

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan kuantitas penduduk terbesar di dunia dengan jumlah penduduk saat ini mencapai 281.603.800 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024). Keberagaman populasi manusia di Indonesia secara tidak langsung mendorong masyarakat untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidup agar dapat bertahan di tengah-tengah perbedaan. Dalam kehidupan bermasyarakat, setiap individu harus saling berhubungan dalam berbagai aspek kehidupan. Pada dasarnya, mereka merupakan pendukung berbagai kepentingan dan kebutuhan yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (Daeng, 2018:43)

1. Kebutuhan fisiologis, seperti makanan, minuman, pakaian, perumahan dan sebagainya;
2. Kebutuhan keamanan, ketertiban dan ketentraman dari gangguan, ancaman atau serangan pihak lain;
3. Kebutuhan akan kerja sama yang saling menguntungkan atau kerjasama untuk tujuan-tujuan kolektif;
4. Kebutuhan akan kehormatan dirinya, akan penghargaan sebagai manusia yang bermartabat dan berkebudayaan;
5. Kebutuhan akan eksistensi dirinya dengan jiwa mereka, yang memiliki daya logika, etika dan estetika atau nalar dan kreatifitas guna membudayakan dirinya.

Untuk memenuhi berbagai kebutuhan tersebut, setiap orang harus bekerja. Pekerjaan sangat penting dalam kehidupan manusia, karena menjadi sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan. Kepentingan ini berbeda-beda bahkan tidak jarang yang saling berhadapan atau berlawanan. Dan untuk mengurangi kericuhan yang timbul maka hukumlah yang mengatur dan melindungi kepentingan masing-masing. Justru di sinilah hukum mempunyai peranan yang penting sekali agar masyarakat dapat hidup aman, tenteram, damai, adil dan makmur (Soeroso, 2019: 49). Oleh karena itu, hak masyarakat untuk bekerja juga sudah diatur dalam Undang Undang.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan salah satu hak dasar yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia, hal ini sudah tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945). Pasal tersebut berbunyi: "*setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Oleh karena itu, hak untuk bekerja adalah hak dasar yang harus dihormati dan dijunjung tinggi. Hal ini juga sangat diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat 3, yang berbunyi "*Indonesia adalah negara hukum,*" artinya segala sesuatu yang dilakukan oleh masyarakat Indonesia diatur oleh hukum, aturan-aturan ini dibuat untuk kepentingan dan kesejahteraan rakyat, termasuk hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Oleh karena itu, setiap warga negara Indonesia berhak bebas memilih pekerjaan apapun untuk menunjang kehidupannya agar layak. Dengan adanya aturan pemerintah mengenai hak-hak mereka dalam mendapatkan pekerjaan, masyarakat Indonesia juga harus mendapatkan hak lain yaitu perlindungan hukum atau jaminan atas

pekerjaan mereka. Hal ini diperkuat oleh Pasal 28D Ayat 1, yang menyatakan bahwa "*setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*" Ini menunjukkan bahwa setiap hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 saling berkaitan sehingga setiap orang memiliki hak atas pekerjaan untuk membentuk kehidupan yang sejahtera, mereka juga berhak mendapatkan perlindungan hukum atas pekerjaan tersebut.

Perlindungan hukum atau jaminan atas pekerjaan itu sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diregulasikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang tersebut juga membahas mengenai definisi dari ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja*". Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan sebelum orang bekerja, selama orang bekerja, dan sesudah orang bekerja, hal yang paling banyak diatur dalam hukum ketenagakerjaan ini adalah selama atau ketika orang sedang aktif bekerja (Hadi, IGAA, Dkk:2021). Dari aspek hukum ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum perdata atau privat yang memiliki aspek publik. Meski begitu, pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu masih membutuhkan intervensi dari pemerintah, hal ini disebabkan oleh sifat hukum ketenagakerjaan yang memiliki 2 sifat yaitu bersifat imperative (hukum memaksa) dan bersifat fakultatif (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya (Harahap, 2020:20)

Hukum ketenagakerjaan ini ditujukan kepada para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, yakni antara tenaga kerja, pekerja/buruh, dan pemberi kerja/pengusaha. Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut: (Asyhadie, 2007:78)

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berhubungan dengan usaha-usaha untuk melindungi para pekerja/buruh supaya terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berhubungan dengan usaha-usaha untuk memberikan para pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya.

Walaupun sudah ada pengaturan mengenai hak – hak atas perlindungan hukum saat bekerja, tidak bisa dipungkiri juga bahwa masih ada pekerja yang tidak mendapatkan hak – haknya dalam bekerja. Hak yang dimaksudkan disini ialah hak perlindungan dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya diberikan oleh pemberi kerja. Masih ada pemberi kerja yang tidak memberikan hak pekerja

mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang mana seharusnya didapatkan pekerja seperti yang tercantum dalam pasal 86 Undang-Undang No 13 tahun 2003.

Kabupaten Bangli merupakan salah satu kabupaten yang mayoritas penduduknya bekerja di bidang pertanian dan wirausaha. Bentuk usaha yang dijalankan oleh masyarakat di Kabupaten Bangli salah satunya adalah industri pengolahan kayu menjadi alat-alat *furniture*, atau disebut dengan industri mebel. Khusus untuk wilayah Kecamatan Kintamani, Kabupaten Bangli per tahun 2019, sekitar kurang lebih 942 jumlah pengusaha yang bergerak pada bisnis Industri kerajinan kayu yang berbentuk UD (Usaha Dagang) mandiri (Dinas UMKM:2021). Bisnis usaha mebel ini dapat dikatakan sebagai perusahaan, sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 5 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 yang berbunyi:

*“perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”*

Dalam hal ini, Usaha Dagang masuk dalam kategori sebagai perusahaan, meskipun usaha ini tidak berbentuk badan hukum.

Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021, berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan, Usaha Dagang termasuk kedalam usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), yang dimana perusahaan ini wajib untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Hal ini sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang berbunyi:

- (1) *“setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya”*
- (2) *“Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:*
  - a. *mempekerjakan pekerja atau buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau*
  - b. *mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.”*

Dalam hal ini, usaha yang berbentuk UD yang bergerak dalam bidang industry mebel memenuhi kriteria yang kedua yakni merupakan usaha yang mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Mengingat Sejauh ini masih banyak pihak yang mengesampingkan risiko-risiko dengan potensi bahaya tinggi pada perusahaan setingkat UMKM, dan hanya berfokus pada usaha-usaha besar saja. Dalam hal ini, tidak menutup kemungkinan bahwa risiko antara kedua perusahaan tersebut sama besarnya. Seperti halnya pada usaha dagang mebel. sebagai usaha yang bergerak dibidang produksi, aktivitas yang dilakukan oleh usaha ini sangat beresiko tinggi karena melibatkan penggunaan alat berat seperti mesin pemotong kayu, gergaji, gerinda dan alat tajam lainnya untuk mengolah kayu glondongan dengan ukuran yang besar. Sehingga nantinya hal tersebut akan dapat menimbulkan risiko dan potensi bahaya yang tinggi terhadap pekerjanya.

Salah satu dari banyaknya UD yang bergerak dibidang industri kerajinan kayu, adalah UD Sari Karya yang berlokasi di Desa Belantih, Kecamatan Kintamani, Kabupaten Bangli. Berdasarkan hasil observasi awal, perusahaan ini belum menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik. Pasal 35 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemberi kerja wajib untuk memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan,

keselamatan, dan kesehatan baik mental atau fisik tenaga kerja. Pemilik UD Sari Karya belum menjalankan kewajibannya, dalam hal ini terlihat dari pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) yang memadai saat bekerja karena pada saat observasi awal, ditemukan bahwa para pekerja tidak memakai alat perlindungan diri seperti tidak memakai sepatu, pakaian kerja yang sesuai dengan standar keselamatan, dan topi pelindung. Mereka hanya menggunakan masker, sarung tangan, dan pakaian kerja biasa, yang tentunya tidak memberikan perlindungan yang optimal pada saat melaksanakan aktivitas yang sangat beresiko terhadap dirinya. Kurangnya pengetahuan para pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di mebel UD Sari Karya menjadi celah besar bagi terjadinya kecelakaan kerja. Tanpa pemahaman yang memadai tentang prosedur kerja yang aman dan penggunaan alat pelindung diri, pekerja seringkali terpapar berbagai risiko seperti terluka akibat serpihan kayu, terjepit mesin, atau terpapar debu kayu yang berbahaya bagi kesehatan pernapasan. Kondisi ini tidak hanya mengancam keselamatan pekerja, tetapi juga produktivitas perusahaan. Kondisi ini sangat bertentangan dengan pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dalam hal ini perusahaan diwajibkan untuk menyediakan APD yang lengkap dan memastikan bahwa pekerja menggunakan peralatan tersebut demi keamanan mereka supaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Selain itu, pemilik usaha UD Sari Karya sebagai pemberi kerja juga belum memberikan jaminan Kesehatan terhadap pekerjanya, yakni belum mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsotek). Berdasarkan Pasal 15 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 mengenai BPJS Ketenagakerjaan, semua pemilik usaha diwajibkan mendaftarkan usaha masing-masing dalam perlindungan ketenagakerjaan BPJS. Perlindungan ketenagakerjaan tidak hanya berlaku bagi karyawan, namun juga pemilik usaha sendiri. Hal ini diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 14 yang berbunyi

*“setiap orang termasuk pekerja asing yang bekerja paling singkat 6 (bulan) di Indonesia wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial. Pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri sebagai peserta ke BPJS sesuai program jaminan sosial yang diikuti”.*

Selain itu, dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja antara lain disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Sehingga dalam hal ini sangat jelas bahwa pemberi kerja yaitu pemilik UD Sari Karya wajib memberikan jaminan sosial terhadap tenaga kerjanya yang berjumlah 12 orang untuk menjamin risiko-risiko yang akan terjadi, mengingat sudah banyak terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja di UD Sari Karya.

Hal ini disampaikan langsung oleh salah satu pekerja dari UD Sari Karya yang mengatakan bahwa Pada tahun 2010 terjadi kecelakaan kerja yang



menyebabkan jari tangannya putus dikarenakan tangannya masuk ke dalam mesin pemotong kayu. Kecelakaan kerja ini juga terjadi pada beberapa tenaga kerja lainnya yang terjadi pada tahun 2018 yang menyebabkan tangan pekerja mengalami luka sehingga harus dijahit karena terkena mesin gerinda. Selain itu, pemilik usaha sebagai pemberi kerja mengatakan bahwa kecelakaan kerja yang paling sering ditemukan pada beberapa tenaga kerja lainnya di perusahaan mebel UD Sari Karya adalah tertimpa kayu glondongan yang akan digunakan sebagai bahan dasar dari perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai tersebut mengalami bengkak pada kaki dan juga terkilir karena tertimpa bongkahan kayu mentah. Namun dari banyaknya kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja di UD Sari Karya belum membuat pemberi kerja untuk mengambil tindakan ataupun upaya untuk mengurangi resiko kerja dari para pekerjanya yang kemungkinan akan mendapatkan resiko yang lebih dari itu, misalnya yang terjadi seperti pada tahun 2023 terjadi juga kecelakaan kerja di tempat yang berbeda, pada tanggal 16 Oktober 2023 pekerja pabrik kayu di Desa Pelang, Kecamatan Kembangbahu, Lamongan, Jawa Timur tewas terkena potongan kayu yang digergaji. Kasi Humas Polres Lamongan Ipda Anton Krisbiantoro mengatakan, insiden tersebut dialami korban pada saat sedang bekerja. Korban terkena potongan kayu yang digerajinya di bagian dada (Sudjarwo, 2023). Selain itu, kecelakaan kerja menimpa seorang karyawan pabrik pengolahan kayu sengon PT Naga Bhuna di Desa Buntoi, Kecamatan Kahayan Hilir, Kabupaten Pulang Pisau, Kalimantan Tengah (Kalteng). Sebagian tangan kanan korban bernama M Arifin (20), putus karena terkena *gearbox* mesin *rotari Chipper* penghancur kayu (Antara, 2020).

Dari banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi di UD Sari Karya, ternyata belum ada sanksi apapun yang diberikan kepada pemberi kerja, sehingga belum ada tindakan apapun yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di UD Sari Karya. Hal ini dipengaruhi oleh kedudukan tenaga kerja di UD Sari Karya yang masih lemah, karena perjanjian kerja antara Pemberi kerja dengan pekerja di UD Sari Karya hanya sebatas perjanjian lisan. Hal ini menyebabkan status pekerja di UD Sari Karya hanya sebagai pekerja dengan waktu tidak tertentu, sehingga memungkinkan pemberi kerja tidak memenuhi haknya terhadap pekerja. Maka berdasarkan pasal 63 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan, perusahaan pemberi kerja wajib memberikan surat pengangkatan yang merupakan hak pekerja dengan perjanjian tidak tertulis. Dengan ketentuan perjanjian kerja tidak tertentu tersebut sehingga pekerja akan menerima hak dan kewajibannya sebagai karyawan tetap pada perusahaan pemberi kerja (Amaral, 2021)

Beberapa penelitian terdahulu juga membahas mengenai ketenagakerjaan seperti pada skripsi yang diterbitkan dalam Jurnal Pacta Sunt Servanda, Volume 1 Nomor 1, September 2020 p-ISSN: 2723-7435 berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penambangan Pasir Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Desa Sebudi Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem)” yang ditulis oleh Ngurah Bagus Adhiguna, IG, Sudiatmaka, & Sari Adnyani (AdhigunaDKK, 2021). Dalam penelitiannya membahas mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja penambangan pasir dan faktor penyebab tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja penambangan pasir. Penelitian ini berfokus pada penambangan pasir yang ada di Desa Sebudi Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem. Kemudian penelitian

lainnya yang membahas mengenai ketenagakerjaan pada jurnal *Pamulang Law Review* volume 4 (2), 243–256 (2022) yang berjudul “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok” oleh Pandi Septiawan (Septiawan, 2021). Yang membahas mengenai pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja di PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok terhadap tenaga kerja sudah sesuai Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja konstruksi PT Cipta Mutu Konstruksi, Kota Depok.

Kedua penelitian diatas merupakan acuan yang digunakan sebagai acuan sebagai penelitian terdahulu dalam membuat penelitian, dalam hal ini pokok pembahasan yang akan dibahas didalam penelitian akan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini berada di Kabupaten Bangli, provinsi Bali dan berfokus pada implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada pekerja mebel dan juga bentuk tanggung jawab pemberi kerja akibat kurangnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di UD Sari Karya. Yang selanjutnya akan dibahas dalam karya tulis ilmiah yang berjudul “Implementasi Ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di UD Sari Karya Desa Belantih, Kintamani, Bangli”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, muncul beberapa masalah yang teridentifikasi:

1. Masih ada pemberi kerja yang mengabaikan hak-hak pekerjanya.
2. Pemilik usaha UD Sari Karya selaku pemberi kerja belum memberikan jaminan dan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003
3. Kesadaran hukum pemberi kerja untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja kurang sehingga menimbulkan risiko kecelakaan kerja yang tinggi bagi para pekerja di UD Sari Karya.
4. Pemberi kerja belum memberikan jaminan Kesehatan terhadap pekerja di UD Sari Karya seperti belum mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsotek)
5. Tidak ada sanksi yang diberikan kepada pemberi kerja yaitu pemilik UD Sari Karya atas kecelakaan kerja yang terjadi di UD Sari Karya
6. Pemberi kerja belum menerapkan perjanjian/kontrak tertulis kepada pekerjanya sehingga menimbulkan lemahnya posisi pekerja dan ketidakjelasan status pekerja di UD Sari Karya

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang disampaikan diatas, maka objek penelitian akan dibatasi supaya pembahasan masalah tidak terlalu luas. Maka perlu suatu pembatasan masalah yang akan menjadi bahan penelitian yaitu mengenai Implementasi ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja dan bentuk tanggung jawab pemberi kerja akibat kurangnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di UD Sari Karya.

#### 1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi ketentuan pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja UD Sari Karya?
2. Bagaimana bentuk tanggung jawab pemberi kerja akibat kurangnya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di UD Sari Karya?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

##### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

##### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis dan mengkaji implementasi ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di UD Sari Karya.
- b. Untuk menganalisis bentuk tanggung jawab pemberi kerja yang dapat dilakukan akibat kurangnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di UD Sari Karya.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu upaya dalam memberikan pemahaman baru mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap buruh/pekerja dalam suatu industri.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Kepada Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi untuk memberikan pemahaman baru mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja khususnya terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap buruh/pekerja dalam suatu industri.

#### b. Kepada Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber evaluasi agar meningkatkan pengawasan terhadap industri yang beresiko tinggi.

#### c. Bagi Peneliti Sejenis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan rekomendasi untuk penelitian dengan topik sejenis.