLOYEES OF PT. PLN ULTG KUDUS*

Moch Rudi, Hengky Widiatmoko dan Hidayatulloh

Universitas Muria Kudus, Universitas Safin Pati, Universitas Muria Kudus

Korespondensi Penulis : 202102045@std.umk.ac.id, hengkywidiatmoko@gmail.com,
hidayatullah@umk.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Rudi, Moch, Hengky Widiatmoko dan Hidayatulloh. *Perlindungan Hukum terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan PT. PLN ULTG Kudus*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.12 (2025).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan PT PLN ULTG Kudus dalam hal hak-hak karyawan, khususnya hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT PLN ULTG Kudus berjalan dengan baik, terutama melalui upaya-upaya seperti penyediaan alat pelindung diri berupa alat pelindung diri, jaminan kesehatan dan tenaga kerja. Selain itu, terdapat juga supervisi pengawasan keselamatan dan kesehatan karyawan. Beberapa kendala yang teridentifikasi antara lain inkonsistensi penggunaan alat pelindung diri oleh karyawan selama bekerja. Fasilitas rumah sakit yang didaftarkan oleh perusahaan masih terbatas. Upaya perusahaan meliputi pemantauan kinerja kerja secara berkala dan mengirimkan permintaan ke rumah sakit pelanggan di wilayah tersebut.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

This study aims to determine the legal protection of Health and safety of employees of PT PLN ULTG Kudus in terms of employee rights, especially the right to protection of Occupational Safety and health. Legal protection of Occupational Safety and health of PT PLN ULTG Kudus employees is going well, especially through efforts such as the provision of personal protective equipment in the form of personal protective equipment, health insurance and labor. In addition, there are also consulting services, professional training and employee supervision supervision. Some of the obstacles identified include inconsistencies in the use of personal protective equipment by employees during work. Hospital facilities registered by the company are still limited. The company's efforts include periodic monitoring of work performance and sending requests to customer hospitals in the region

Keywords: Legal Protection, Occupational Safety and Heal

A. PENDAHULUAN

Alinea keempat pada Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang akan mewujudkan kesejahteraan sosial, diantaranya dilaksanakan dengan pembangunan sistem ekonomi. Ketika ekonomi berkembang dengan baik, akan lebih banyak lapangan kerja tercipta sehingga dapat membantu orang mendapatkan penghasilan dan memperbaiki kehidupan mereka. Negara hadir untuk memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan pekerjaan, hak-hak mereka dilindungi dan mereka merasa aman di tempat kerja. Pemerintah ingin membantu agar ekonomi dapat berkembang secara adil sehingga pekerja memiliki pekerjaan yang baik dan semua orang dapat hidup layak .¹

Sesuai Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa semua pekerja berhak atas jaminan hukum yang mencakup²:

1. Kesejahteraan dan keselamatan di tempat kerja
2. Perilaku etis dan prinsip moral, serta
3. Perlakuan yang saling menghormati sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan yang melekat dan harga diri, disertai dengan prinsip-prinsip agama.

Perlindungan hukum merujuk pada martabat individu dan pengakuan hak-hak dasar yang diberikan melalui kerangka hukum dan undang-undang, melindungi dari tindakan yang tidak adil, serta berakar pada prinsip-prinsip hukum serta filsafat Pancasila. Penting bagi karyawan agar hak-hak mereka dilindungi. Undang-undang yang dikenal sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak karyawan diantaranya ³:

1. Setiap pekerja berhak atas upah untuk mendapatkan kualitas hidup yang layak.
2. Semua pekerja berhak untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kompetensi mereka sesuai dengan minat bakat dan pengetahuan mereka melalui pendidikan vokasi.

¹ Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, 2010, p.3–8.

² Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*, UUD RI Tahun 1945, Ps.28.

³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279

3. Semua pekerja harus diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan guna mempertajam keahlian kompetensi mereka, sehingga dapat menyempurnakan bakat alami dan pemikiran kreatif mereka untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian.
 4. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan dari kesehatan keselamatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan moral dan martabat manusia.
 5. Setiap keluarga dan tenaga kerja berhak mendapat jaminan sosial tenaga kerja.
 6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk menjadi anggota serikat pekerja.
- Pekerja juga berhak atas perlindungan terkait keselamatan di tempat kerja. Yaitu pada Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 1970, khususnya Pasal 12 yang mengatur kewajiban dan hak-hak pekerja sebagai diantaranya:
1. Memberikan informasi yang akurat ketika ditanya oleh ahli keselamatan kerja atau petugas pengawas.
 2. Menggunakan semua perlengkapan keselamatan pribadi yang diwajibkan.
 3. Patuhi semua peraturan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.
 4. Meminta otoritas untuk menegakkan semua peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.
 5. Jika pemberi kerja tidak menyediakan perlengkapan pelindung diri, sampaikan ke Serikat pekerja untuk disampaikan di Bipatrit

Menurut proyeksi ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) setiap tahun kecelakaan dan penyakit terkait tempat kerja menyebabkan kematian 2,3 juta orang. Penyakit kerja fatal menewaskan sekitar 2 juta orang, sementara lebih dari 350.000 kematian disebabkan kecelakaan industri. Menurut perkiraan ILO(Organisasi Perburuhan Internasional) dampak ekonomi dari implementasi keselamatan dan kesehatan kerja yang mencegah kecelakaan mencapai sekitar 4% dari PDB global setiap tahun, setara sekitar \$2,8 triliun. Telah terjadi peningkatan frekuensi kecelakaan di tempat kerja di Indonesia. Kecelakaan industri meningkat sebesar 55,2%, dari 114.000 pada tahun 2019 menjadi 177.000 pada tahun 2022,

dengan industri manufaktur dan konstruksi menyumbang sebagian besar insiden tersebut, yaitu 63,6%.⁴ Menurut ILO (Internasional Labor Organisation), setiap tahun terdapat lebih dari 250 juta kecelakaan kerja dan lebih dari 160 juta pekerja jatuh sakit karena risiko lingkungan kerja. Pada tahun 2005 terdapat sekitar 99 ribu buruh Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja atau PAK. Kemudian jumlah korban akan meningkat secara umum, mencapai rekor tertinggi yaitu 234 ribu orang pada tahun 2021.⁵

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan telah mendata pada tahun 2018 terjadi kecelakaan yang berada di lokasi kerja sebanyak 114.148 kasus dan tahun 2019 terdapat 77.295 kasus kecelakaan. Walaupun telah mengalami penurunan kasus kecelakaan yang terjadi di tempat kerja sebesar 33.05% tetapi angka kecelakaan kerja di Indonesia masih menempati urutan paling tinggi di wilayah Asia Tenggara.⁶ Frekuensi kecelakaan kerja di Indonesia terus meningkat setiap tahun. Jumlah kecelakaan kerja mencapai 221.740 kasus pada tahun 2020. Jumlah kecelakaan kerja terus meningkat, mencapai 234.370 kasus pada tahun 2021.

Frekuensi kecelakaan kerja di Indonesia terus meningkat. Pada tahun 2020, jumlah kecelakaan kerja meningkat menjadi 221.740 insiden. Jumlah kecelakaan kerja terus meningkat, mencapai 234.370 insiden pada tahun 2021. Sementara itu, kejadian kecelakaan saat bekerja melonjak drastis menjadi 298.137 insiden pada tahun 2022. Perusahaan Listrik Negara (PLN) mencatat 29 kecelakaan kerja yang terjadi di seluruh operasi perusahaan selama sepanjang tahun 2022. Empat belas orang meninggal dunia dalam insiden-insiden tersebut.

Pada tahun 1996, pemerintah telah mengeluarkan pedoman terkait dengan SMK3 melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 05 Tahun 1996. Penguatan implementasi SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dilakukan melalui ketentuan Peraturan Nomor 13 Tahun 2003. Pemerintah kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012,

⁴ Andriyani, dkk., *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, 2022, p.7–9.

⁵ Adi Ahdiat, *Jumlah Korban Kecelakaan Kerja 2005–2021*, diakses dari <https://databoks.katadata.co.id>, diakses pada 27 Januari 2026.

⁶ Chaidir Anwar, *Ada 77.295 Kasus Kecelakaan Kerja di 2019*, diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4898980/ada77295-kasus-kecelakaan-kerja-di-2019>, diakses pada 27 Januari 2026.

yang mengatur pelaksanaan SMK3, sejalan dengan penekanan dan modernisasi yang berkembang dalam pandangan masyarakat terhadap K3.

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Nomor 05 Tahun 1996 secara efektif dibatalkan mulai saat itu. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan Sistem Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di seluruh struktur organisasinya. Hal ini memiliki arti penting bagi sistem struktural, yang umumnya terdiri dari susunan hierarki, aturan, tanggung jawab, penerapan, teknik, urutan, dan ketentuan yang diperlukan untuk penggantian insiden, pelaksanaan, pencapaian, evaluasi, dan dukungan strategi K3 terkait manajemen risiko yang berkaitan dengan pembelajaran pekerjaan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan menguntungkan. Selain itu, perlindungan dan kesejahteraan terkait pekerjaan dipengaruhi oleh faktor lingkungan di tempat kerja, prosedur operasional yang berbahaya, dan sistem operasional yang semakin kompleks yang saat ini berpotensi mengancam keselamatan karyawan.⁷

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 juga mengatur standar penilaian Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); penilaian ini dilakukan oleh organisasi pihak ketiga yang ditunjuk oleh pemerintah. Persyaratan ini berlaku bagi perusahaan dengan jumlah karyawan 100 atau lebih yang menghadapi risiko potensial akibat sifat kegiatan operasionalnya atau bahan yang digunakan, yang berpotensi menyebabkan insiden seperti ledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja. Pemantauan yang teliti oleh lembaga yang berwenang diperlukan untuk memastikan apakah suatu entitas telah menerapkan manajemen keselamatan kerja dengan benar, dan hal ini dilakukan melalui evaluasi yang dilakukan oleh panel yang ditunjuk oleh pemerintah. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2008,

⁷ Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2014, p.2.

penilaian internal manajemen keselamatan kerja yang harus diselesaikan sebagai bagian dari persiapan untuk penyelenggaraan audit eksternal; penilaian internal ini dilakukan oleh perusahaan sendiri untuk menunjukkan kepatuhannya terhadap praktik dari manajemen keselamatan kerja dan kesesuaiannya dengan standar nasional ataupun internasional, serta tujuan lainnya. Audit manajemen keselamatan kerja internal itu sendiri harus diselenggarakan secara sistematis dan independen oleh personil yang memiliki kompetensi dibidang kerja dengan menggunakan metodologi yang telah ditetapkan sesuai dengan panduan manual audit internal.

PT. PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Kudus terletak di Jalan R Agil Kusumdyo Kudus. PT. PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Kudus memiliki jumlah karyawan 122 orang. PT. PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Kudus mempunyai 4 (empat) bidang, yaitu Bidang Pemeliharaan Gardu Induk, Pemeliharaan Proteksi, Pemeliharaan Jaringan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut pembicaraan dengan Feby Widiyanto dari Biro Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk di Kudus, personel yang bekerja di gardu induk dan lingkungan jaringan menghadapi risiko yang signifikan karena mereka berinteraksi langsung dengan peralatan bertegangan tinggi. Bahaya-bahaya tersebut meliputi kecelakaan, ledakan, paparan radiasi elektromagnetik, dan sengatan listrik. Mengingat risiko-risiko ini, penyelidikan yang lebih mendalam mengenai langkah-langkah pengamanan yang diizinkan untuk kesejahteraan dan keselamatan pekerja menjadi sangat penting. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu meneliti dan mempelajari bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan

B. PEMBAHASAN

Karyawan harus dilindungi oleh hak dan tanggung jawab yang jelas. Pekerja memiliki hak-hak sebagai berikut: hak untuk bekerja, hak untuk dibayar, hak atas gaji yang baik, hak untuk memilih, hak untuk dipekerjakan berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mereka, dan hak untuk diperlakukan dengan hormat.

Selain itu, perusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan, dan tanggung jawab karyawan adalah memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan untuk perusahaan, mematuhi peraturan pemberi kerja berikut, menjaga kerahasiaan di tempat kerja, dan mematuhi kontrak kerja. Inilah yang seharusnya dimiliki bisnis: kebijakan untuk keselamatan dan keselamatan karyawan. Karyawan harus menerima pelatihan keselamatan dan perlindungan kerja. investigasi kecelakaan. Pertahankan dan poskan protokol keselamatan dan keselamatan.⁸

Secara teoritis, perlindungan hukum pekerja dimaksudkan untuk mencegah mereka mendapatkan pekerjaan yang baik. Sebuah organisasi yang menawarkan hak atau kompensasi sesuai dengan peraturan dan peraturan ketenagakerjaan yang ditetapkan pemerintah menawarkan perlindungan hukum. Ini termasuk menjaga keselamatan dan kemampuan karyawan selama jam kerja.⁹

Pasal 91 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 13/2003 "tentang Perpekerjaan" menyatakan bahwa " tingkat kompensasi yang dibangun dengan pemahaman antara pengusaha dan pekerja atau Serikat Pertukaran/Serikat Pekerja tidak boleh lebih rendah dari kompensasi yang ditetapkan oleh undang-undang terkait. Pada tanggal 28 November 2023, diadakan pertemuan dengan Ketua Kelompok Bapak Winfrid Prayoga. Dia menyampaikan kewajiban para pekerja sebagai berikut:

1. Karyawan harus diajar di tempat kerja
2. Karyawan harus datang tepat waktu.
3. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi.

Rapat yang dilakukan dengan Serikat Pekerja dan Administrasi Umum Hardika pada tanggal 28 November 2025 mengungkap bahwa kompensasi atau jaminan upah yang diiklankan oleh perusahaan kepada wakilnya sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi perusahaan. Pertemuan pada tanggal 28 November 2025 bersama Bapak Rijad Sulistiyo jera dalam mewujudkan keselamatan dan keselamatan dalam bekerja adalah perlunya konsistensi para pengawas kerja dalam memanfaatkan alat pelindung diri yang telah diberikan oleh perusahaan.

⁸ Andrew Timothy, dkk., *Pertanggungjawaban Hukum bagi Penyedia Jasa Konstruksi dan Pengguna Jasa Konstruksi dalam Gagal Bangunan*, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol.4, No.3 (2018), p.1–15.

⁹ *Ibid.*

Kendala lainnya adalah masih minimnya jumlah klinik yang dilanggan oleh perusahaan di dalam wilayah / lokalnya sehingga perwakilan yang berada di dalam wilayah tersebut kesulitan mencari fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. khususnya dengan terus menerus menetapkan pengusaha terkait kata dan administrator Dalam setiap tindakan kerja yang tidak aman di ingatkan oleh pengawas secara terus menerus sehingga diharapkan dapat mengurangi bahaya kecelakaan lingkungan kerja . Bertemu pada tanggal 28 November 2025 dengan Bapak. Priyo Kiswanto Ketua Serikat Pekerja PT.PLN ULTG Kudus upaya-upaya yang dilakukan terkait dengan fasilitas kesehatan terbatas yang berada di wilayah tersebut diupayakan untuk memberikan rekomendasi melalui Rapat bipatrit agar pelaku usaha berupaya luar biasa untuk segera menambah jumlah klinik yang berada di wilayah tersebut. Pasal 87 Undang-Undang No. pasal 13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib mengaktualisasikan kerangka administrasi keselamatan dan kesejahteraan terkait kata yang berkoordinasi dengan sistem administrasi perusahaan. Komitmen perusahaan kepada perwakilannya adalah untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan mereka. Peraturan yang menjamin jaminan sosial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Merupakan tugas pengusaha untuk menjamin kesejahteraan pekerja, mendaftarkan pekerja ke dalam program Jaminan Sosial. Keselamatan pekerja tidak hanya berpusat pada keselamatan pekerja, tetapi juga mencakup lingkungan kerja yang memenuhi komponen Kesehatan dan keselamatan terkait.¹⁰ kesalahan dalam pekerjaan mencakup kesalahan yang terjadi dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja, serta kesalahan yang terjadi saat bekerja.¹¹ Kontrak kerja menetapkan hak dan komitmen para pihak. kontrak bisnis juga mengarahkan hak-hak karyawan / pekerja pengusaha sebagai pengusaha, serta pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan sesuai dengan kontrak dan kondisi kerja. Penanda kerangka kerja yang baik tercermin dari bagaimana para pihak menyepakati ketentuan kontrak kerja mereka.

¹⁰ Angga Kurniawan A.P., *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Pekanbaru*, Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum Vol.3, No.1 (2016), p.1.

¹¹ Siti Nurhalimah, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan vol.1, No.1 (2018), p.59–72.

Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia telah terpenuhi dengan tepat. Penerjemahan kontrak bisnis harus diperhatikan oleh pekerja dan pengusaha untuk menghindari asumsi yang salah. Pengusahaan pada umumnya berusaha menghindari perdebatan di masa depan. Saat menyusun dan merundingkan kontrak bisnis, para pihak, terutama pengusaha yang telah menandatangani kontrak kerja standar, harus menggambarkan secara rinci hak dan komitmen kedua belah pihak untuk mengecilkan perbedaan dalam penjelasan dan perdebatan tentang hak. Komitmen yang muncul dari kontrak bisnis.¹² Kesepakatan kerja bersama yang dibuat oleh para pihak menunjukkan adanya kerangka kerja kerja yang baik. Pemenuhan kebutuhan manusia yang tepat dalam pemahaman dengan jiwa penunjang hak asasi manusia dan jiwa hukum perpekerjaan untuk asimilasi Tenaga Kerja, kemajuan kesejahteraan pekerja, dan keselamatan pekerja. Pasal 22 dalam peraturan, semua pekerja harus dijamin dengan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek). Karena hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, keselamatan Kesejahteraan dan keselamatan pekerja dalam menjalankan pekerjaan mungkin menjadi hak pekerja.¹³ Pertunjukan hukum harus dipercaya untuk menjamin hak asasi manusia. Sebagai lembaga bebas yang bebas dari kekuasaan lain, negara pengelola didorong untuk menjamin keadilan dan kebenaran. Karena *run the show of law* didasarkan pada keyakinan dan keandalan yang tinggi, otoritas terbuka memiliki komitmen untuk mengaktualisasikan sistem yang masuk akal dan sah. Jelas, semua pihak berhak atas pembelaan atau bantuan hukum. Dalam hal Keselamatan dan kesejahteraan terkait Kata, pengusaha memiliki komitmen untuk memeriksa kapasitas fisik, mental, dan fisik pekerja dan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Sesuai dengan pelaksanaan Jaminan Sosial bagi tenaga Kerja sebagaimana disinggung dalam Pasal 15 Pasal 24 Undang-Undang Dinas Jaminan Sosial Tahun 2011. Maka, pengelola wajib mendaftarkan dan mendaftarkan tenaga kerja gratis sebagai anggota Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) secara bertahap sesuai kesepakatan dengan program Jaminan Sosial yang diambil setelahnya.

¹² Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol.39, No.1 (2017), p.61.

¹³ I Gusti Ayu Agung Maharani, dkk., *Pelaksanaan Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) pada Warung Makan di Kabupaten Badung*, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol.7, No.7 (2019), p.12.

Dengan cara ini, semakin banyak orang yang tidak mengetahui hukum, semakin banyak pelanggaran yang terjadi. Di sisi lain, semakin penting perhatian dan pemahaman terhadap hukum seseorang, semakin membumi kecenderungan untuk menaati hukum, dan semakin membumi kecenderungan yang sah. Perhatian penuh harus mencakup pengetahuan umum tentang hukum, pemahaman tentang hukum dan pengakuan akan kemampuan hukum.¹⁴

Berdasarkan hasil pertemuan dengan Ibu Titi Murdiyati selaku Pimpinan ULTG Kudus pada tanggal 29 November 2023, beliau menyatakan pihaknya telah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam bidang. Mereka mengerti bahwa kecelakaan kerja adalah kewajiban perusahaan. Karena pekerjaan yang dilakukan oleh para profesional sangat berisiko dan dapat mengakibatkan cedera atau kematian, para pekerja mendapatkan jaminan dalam kerangka Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan. Hal tersebut terungkap melalui pertemuan dengan pimpinan ULTG Kudus, Titi Murdiyati, pada 29 November 2023. Secara khusus, jaminan sosial bagi pekerja dapat dilaksanakan dengan memastikan semua tindakan perawatan, menghitung bantuan dengan biaya pemulihan, jika terjadi kecelakaan di tempat kerja di tengah jam kerja. Jaminan Sosial ini memberikan toko untuk perawatan dan perawatan tanpa memotong kompensasi pekerja.¹⁵

Kesehatan kerja ini merupakan perlindungan agar tenaga kerja melakukan pekerjaan yang layak untuk kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan kepada perusahaan yang tidak memperhatikan kesehatan tenaga kerjanya. Misalnya, untuk mendapatkan tenaga kerja yang terlalu murah, mempekerjakan anak-anak dan perempuan untuk pekerjaan berat dan pada waktu-waktu yang tidak mempekerjakan anak-anak dan perempuan untuk pekerjaan berat dan pada waktu-waktu yang tidak wajar. waktu yang tidak wajar.

Selama ini perlindungan hukum terhadap keselamatan dan Kesehatan Kerja Keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja telah sesuai ketentuan yang ada.

¹⁴ I Gusti Agung Oka Prami Dewi, dkk., *Tanggung Jawab Yayasan Widya Kusuma Sari Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja yang Tidak Ikut dalam Program BPJS pada Taman Penitipan Anak Hapi Kids Denpasar*, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol.2, No.6 (2018), p.1-15.

¹⁵ *Ibid.*

Dalam hal terjadi gugatan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Keselamatan dan kesehatan Kerja, pihak-pihak yang terlibat adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, perusahaan, lembaga asuransi bertindak sebagai penggugat. transmigrasi, perusahaan, badan penyelenggara asuransi bertindak sesuai dengan ketentuan yang ada. sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dalam perjalanan sistem hukum, substansi hukum juga harus berjalan . yakni, aturan apa saja yang ada dalam penerapan undang-undang perlindungan Keselamatan dan kesehatan Kerja. Dari pihak manajemen mengatakan bahwa perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan PT. PLN ULTG KUDUS mengikuti peraturan resmi antara lain UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penerapannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang sistem manajemen kesehatan dan Keselamatan Kerja.¹⁶

Dari Serikat Pekerja menginformasikan di pertajam dengan PKB PLN dengan Serikat pada tahun 2022-2024 Bab VIII dan Bab 15 tentang Jaminan Sosial dan keselamatan karyawan. Namun, pedoman teknis khusus untuk CLA belum dibahas secara menyeluruh, sehingga memerlukan kemajuan tambahan seperti rumah sakit langganan perusahaan.¹⁷ Berdasarkan data wawancara di atas, telah ada kelompok peraturan keselamatan dan kesehatan kerja di PT.PLN ULTG KUDUS sampai saat ini. Namun demikian, masih terdapat kekurangan dalam pengaturan ketenagakerjaan antara serikat pekerja dan administrasi PT.PLN ULTG KUDUS terkait petunjuk teknis rumah sakit yang berlangganan; perjanjian kerja bersama yang diantisipasi serupa dengan langganan rumah sakit dapat dimasukkan pada tahun berikutnya. Perjanjian kerja bersama untuk instruksi teknologi turunan.

Manajemen, sebagai pemberi kerja, telah sampai pada kesimpulan bahwa perlindungan hukum harus dilaksanakan oleh semua orang.¹⁸ Pengawas ketenagakerjaan secara aktif terlibat dalam mengawasi pengoperasian sistem

¹⁶ Wawancara dengan Ahmad Khairul, Manajer ULTG Rembang PT PLN ULTG Kudus, *Penerapan undang-undang perlindungan Keselamatan dan kesehatan Kerja*, 4 Desember 2023.

¹⁷ Wawancara dengan Priyo Kiswanto, *Jaminan Sosial dan keselamatan karyawan*, Pengurus Serikat Pekerja PT PLN ULTG Kudus, 5 Desember 2023.

¹⁸ Wawancara dengan Titi Murdiyati, Manajer PT PLN ULTG Kudus, *Perlindungan Hukum*, 5 Desember 2023.

Manajemen Keselamatan Kerja, tetapi pelaksanaan pekerjaan masih sering diabaikan dalam praktiknya. menggunakan alat pelindung diri yang telah disiapkan manajemen.¹⁹ Jika ada Hak-Hak Karyawan yang belum terpenuhi, serikat pekerja harus memberikan masukan, dan jika ada konflik antara karyawan dan manajemen, serikat pekerja harus mengadvokasi karyawan.²⁰ Oleh karena itu, masih terdapat ketidakkonsistenan penggunaan alat pelindung diri di kalangan pekerja dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang menandakan bahwa budaya tersebut belum sepenuhnya selaras dengan praktik tersebut. perlunya lebih banyak pengawasan sehubungan dengan itu.

1. Hambatan dan Upaya Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan PT. PLN ULTG KUDUS

Kekurangan rumah sakit yang ditandatangani oleh pemerintah menjadi salah satu hambatan dalam penerapan pengamanan hukum yang berkaitan dengan kesehatan pekerja dan pensiunan. perusahaan di kabupaten / wilayah tersebut, sehingga menyulitkan tenaga kerja lokal untuk mendapatkan fasilitas kesehatan yang ditawarkan perusahaan jika memerlukan perawatan medis tambahan.²¹ maka karyawan dan pensiunan perlu mencari ke daerah lain yang memiliki fasilitas lebih baik dan terjamin. Hal tersebut menyulitkan bagi karyawan dan pensiunan.²²

4									
5	No	State	City	CLIENT Co	Hospital Name	Address			RI
634	629	JAWA TENGAH	BLORA		RS. PERMATA BLORA	JL. REKSODIPUTRO, NO.57 BLORA			Y
635	630	JAWA TENGAH	BLORA		RS. MUHAMMADIYAH CEPU	JL. RONGOLAWA NO.137			Y
644	641	JAWA TENGAH	GROBOGAN		RS. PANTI RAHAYU	JL. LETJEND. SUPRAPTO NO.6			Y
645	642	JAWA TENGAH	JEPARA		RS. GRAHA HUSADA JEPARA	JL. M.H. THAMRIN NO.14			Y
653	651	JAWA TENGAH	KUDUS		RS. MARDI RAHAYU KUDUS	JL. AKB.P.R. AGIL KUSUMADYA, NO.110			Y
667	669	JAWA TENGAH	PATI		RS. MITRA BANGSA	JL. KOLONEL SUGIYONO, NO.75 PATI			Y
683	685	JAWA TENGAH	REMBANG		RS. BHINA BHAKTI HUSADA R	JL. PEMUDA KM.04			Y
692	694	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. PANTI WILASA DR. CIPTO	JL. DR. CIPTO, NO.50			Y
693	695	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. ROEMANI MUHAMMADIYAH	JL. WONODRI, NO.22			Y
694	696	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. ST. ELISABETH - SEMARA	JL. KAWI NO. 1			Y
695	697	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. ISLAM SULTAN AGUNG	JL. KALIGAWA KM.4			Y
696	698	JAWA TENGAH	SEMARANG		RSU. HERMINA PANDANARAN	JL. PANDANARAN NO.24			Y
697	699	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. TELOGOREJO	JL. KH. AHMAD DAHLAN			Y
698	700	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. PANTI WILASA CITARUM	JL. CITARUM, NO. 98			Y
699	701	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. KEN SARAS	JL. SOEKARNO HATTA KM 029			Y
700	702	JAWA TENGAH	SEMARANG		APOTEK KF 0018 - PANDANAR	JL. PANDANARAN NO. 66 , PEKUNDE			N
702	707	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. COLUMBIA ASIA SEMARA	JL. SILIWANGI NO.143			Y
703	708	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. HERMINA BANYUMANIK	JL. JENDRAL POLISI ANTON SOEDJARWO NO.195A			Y
705	710	JAWA TENGAH	SEMARANG		RS. WILLIAM BOOTH SEMARA	JL. S.PARMAN NO.5			Y
732	742	JAWA TENGAH	SEMARANG		PRIMAYA HOSPITAL SEMARAN	JL. KEDUNGUNDU RAYA NO.24 KEDUNGUNDU, KEC.TEMBA			Y

¹⁹ Wawancara dengan Farros Sihab, Karyawan PT PLN ULTG Kudus, *Peran Pekerja terhadap Perlindungan Hukum*, 4 Desember 2023.

²⁰ Wawancara dengan Zulfahmi, Serikat Pekerja PT PLN ULTG Kudus, *Peran Serikat Pekerja*, 4 Desember 2023.

²¹ Wawancara dengan Rijad Sulitiyo, Karyawan PT PLN ULTG Kudus, *Hambatan Perlindungan Hukum*, 5 Desember 2023.

²² Wawancara dengan Rijad Sulistiyo, Karyawan PT PLN ULTG Kudus, *Hambatan Perlindungan Hukum*, 4 Desember 2023.

Rumah sakit yang berlangganan PT PLN tercantum pada Gambar 2.1. ULTG SUCI. Data tersebut di atas menunjukkan bahwa rumah sakit tersebut berada di wilayah geografis yang terbatas. Oleh karena itu, manajemen dan serikat pekerja wajib menilai dan memasukkan bias pada rumah sakit langganan di daerah tersebut. Untuk memastikan bahwa tidak ada prasangka di masa depan terhadap karyawan di wilayah tersebut dan mereka yang berada di kota-kota besar. Selain itu, mereka menikmati hak yang sama dalam pengaturan perawatan kesehatan.

Kurangnya konsistensi dan kedisiplinan di antara mereka yang melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan APD (alat pelindung diri) menjadi salah satu penghambat efektifitas pelaksanaan perlindungan hukum. Bisnis telah memberikan perlengkapan keselamatan yang dapat melindungi dari kecelakaan terkait pekerjaan. Ini adalah risiko karena melibatkan pelaksanaan tugas yang berpotensi berbahaya.

Sebagai pemberi kerja, manajemen PLN telah memberikan kewenangan kepada staf untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerjanya. isu-isu terkait termasuk rumah sakit yang terdaftar dalam kerjasama dengan pemasok penyedia layanan kesehatan, manajemen telah menerapkan langkah-langkah untuk mendukung penyediaan layanan kesehatan di daerah tersebut.²³ Unit PLN telah menjalani pemeriksaan rutin dan audit berkala oleh Departemen Ketenagakerjaan, namun hasilnya masih mengandung kekurangan kecil. penerapan APD yang salah saat melakukan tugas. Serikat pekerja secara konsisten mengimbau karyawan untuk selalu mematuhi pedoman yang mengatur penggunaan APD, karena kegagalan menggunakannya dapat mengakibatkan pelanggaran peraturan perusahaan juga.

Serikat pekerja mengajari pekerja cara menggunakan alat pelindung diri dan menjelaskan konsekuensi hukum dari cedera di tempat kerja. hasil yang diperoleh tanpa menggunakan alat pelindung diri yang dianggap sebagai kecelakaan tidak bekerja. Mengingat kelangkaan fasilitas kesehatan yang komprehensif di daerah tersebut, justifikasi menyeluruh untuk penambahan tersebut harus diberikan di tahun mendatang. rumah sakit langganan di lokasi terpencil.

²³ Wawancara dengan Titi Murdiyati, Manajer PT PLN ULTG Kudus, *Upaya Manajemen Menjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 5 Desember 2023.

Peraturan perusahaan telah dijelaskan secara hukum. Semua personel harus menggunakan perlengkapan keselamatan, sesuai dengan UU nomor 1 tahun 1970. Bab IX. Kewajiban saat memasuki tempat kerja. Pasal 13. "Siapa pun yang akan masuk Dalam lingkungan kerja, setiap orang harus mengikuti semua peraturan keselamatan dan memakai perlengkapan perlindungan pribadi yang diperlukan. Hasil wawancara di atas mengungkapkan hal itu. Sebelumnya telah ada kesepakatan kerja bersama antara pengurus PT. PLN ULTG KUDUS dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, ketika perjanjian kerja bersama ditandatangani di kemudian hari, serikat pekerja masih memiliki kekurangan dalam memberikan saran teknis kepada rumah sakit anggotanya. Perjanjian kerja bersama petunjuk teknis turunan diantisipasi untuk memasukkan keanggotaan rumah sakit pada tahun berikutnya.

Karyawan bertanggung jawab penuh jika terjadi kecelakaan di tempat kerja akibat kecerobohan pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri. Dan itu bukan salah bisnis. tentang Keselamatan dan kesehatan Kerja, sebagaimana tertuang dalam Pasal 85 Bab XIV perjanjian kerja bersama PLN dan Serikat Buruh. Perjanjian perundingan bersama menetapkan bahwa pekerja harus mematuhi peraturan keselamatan perusahaan. Setiap pekerja harus saling mengingatkan tentang risiko terhadap karyawan lain. Manajemen diwajibkan oleh perjanjian kerja bersama untuk memastikan perlengkapan keselamatan di tempat kerja, adanya prosedur operasi standar untuk setiap operasi, dan identifikasi bahaya. Pengawas Keselamatan kerja, pengawas kerja, dan keberadaan panitia penyelenggara keselamatan dan kesehatan kerja semuanya harus disertifikasi oleh manajemen, dan komite ini harus mengadakan pertemuan bulanan untuk mengomunikasikan kekurangan atau pengamatan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dalam bisnis yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Karyawan harus menggunakan peralatan Kerja dan diawasi oleh pengawas pekerjaan dan pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sesuai Perjanjian Kerja Bersama PLN dan Serikat Pekerja tahun 2022 – 2024 Bab VIII belum dijelaskan secara detail terkait fasilitas kesehatan seperti rumah sakit yang dilanggan serta juga di lampiran berita acara turunan PKB juga tidak ada penjelasan terkait rumah sakit langgan. Sehingga diharapkan di PKB periode berikutnya dapat dimasukan rumah sakit langgan untuk daerah. Karena selama ini hanya ada satu fasilitas kesehatan di daerah seperti kab Rembang, Pati, Blora.

Apabila ada pensiunan atau pegawai yang mengalami sakit harus dirujuk ke kabupaten terdekat yang memiliki fasilitas kesehatan yang lebih bagus.²⁴

Karyawan dituntut untuk menjaga budaya kerja dan kesadaran di tempat kerja yang berkaitan dengan lingkungan hukum. Disiplin dalam memanfaatkan alat pelindung diri yang telah disediakan manajemen, atau manajemen waktu yang baik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kecelakaan kerja akibat kecerobohan karyawan dalam tidak menggunakan alat pelindung diri tidak dianggap sebagai kecelakaan kerja. Sehingga hak-hak karyawan tidak terpenuhi. Penggunaan asuransi kesehatan juga dilarang. Karyawan yang unggul diharapkan untuk saling mendukung dalam budaya, dan tugas berisiko tinggi seperti yang dilakukan dalam situasi stres atau pekerjaan berbahaya lainnya selalu dipantau.

Manajemen telah sampai pada kesimpulan bahwa perlindungan hukum adalah sesuatu yang harus dipraktikkan oleh setiap orang. Pengoperasian sistem Manajemen Keselamatan Kerja diawasi secara aktif oleh pengawas ketenagakerjaan. Namun, pelaksanaan pekerjaan tersebut terkadang terlupakan dalam memanfaatkan alat pelindung diri yang telah disediakan manajemen. Jika ada masalah antara karyawan dan manajemen atau jika ada hak karyawan yang belum dipenuhi, serikat pekerja harus menawarkan dukungan dan masukan. Akibatnya, budaya seputar penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja masih menunjukkan ketidakkonsistenan dalam cara pekerja menggunakan alat pelindung diri. persyaratan untuk lebih banyak pengawasan sehubungan dengan itu.

Tindakan yang dilakukan sehubungan dengan ketidakkonsistenan pelaksana pekerjaan dalam memanfaatkan alat pelindung diri yang telah disediakan, khususnya dengan selalu menempatkan pengawas kesehatan dan keselamatan kerja dan pengawas kerja di setiap kegiatan kerja yang berisiko tinggi untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Upaya dilakukan untuk mengatasi keterbatasan infrastruktur rumah sakit di daerah tersebut dengan mengajukan saran melalui rapat bipartit guna membantu para pengusaha lakukan upaya bersama untuk meningkatkan jumlah rumah sakit di wilayah yang berlangganan dengan cepat.²⁵

²⁴ Wawancara dengan Zulfahmi, Serikat Pekerja PT PLN ULTG Kudus, *Kekurangan Isi Perjanjian Kerja*, 5 Desember 2023.

²⁵ Wawancara dengan Rijad Sulistiyo, Karyawan PT PLN ULTG Kudus, *Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Keselamatan Kerja*, 5 Desember 2023.

C. PENUTUP

Dari pembahasan, dapat disimpulkan bahwa PT PLN ULTG Kudus telah memberikan jaminan jaminan sosial dan kesejahteraan kepada karyawan / pekerja yang bekerja di lingkungan perusahaan sesuai dengan undang-undang dan pengawasan yang berlaku. Perwakilan dapat memperoleh manfaat melalui kompensasi, didaftarkan dan dimasukkan dalam kerangka jaminan sosial seperti perlindungan kesejahteraan dan kesehatan kerja serta mendapatkan pertimbangan yang mengesankan dari perusahaan. Pekerja harus beradaptasi dengan peralatan kerja. Ada pemahaman kerja kolektif yang tersusun yang menjamin keselamatan kerja dan hak serta komitmen para pekerja. Kebutuhan pengawasan atas penggunaan interior perangkat keras pertahanan perusahaan, yang seharusnya menjadi kebutuhan semua perusahaan untuk menjamin keselamatan semua pekerja.

Hambatan dalam pelaksanaan pengamanan yang sah adalah perlunya konsistensi para pekerja dalam memanfaatkan APD (individual defensive hardware) yang telah diberikan oleh perusahaan. Kekurangan lain adalah masih perlunya jumlah fasilitas kesehatan yang dilanggan oleh perusahaan di dalam kabupaten / kota agar para pekerja yang berada di dalam wilayah, kesulitan untuk sampai ke kantor kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan

Upaya yang dilakukan terkait dengan pelanggaran disiplin pematuhan menggunakan peralatan pelindung diri adalah dengan memberikan pengawasan extra tindakan sehingga hal ini diantisipasi untuk mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja. Upaya yang dilakukan terkait dengan terbatasnya jumlah fasilitas kesehatan yang berada di dalam wilayah tersebut berupaya untuk menyampaikan rekomendasi melalui pertemuan bipartit sehingga ada masukan ke manajemen terkait agar dilakukan menambah jumlah fasilitas kesehatan langgan yang berada di dalam wilayah tersebut. Komitmen perusahaan kepada serikat pekerja adalah untuk memastikan kesejahteraan dan kesehatan para pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andriyani, dkk. 2022. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*. (Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta).
- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Nasution, Bahder Johan. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. (Bandung: Mandar Maju).
- Rifa'i, Iman Jalaludin, Purwoto, Ady, Ramadhani, Marina, Muksalmina, Rusydi, Muhammad Taufik, Harahap, Nasruddin Khalil, dan Mardiyanto, Ibnu. 2023. *Metodologi Penelitian Hukum*. (Banten: Sada Kurnia Pustaka).
- Sarnawa, Bagus. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY).
- Sunggono, Bambang. 2003. *Metodologi Penelitian Hukum*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. (Surakarta: Harapan Press).

Publikasi

- Putra, Cristoforus Valentino Alexander. *Urgensi Klausula Definisi dalam Perjanjian Kerja*. Kertha Patrika. Vol.39. No.01 (Agustus 2017).
- Astuti, I Gusti Ayu Nyoman Diana Fitri, dkk. *Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pemandu Pariwisata pada Perusahaan Pariwisata PT Paradise Bali Indah Tour*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.4. No.1 (2016).
- Aulia, R., dkk. *Pertanggungjawaban Pengusaha atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum bagi Tenaga Kerja*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.1. No.12 (2018).
- Dewi, I Gusti Agung Oka Prami, dkk. *Tanggung Jawab Yayasan Widya Kusuma Sari Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja yang Tidak Ikut dalam Program BPJS pada Taman Penitipan Anak Heki Kids Denpasar*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.2. No.6 (Mei 2018).
- Kaynak, Ramazan, Toklu, Arzu Tuygun, Elci, Meral, dan Toklu, Ismail Tamer. *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*. International Journal of Business and Management. Vol.11. No.5 (2016).
- Kurniawan, Angga A.P. *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum. Vol.3. No.1 (Februari 2016).
- Maharani, I Gusti Ayu Agung, dkk. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Pada Warung Makan di Kabupaten Badung*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.7. No.7 (Juli 2019).
- N., Afilda Indah dan Galuh, Ajeng Kartika. *Implementasi Sistem Jaminan Sosial di Indonesia dalam Perspektif Islam*. Publikasi Ilmiah Universitas Brawijaya (2017).

Moch Rudi, Hengky Widiatmoko dan Hidayatulloh
Perlindungan Hukum terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan PT. PLN ULTG Kudus

- Nayaka, I Gede Made Widia Sastra, Sarjana, I Made, dan Priyanto, I Made Dedy. *Jaminan Sosial Pekerja Kontrak pada Hotel Bali Mandira Beach Resort & SPA*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.4. No.3 (2014).
- Nurhalimah, Siti. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan. Vol.1. No.1 (Juni 2018).
- Pramusti, A. G. dan Mahanani, A. E. E. *Normalisasi Hak-Hak Pekerja di PT X Pasca Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol.7. No.3 (2023).
- Purnomo, Eka Prasetya, Markeling, I Ketut, dan Darmadha, I Nyoman. *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Minimarket (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar)*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.1. No.7 (2018).
- Sanjiwani Giri, Made Ayu Ratih dan Wiryawan, I Wayan. *Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) bagi Pekerja Alih Daya pada PT Delta Duta Dewata di PT PLN (Persero) Distribusi Bali*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.7. No.2 (2019).
- Sejahtera, Sarana. *Perlindungan Hak Pekerja Outsourcing pada PT Prima Karya*. Publikasi Ilmiah (2003).
- Timothy, Andrew, dkk. *Pertanggungjawaban Hukum bagi Penyedia Jasa Konstruksi dan Pengguna Jasa Konstruksi dalam Gagal Bangunan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. Vol.4. No.3 (Oktober 2018).

Website

- Ahdiat, Adi. *Jumlah Korban Kecelakaan Kerja 2005–2021*. diakses dari <https://databoks.katadata.co.id>. diakses pada 27 Januari 2026.
- Anwar, Chaidir. *Ada 77.295 Kasus Kecelakaan Kerja di 2019*. diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4898980/ada77295-kasus-kecelakaan-kerja-di-2019>. diakses pada 27 Januari 2026.
- Erliyani, Rahmida. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. diakses dari <https://news.ge>. diakses pada 2020.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 1. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3019.

Sumber Lain

- Wawancara dengan Ahmad Khairul, Manajer ULTG Rembang PT PLN ULTG Kudus, *Penerapan undang-undang perlindungan Keselamatan dan kesehatan Kerja*, 4 Desember 2023.
- Wawancara dengan Farros Sihab, Karyawan PT PLN ULTG Kudus, *Peran Pekerja terhadap Perlindungan Hukum*, 4 Desember 2023.

Wawancara dengan Priyo Kiswanto, *Jaminan Sosial dan keselamatan karyawan*, Pengurus Serikat Pekerja PT PLN ULTG Kudus, 5 Desember 2023.

Wawancara dengan Rijad Sulistiyo, Karyawan PT PLN ULTG Kudus, *Hambatan Perlindungan Hukum*, 4 Desember 2023.

Wawancara dengan Rijad Sulistiyo, Karyawan PT PLN ULTG Kudus, *Hambatan dan Upaya Perusahaan dalam Meningkatkan Keselamatan Kerja*, 5 Desember 2023.

Wawancara dengan Titi Murdiyati, Manajer PT PLN ULTG Kudus, *Upaya Manajemen Menjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam pelaksanaan Perlindungan Hukum*, 5 Desember 2023.

Wawancara dengan Zulfahmi, Serikat Pekerja PT PLN ULTG Kudus, *Peran Serikat Pekerja*, 4 Desember 2023.

Wawancara dengan Zulfahmi, Serikat Pekerja PT PLN ULTG Kudus, *Kekurangan Isi Perjanjian Kerja*, 5 Desember 2023.

