



KESELAMATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. E STRONG NUSANTARA MANDIRI

Occupational Safety of Employees of Pt. E Strong Nusantara Mandiri

Yogo Pamungkas¹, Anda Setiawati¹, Achdianto²

¹Fakultas Hukum Universitas Trisakti,

²Fakultas Hukum Universitas Trisakti, Fakultas Teknik Universitas Trisakti

*Penulis korespondensi: yogo.p@trisakti.ac.id

Sejarah Artikel

- Diterima
Juli 2024
- Revisi
Juli 2024
- Disetujui
Agustus 2024
- Terbit *Online*
Agustus 2024

Kata Kunci:

- Perlindungan
- keselamatan
- kesehatan
- karyawan

Abstrak

Perlindungan tenaga kerja menjadi hal yang penting oleh karena keselamatan kerja juga akan sangat berpengaruh pada produktifitas kerja dan bermuara pula pada profit perusahaan. Aktifitas pekerjaan dari pekerja yang nyaman juga akan membuat kualitas hubungan kerja makin tinggi. Kepuasan pekerja terkait dengan dengan variable seperti konflik peran, niat berpindah dan hasil dan begitu banyak pekerjaan yang telah dilakukan dalam manajemen organisasi. PT. E Strong Nusantara Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di sector kimia dengan pekerja yang melakukan aktifitasnya secara langsung berhubungan dengan bahan-bahan kimia. Oleh karena itu pengetahuan tentang Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi sangat penting. Masalah yang dikemukakan adalah bagaimana memberi pengetahuan pekerja pada PT. E Strong Nusantara Mandiri tentang pentingnya keselamatan dan Kesehatan kerja dan bagaimana memberi kesadaran untuk mengimplementasikan keselamatan dan Kesehatan kerja para pekerja pada PT. E Strong Nusantara Mandiri. Metode pelaksanaan kegiatan ini dimulai dari identifikasi masalah dengan melakukan wawancara dengan direktur PT. E strong Nasusantara Mandiri. Data hasil wawancara tersebut dianalisis sebagai dasar untuk merumuskan bentuk dan teknis pelaksanaan kegiatan. Rumusan kegiatan kemudian dibuat proposal untuk mendapatkan daya dukung yang memadai dari Lembaga Pengabdian dan PT. E Strong Nusantara Mandiri. Dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan dilakukan dengan metode ceramah, diskusi dan simulasi. Terakhir diadakan konsultasi insidentil. Hasil dari kegiatan ini pekerja pada PT. E Strong Nusantara Mandiri belum begitu memahami tentang Kesehatan dan keselamatan kerja sehingga kegiatan ini memberikan masukan yang cukup signifikan bagi pekerja.

Sitasi artikel ini:

Pamungkas, Y., Setiawati, A., Achdianto, 2024. Keselamatan Kerja Pada Karyawan PT. E Strong Nusantara Mandiri. **Jurnal Akal: Abdimas dan Kearifan Lokal**. 5(2): 187-198. Doi: <https://dx.doi.org/10.25105/akal.v5i2.20592>

Abstracts

Keywords:

- Protection
- Safety
- Health
- Employees

Workforce protection is important because work safety will also greatly affect work productivity and also lead to company profits. Comfortable work activities from workers will also make the quality of work relationships higher. Worker satisfaction is related to variables such as role conflict, turnover intentions and results and so much work has been done in organizational management. PT. E Strong Nusantara Mandiri is a company engaged in the chemical sector with workers who carry out their activities directly related to chemicals. Therefore, knowledge about Occupational Health and Safety is very important. The problem raised is how to provide knowledge to workers at PT. E Strong Nusantara Mandiri about the importance of occupational safety and health and how to



provide awareness to implement occupational safety and health for workers at PT. E Strong Nusantara Mandiri. The method of implementing this activity begins with identifying the problem by conducting an interview with the director of PT. E strong Nusantara Mandiri. The data from the interview results are analyzed as a basis for formulating the form and technical implementation of the activity. The formulation of the activity is then made into a proposal to obtain adequate support from the Community Service Institution and PT. E Strong Nusantara Mandiri. In the implementation of the extension activity, the lecture, discussion and simulation methods are used. Finally, an incidental consultation is held. The results of this activity are that workers at PT. E Strong Nusantara Mandiri do not yet understand about Occupational Health and Safety so that this activity provides significant input for workers.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak semata-mata soal jasa dan upah saja. Perlindungan tenaga kerja menjadi hal yang penting oleh karena keselamatan kerja juga akan sangat berpengaruh pada produktifitas kerja dan bermuara pula pada profit perusahaan. Aktifitas pekerjaan dari pekerja yang nyaman juga akan membuat kualitas hubungan kerja makin tinggi. Kepuasan pekerja terkait dengan dengan variable seperti konflik peran, niat berpindah dan hasil dan begitu banyak pekerjaan yang telah dilakukan dalam manajemen organisasi. Kepuasan kerja para anggota ini juga erat kaitannya dengan sikap dan perilaku (Gunawan et al., 2023).

Perlindungan terhadap pekerja tidak semata pada kesematan kerja namun juga harus dilihat dari aspek lainnya. Baik pekerja maupun majikan dalam kedudukannya masing masing memiliki hak dan kewajiban. Akan tetapi, dalam permasalahan ini adalah para pekerja yang memerlukan adanya perlindungan dan jaminan hukum atas terselenggaranya hak-hak mereka. Dalam bidang ketenagakerjaan jaminan tersebut secara umum meliputi jaminan ekonomis, jaminan social dan jaminan teknis yang bertujuan untuk mewujudkan keadaan pekerja beserta keluarganya yang berkehidupan secara layak, sejahtera baik mental maupun spiritual(Kahfi, 2016)

Pada kenyataannya tidak semua perusahaan memberikan hal yang ideal kepada pekerja. Belum tercapainya keadilan dalam mendapat memberikan perlindungan yang lebih baik kepada segenap tenaga kerja Indonesia karena posisi tawar yang tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja, sehingga perlu adanya aturan yang mampu menyeimbangkan kedudukan antara kadua pihak(Khair, 2021)

Untuk itu dibutuhkan campur tangan otoritas untuk menciptakan suasana hubungan kerja yang seimbang. Kekuatan struktural ini pada gilirannya membentuk ketenagakerjaan dan pola perburuhan, dengan implikasi terhadap ketersediaan dan kualitas pekerjaan; sifat hubungan antara pemberi kerja dan pekerja; serta manfaat dan perlindungan yang tersedia bagi pekerja.(Sorensen et al., 2021)



Campur tangan otoritas pun sering kali dihadapkan pada perbedaan di lapangan sehingga membutuhkan usaha yang tidak mudah. Sebagaimana yang disampaikan Todoli (Todoli-Signes, 2017) bahwa hukum ketenagakerjaan menghadapi tantangan terbesarnya, berhadapan dengan kenyataan yang sangat berbeda dibandingkan dengan kenyataan saat undang-undang ini pertama kali muncul. Namun, pekerja tetap membutuhkan perlindungan, dan artikel ini membahas alasan di balik klaim tersebut. (Todoli-Signes, 2017). Untuk itu diperlukan pula pendekatan sosiologis di samping pendekatan hukum agar antara cita hukum dan kenyataan di lapangan dapat berjalan seiring. Eksistensi atau keberadaan pekerja dalam hubungan industrial harus dilindungi oleh pengusaha dengan diperlakukan sebagai mitra kerja. Untuk itu, pelaksanaan hubungan industrial sebaiknya merujuk ke dalam sistem demokrasi ekonomi Pancasila, yakni suatu sistem demokrasi ekonomi sebagai hasil pengejawantahan dari konsep integralistik Pancasila. (Zulkarnaen, 2016).

Dalam hubungan industrial Pancasila perlu di jaga harmonisasi antara pengusaha, pekerja dan pemerintah itu sendiri sehingga secara dinamis akan menciptakan keselarasan hubungan kerja. Penekanan pada politik, kekuasaan, dan tenaga kerja mengarah pada langkah ketiga, yang berfokus pada bagaimana proses finansialisasi yang luas memengaruhi tiga lembaga utama – perusahaan manufaktur besar, negara kesejahteraan demokratis, dan serikat pekerja otonom – yang sangat penting bagi pengembangan hubungan kerja standar. (Fudge, 2017).

Salah satu perangkat otoritas yang dipakai dalam rangka melindungi pekerja sekaligus menjaga kesinambungan usaha perusahaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Ini merupakan instrumen baru pengganti Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) yang sudah kita kenal sebelumnya sebagai alternatif dari asuransi sosial para pekerja.

Data SAKERNAS, Agustus 2018 yang dipublikasikan oleh BPS. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif baik dengan tabel maupun grafik. Hasil analisis menunjukkan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia sebesar 41,45%. Disparitas kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja terjadi pada sektor formal dan non formal masing-masing sebesar 48,92% dan 1,13%. Disparitas kepesertaan BPJS tenaga kerja juga terjadi menurut sektor, provinsi tempat tinggal, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Menurut lapangan kerja, kepesertaan terendah terjadi pada sektor konstruksi dan akomodasi (20,26%), sedangkan kepesertaan tinggi terdapat pada sektor listrik dan gas (72,26%). Pada pekerja berpendidikan Diploma ke atas, kepesertaan BPJS tenaga kerja sudah mencapai 64.34% sedangkan pada pendidikan SMP ke bawah partisipasi BPJS Tenaga Kerja sebesar 19.55%. Kepesertaan BPJS tenaga kerja pada pekerja bebas masih rendah. Keterbatasan pendapatan menjadi kendala utama para



pekerja sektor informal maupun pekerja bebas untuk menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Untuk itu perlu dipikirkan skema pembiayaan bersubsidi sehingga jaminan sosial tenaga kerja tidak memberatkan para pekerja sektor informal.(Purba et al., 2020)

Disparitas itu harus dieliminasi dengan secara terus menerus mengkampanyekan sekaligus meminta perusahaan untuk mengikutkan pekerja pada program itu. Jikapun secara teknis kesulitan maka perlu dibuat cara non BPJS yang mampu untuk melindungi pekerja karena bagaimanapun perlindungan terhadap pekerja adalah hak dari pekerja itu sendiri. Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan bagian dari kewajiban negara untuk memenuhi hak-hak konstitusional sebagai warga negara.(Muin, 2015).

Perlindungan tenaga kerja menjadi hal yang penting bagi pekerja dan perusahaan. Dari aspek pekerja hal tersebut menyangkut keberlangsungan kehidupan mereka. Risiko kerja yang menimpa pada pekerja sangat mungkin akan membuat pekerja kehilangan Sebagian organ tubuh mereka dan yang paling berat adalah kematian. Dari aspek kesejahteraan pekerja yang tidak produktif akibat terkena risiko kerja juga akan menerima risiko yang lebih berat lagi yaitu kehilangan pekerjaan.

Dari aspek pengusaha timbulnya risiko kerja berarti akan menambah pengeluaran yang seharusnya tidak perlu dan pada sisi lain pekerja yang mengalami risiko kerja juga akan membuat produktifitas menjadi berkurang. Secara langsung maupun tidak langsung juga akan menurunkan profit perusahaan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin.(Busyairi et al., 2014).

Dalam praktek sering persoalan perlindungan tenaga kerja dihubungkan dengan efisiensi ongkos produksi sehingga ada kecenderungan pengusaha meminimalisir fasilitas perlindungan tenaga kerja dalam rangka efisiensi biaya. Akibatnya pekerja tidak terlindungan sepenuhnya. Hal ini menjadi masalah klasik dari problematika hubungan kerja.

Secara sederhana, yang disebut sebagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (awalnya) terjadi di seputar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya berkembang mengenai hubungankerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatanperjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklimpersaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi



(*cost of production*), yang berimbas pada tuntutan kerja terhadap buruh/tenaga kerja (terkadang mengarah ke pemerasan), atau dalam bentuk pembatasan kerja sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Lebih jauh lagi, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya melibatkan 2 pihak (buruh dan majikan), akan tetapi melibatkan pihak-pihak lainnya, termasuk pemerintah atau badan-badan/social lain yang ditunjuk maupun dibentuk oleh pemerintah. Dalam hal ini, permasalahan hubungan perburuhan/kerja kian kompleks, mencakup aspek industri secara keseluruhan, sehingga permasalahan perburuhanpun harus dilihat sebagai permasalahan hubungan industrial(Kahfi, 2016).

Secara sederhana perlindungan tenaga kerja memang akan lebih efektif dan efisien jika dilakukan secara informal sehingga sekat birokrasi bisa dieliminasi namun dengan semakin kompleksnya hubungan industrial maka sering kali cara informal justru menimbulkan ketidakpastian. Berbagai penyimpangan tidak dapat diantisipasi, terutama, oleh pekerja yang rata-rata memiliki posisi tawar yang rendah.

Dalam masyarakat tradisional, perlindungan sosial terhadap warganya lebih banyak dilakukan secara informal dengan mengandalkan bantuan keluarga, tetangga, dan masyarakat. Tetapi meningkatnya urbanisasi dan formalisasi perekonomian, menurunnya tingkat kelahiran, dan meningkatnya umur harapan hidup telah menimbulkan tekanan-tekanan yang mengakibatkan sistem perlindungan sosial informal melemah. Hal ini mendorong timbulnya kebutuhan untuk menciptakan sistem perlindungan sosial yang bersifat formal, yang dikelola secara modern dengan aturan-aturan yang jelas dan mengikat.(Perwira et al., 2003)

PT. E Strong Nusantara Mandiri merupakan perusahaan yang berdiri sejak sepuluh tahun yang lalu telah memperkerjakan sekitar 50 pekerja. Dengan bidang usaha berupa produk kimia maka risiko atas terjadinya penyakit kerja dan kecelakaan kerja cukup tinggi. Secara pengetahuan dan pemahaman tentang keselamatan dan Kesehatan kerja pekerja pada PT. E Strong Nusantara Mandiri juga tergolong belum memadai. Oleh karena itu penyuluhan tentang perlindungan tenaga kerja di perusahaan ini menjadi penting.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan ini dimulai dari identifikasi masalah dengan melakukan wawancara dengan direktur PT. E Strong Nusantara Mandiri. Data hasil wawancara tersebut dianalisis sebagai dasar untuk merumuskan bentuk dan teknis pelaksanaan kegiatan. Rumusan kegiatan tersebut dibuat proposal untuk mendapatkan daya dukung yang memadai dari Lembaga pengabdian dan PT. E Strong Nusantara



Mandiri. Setelah proposal disetujui pelaksanaan kegiatan dimulai dari kegiatan penyeleksian peserta oleh Direktur PT. E Strong Nusantara Mandiri kemudian dilakukan kategorisasi oleh pelaksana PKM dan Direktur PT. E Strong Nusantara Mandiri. Dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan dilakukan dengan metode ceramah, diskusi dan simulasi. Terakhir diadakan konsultasi insidental. Dalam bentuk bagan metode pelaksanaan dapat digambarkan sebagai berikut (Gambar 1).



Gambar 1. Alur metode pelaksanaan kegiatan PKM

HASIL KEGIATAN

Penyuluhan dimulai dengan dialog instruktur dengan pekerja tentang proses produksi yang difokuskan pada aktifitas pekerja dalam proses produksi tersebut. Dari hasil dialog tersebut dapat diidentifikasi taraf pengetahuan dan kesadaran pekerja atas keselamatan kerja.

Identifikasi pemahaman dan kesadaran pekerja atas keselamatan kerja tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. orientasi pekerja dalam melakukan pekerjaan adalah orientasi kuantitas produksi
2. Sebagian pekerja tidak potensi risiko kerja yang ada di lingkungan kerja mereka



3. Atas dasar kepraktisan dan kepragmatisan Sebagian pekerja cenderung abai terhadap risiko kerja
4. Atas dasar kepraktisan dan kepragmatisan Sebagian pekerja cenderung abai penggunaan alat pelindung untuk mengeliminir risiko kerja
5. Sebagian Pekerja cenderung tidak disiplin dalam mengimplementasikan jadwal pekerjaan
6. Sebagian pekerja tidak memiliki pengetahuan tentang prosedur keselamatan kerja dan cara menghindari risiko kerja

Penyuluhan dilanjutkan dengan memberikan gambaran proses pekerjaan dilakukan (proses produksi) dan risiko yang mungkin terjadi beserta faktor-faktornya. Hal penting yang disampaikan dalam penyuluhan ini adalah sebagai berikut:

1. Filosofi hubungan kerja adalah proses kerja sama antara pekerja dan pengusaha yang saling menguntungkan. Kondisi ini diindikasikan pada keadaan pengusaha yang mendapatkan keuntungan dari usahanya sekaligus memiliki keadaan fisik dan psikologis yang baik. Demikian juga dengan kondisi pekerja yang mendapatkan penghasilan yang memadai dengan kondisi fisik dan psikis yang baik pula.
2. Dari aspek pekerja maka pada sisi proses melakukan pekerjaan harus terlindung dari berbagai macam risiko kerja sehingga keadaan pekerja adalah sehat jasmani dan rohani sebelum berangkat kerja dan setelah bekerja
3. untuk itu perlu pengenalan atau pemahaman tentang perlindungan kerja yang terdiri atas:
 - a. perlindungan tenaga kerja ekonomi yang dimanifestasikan dalam bentuk kecukupan penghasilan bagi pekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya.
 - b. Perlindungan tenaga kerja yuridis yang direalisasikan dalam bentuk hukum ketenagakerjaan heteronom dan otonom,
 - c. Perlindungan tenaga kerja social yang diterapkan dalam bentuk bantuan social dan asuransi social.
 - d. Perlindungan teknis yang meliputi perlindungan atas keselamatan kerja yaitu upaya menghindari kecelakaan kerja (perlindungan tenaga kerja preventif) dan menanggulangi kecelakaan kerja yang terlanjur terjadi (perlindungan tenaga kerja represif)
 - e. Perlindungan teknis lainnya adalah tentang Kesehatan kerja yaitu usaha untuk mencegah terjadinya penyakit yang timbul oleh karena proses pekerja melakukan pekerjaannya (penyakit kerja) dan mengobati penyakit kerja yang timbul akibat



aktifitas pekerja melakukan pekerjaan yang diterapkan dalam bentuk BPJS atau berbagai jenis asuransi Kesehatan lainnya.

Setelah penyuluhan yang bersifat umum disampaikan kemudian peserta dikelompokkan berdasar pada bidang pekerjaannya untuk melakukan diskusi sesuai dengan jenis pekerjaan yang setiap hari dilakukannya. Pengelompokan ini dimaksudkan agar diskusi bisa langsung pada pengalaman dari masing-masing pekerja.

Pada perusahaan tersebut dapat dikelompokkan dalam empat kategori yaitu kelompok administrasi, pemasaran, laboratorium dan bagian produksi

Table 1. Kategori kelompok keterlibatan diskusi peserta penyuluhan

No	Bagian	pengetahuan	kesadaran	Keterlibatan diskusi
1	pemasaran	b	b	b
2	administrasi	b	b	b
3	laboratorium	b	a	a
4	Produksi dan distribusi	b	a	a

Keterangan :

- a. Tinggi
- b. Sedang
- c. Rendah

Dari table tersebut peserta penyuluhan yang lebih aktif adalah kelompok pekerja yang memiliki risiko kerja lebih tinggi dari kelompok yang lain. Hal ini wajar oleh karena kelompok berisiko kerja tinggi menginginkan risiko itu tidak terjadi pada diri mereka. Sedangkan bagian pemasaran dan administrasi walaupun tetap memiliki risiko kerja namun tidak sebesar bagian laboratorium dan produksi. Hasil diskusi tersebut tema yang menjadi bahan diskusi dapat digambarkan dalam tabel 2:

Tabel 2. Kelompok tema diskusi peserta penyuluhan

no	Bagian	Tema perlindungan	problematika	solusi
1	pemasaran	ekonomis	Peningkatan kesejahteraan	Efisiensi, peningkatan produktifitas, koperasi karyawan



2	administrasi	ekonomis	Peningkatan kesejahteraan	Efisiensi, peningkatan produktifitas, koperasi karyawan
3	laboratorium	Teknis ekonomis	Keselamatan kerja	Manual book, peningkatan fasilitas keselamatan kerja, kesadaran pekerja
4	Produksi dan distribusi	Teknis ekonomis	Keselamatan kerja	Manual book, peningkatan fasilitas keselamatan kerja, kesadaran pekerja

Table 2. menunjukkan bahwa secara keseluruhan pekerja merasakan ada risiko kerja yang ada pada diri mereka, namun bentuk dari risiko kerja yang mereka hadapai atau lebih tepat yang dikhawatirkan berbeda satu kelompok dengan lain. Kelompok pekerja yang bersinggungan langsung dengan risiko kerja teknis akan membicarakan tentang hal yang bersifat teknis sedangkan kelompok administrasi dan pemasaran lebih perhatian pada risiko ekonomis. Dengan perbedaan problematika risiko kerja yang manejdi perhatian dari para pekerja solusi yang ditawarkan menjadi tidak bisa diberikan secara seragam. Problematika ekonomis berupa keinginan tentang peningkatan kesejahteraan diajukan solusi berupa efisiensi, peningkatan produktifitas dan pembentukan koperasi karyawan.

Solusi ini diberikan dengan pemikiran bahwa efisiensi akan mampu pemignkatkan produktifitas sekaligus mengurangi pengeluaran yang tidak perlu. Dengan bekerja sama dengan manajemen perusahaan maka hasilnya dapat diberikan kepada perusahaan sekaligus pekerja dalam bentuk bonus, kenaikan gaji atau bentuk lainnya.

Pembentukan koperasi karyawan meskipun bukan bagian dari manajemen namun ketika koperasi itu dikelola secara baik bekerja sama dengan manajemen maka hasilnya akan mampu menambah kesejahteraan karyawan.

Pada risiko kerja yang terkait dengan keselamatan kerja solusi yang diberikan adalah pembuatan Manual book, peningkatan fasilitas keselamatan kerja, kesadaran pekerja. Pembauatan manual ditujukan untuk mempermudah pekerja dalam menjalan berbagai macam peralatan yang ada di perusahaan tersebut sehingga Ketika pekerja mengalami kesulitan maka dengan cepat dapat menemukan cara untuk mengatasinya.

Peningkatan fasilitas keselamatan kerja dilakukan dalam rangka mempermudah proses pekerjaan sekaligus mengurangi potensi kecelakaan kerja. Hal ini akan berkonsekuensi dengan pembiayaan namun jika disbanding dengan upaya penanggulangan kecelakaan kerja yang sudah terjadi maka biaya tersebut jauh lebih



kecil. Penjelasan dan diskusi mengenai keselamatan kerja disampaikan oleh instruktur seperti apa yang dapat dilihat pada gambar 2 dan gambar 3.



Gambar 2. Penjelasan umum oleh instruktur dan diskusi mengenai tema keselamatan kerja

Hal yang paling penting di antara semua itu adalah peningkatan kesadaran tentang risiko kerja pada karyawan. Alasan utamanya adalah terjadinya kecelakaan kerja selama ini mayoritas faktor penyebabnya adalah human error. Kesalahan pekerja ini bisa dalam bentuk tidak disiplin, tidak paham prosedur kerja, kelelahan, tidak fokus oleh karena berbagai problematika pribadi pekerja dan lainnya. Jika solusi yang dikemukakan itu dijalankan maka indikator keberhasilannya adalah risiko kerja akan tereliminir. Namun yang menjadi kendala adalah faktor pembiayaan. Oleh karena itu komunikasi dan kerja sama pekerja dengan perusahaan sangat dibutuhkan sehingga muncul titik temu tentang pentingnya keselamatan kerja. Instruktur dan peserta penyuluhan PKM dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Instruktur dan Peserta penyuluhan program PKM

KESIMPULAN

1. Orientasi pekerja dalam melakukan pekerjaan adalah orientasi kuantitas produksi sehingga Sebagian pekerja tidak memperhatikan potensi risiko kerja yang ada di lingkungan kerja mereka. Atas dasar kepraktisan dan kepragmatisan Sebagian pekerja cenderung abai terhadap risiko kerja dan cenderung abai penggunaan alat pelindung untuk mengeliminir risiko kerja dan tidak disiplin dalam mengimplementasikan jadwal pekerjaan serta tidak memiliki pengetahuan tentang prosedur keselamatan kerja dan cara menghindari risiko kerja.
2. Penyuluhan ini memberi pemahaman dan kesadaran besar kepada pekerja tentang makna keselamatan kerja dalam proses melakukan pekerjaan
3. Kendala utama atas usaha peningkatan keselamatan kerja adalah pembiayaan namun dengan kerja sama dengan pihak perusahaan permasalahan itu dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.*



- Fudge, J. (2017). The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0022185617693877>
- Gunawan, J., Reza, W., & Sabur, M. (2023). MEMULAI BISNIS DENGAN MEMBANGUN TIM KERJA YANG SOLID. *Jurnal AKAL: Abdimas Dan Kearifan Lokal*, 4(1), 95–110.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 3(2), 59–72.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45–63.
- Muin, F. (2015). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia (tinjauan terhadap uu nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1), 95257.
- Perwira, D., Arifianto, A., Suryahadi, A., & Sumarto, S. (2003). *Perlindungan tenaga kerja melalui sistem jaminan sosial: pengalaman Indonesia*.
- Purba, Y. A., Aini, Y. N., Asiati, D., & Ngadi, N. (2020). Kesenjangan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(2), 155–172.
- Sorensen, G., Dennerlein, J. T., Peters, S. E., Sabbath, E. L., Kelly, E. L., & Wagner, G. R. (2021). The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework. *Social Science & Medicine*, 269, 113593.
- Todolí-Signes, A. (2017). The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2).
- Zulkarnaen, A. H. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 3(2), 407–427.