



**KAJIAN AKADEMIK
PEMANTAUAN PELAKSANAAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970
TENTANG KESELAMATAN KERJA**

A. PENDAHULUAN

1. Pancasila sebagai ideologi negara merupakan dasar negara dalam menjalankan kehidupan bernegara. Sila Kedua Pancasila yaitu “Kemanusiaan yang adil dan beradab” serta Sila Kelima Pancasila, yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mencerminkan nilai-nilai yang menjamin hak masyarakat mendapatkan keadilan, antara lain berupa pemerataan kesejahteraan. Selanjutnya, Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) menyatakan bahwa tujuan negara adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Indonesia sebagai negara yang menganut prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*), oleh karenanya UUD NRI Tahun 1945 telah menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
2. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu diadakan upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. Hal tersebut menjadi latar belakang dibentuknya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja).
3. UU Keselamatan Kerja telah berlaku dalam kurun waktu kurang lebih 52 (lima puluh dua tahun) yang terdiri atas 11 (sebelas) bab dan 18 (delapan belas) pasal yang mengatur mengenai Tentang Istilah-Istilah; Ruang Lingkup; Syarat-Syarat Keselamatan Kerja; Pengawasan; Pembinaan; Panitia Pembina Keselamatan dan

- Kesehatan Kerja; Kecelakaan; Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja; Kewajiban Bila Memasuki Tempat Kerja; Kewajiban Pengurus, dan Ketentuan-Ketentuan Penutup.
4. Salah satu fungsi konstitusional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) berdasarkan ketentuan Pasal 20A ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 ialah fungsi pengawasan. Penegasan dan pelaksanaan fungsi pengawasan DPR RI lebih lanjut diatur dalam Pasal 69 ayat (1) *jo.* Pasal 70 ayat (3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (UU MD3). Dalam rangka mendukung salah satu fungsi pengawasan DPR RI yaitu pengawasan pelaksanaan undang-undang sebagaimana diatur dalam UU MD3 dan Pasal 4 ayat (1) *jo.* Pasal 5 ayat (3) Peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib (Tatib DPR RI), DPR didukung oleh Badan Keahlian pada bidang keahlian sebagaimana dalam Pasal 413 ayat (3) UU MD3 disebutkan bahwa Badan Keahlian DPR dalam memberikan dukungan pelaksanaan fungsi pengawasan DPR berkoordinasi dan bertanggung jawab kepada alat kelengkapan Dewan yang melaksanakan fungsi pengawasan. Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang (Puspanlak UU) sebagai salah satu dari sistem pendukung (*supporting system*) di bidang keahlian kepada DPR RI dibawah Badan Keahlian telah melakukan kegiatan pemantauan dengan melakukan penyusunan kajian dan evaluasi pelaksanaan UU Keselamatan Kerja telah melakukan kegiatan pengumpulan data dan informasi pelaksanaan UU Keselamatan Kerja di beberapa daerah, yaitu Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Lampung, dan Provinsi Jawa Tengah, dan Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Lampung Selatan, dan Kabupaten Magelang.
 5. Metode pemantauan pelaksanaan UU Keselamatan Kerja dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Metode yuridis normatif dilakukan untuk mengetahui potensi masalah norma yang tumpang tindih/disharmoni, inkonsistensi, atau menimbulkan multi tafsir. Sedangkan yuridis empiris merupakan suatu pemantauan langsung yang dilakukan di daerah dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), kemudian diteruskan dengan menemukan masalah (*problem-finding*), kemudian diteruskan pada identifikasi masalah (*problem identification*), dan yang terakhir untuk mencari penyelesaian masalah (*problem solution*). Dalam proses pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan pendalaman materi melalui pertanyaan yang diajukan dalam diskusi maupun secara tertulis kepada para pemangku kepentingan, baik di tingkat pusat maupun daerah, baik sebagai regulator maupun implementator UU Keselamatan Kerja, selanjutnya akan dilakukan kajian dan evaluasi untuk memberikan masukan kepada Dewan dalam menjalankan fungsi legislasi dan fungsi pengawasan.

B. HASIL PEMANTAUAN

1. Aspek Substansi Hukum

a. Belum Diintegrasikannya Lingkup Kesehatan Kerja dalam UU Keselamatan Kerja

Kondisi saat ini, pengaturan mengenai kesehatan kerja dan keselamatan kerja cenderung bersifat berdiri sendiri-sendiri sehingga rawan terjadi tumpang tindih pengaturan dan kewenangan, utamanya antara Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) dan Kementerian Kesehatan (Kemenkes). Adapun ruang lingkup yang diatur dalam Pasal 2 UU Keselamatan Kerja kurang mengatur upaya di bidang kesehatan kerja. Selain itu UU Keselamatan Kerja juga belum mengatur lingkup pengaturan bagi pekerja daring mengingat adanya kemajuan informasi dan teknologi saat ini memungkinkan adanya pekerja yang bekerja di dunia virtual (*metaverse*).

b. Pengaturan Syarat-Syarat Keselamatan Kerja yang Terlalu Teknis

Terdapat tumpang tindih dan disharmoni peraturan perundang-undangan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja antara peraturan pelaksana Pasal 3 ayat (1) UU Keselamatan Kerja dan Pasal 164 sampai Pasal 166 UU Kesehatan perihal syarat atau standar keselamatan dan kesehatan kerja yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2016 tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri. Harmonisasi peraturan pelaksana tersebut yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja tidak sesuai dengan kaidah pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangannya sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangannya (UU PPP).

c. Tidak Dapat Dipungutnya Retribusi Dalam Rangka Pengawasan Keselamatan Kerja

Ketentuan Pasal 7 UU Keselamatan Kerja tidak lagi dapat dilaksanakan karena retribusi tidak dapat dipungut untuk layanan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Peraturan perundangan yang merupakan amanat yang didelegasikan oleh ketentuan tersebut telah dicabut dan tidak berlaku sehingga tidak terdapat pengaturan teknis salah satunya mengenai penetapan tarif dan mekanisme pemungutan retribusi. Selain itu

kewajiban retribusi semakin membebani perusahaan dalam mengalokasi anggaran biaya K3.

d. Perlunya Perubahan Pengaturan Sanksi dan Penghargaan dalam UU Keselamatan Kerja

Perumusan norma mengenai ketentuan pidana dalam Pasal 15 UU Keselamatan Kerja tidak memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan karena terletak dalam Bab XI Ketentuan-Ketentuan Penutup dan tidak menyebutkan secara tegas pasal-pasal yang terhadap pelanggarannya dapat diberikan ancaman pidana kurungan atau denda. Kemudian ancaman pidana kurungan selama-lama 3 (tiga) bulan dan denda setinggi-tinggi Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini dan tidak sebanding dengan dampak yang ditimbulkan oleh pelanggaran UU Keselamatan Kerja.

Sebagai bentuk pemenuhan sifat preventif dan prinsip *ultimum remedium*, UU Keselamatan Kerja belum mengatur mengenai pengenaan sanksi administratif terhadap pelanggaran administratif dalam pemenuhan syarat K3. Selain itu UU Keselamatan Kerja juga belum mengatur mengenai *reward* yang dapat diberikan kepada perusahaan yang patuh dalam menerapkan persyaratan K3.

2. Aspek Struktur Hukum

a. Inefisiensi Pelaksanaan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan

Sejak dibentuknya UU Pemerintahan Daerah, pemerintah kabupaten/kota tidak lagi memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan Huruf G Lampiran UU Pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan konkuren sub-bidang pengawasan ketenagakerjaan hanya dibagi antara Pemerintah Pusat (menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan mengelola tenaga pengawas ketenagakerjaan) dan pemerintah daerah provinsi (menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan). Hal tersebut menyebabkan adanya kendala dalam pengawasan ketenagakerjaan, yaitu keterbatasan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, kondisi geografis dan luasnya wilayah, keterbatasan peralatan, dan tidak terdapat rentang kendali langsung antara Kemenaker dengan pengawas ketenagakerjaan di daerah.

b. Kurangnya Koordinasi Para Pemangku Kepentingan Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Bahwa berdasarkan UU Keselamatan Kerja, Kemenaker merupakan *leading sector* dari penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia. Dalam implementasinya, pelaksanaan terkait dengan keselamatan kerja, tidak hanya menjadi ranah dari Kemenaker, namun terdapat pula kementerian/lembaga (K/L) lainnya yang mengatur terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang dilakukan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia dan Kemenkes. Masing-masing K/L memiliki peraturan tersendiri

sebagai acuan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di masing-masing sektornya. Adanya berbagai pengaturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja dari berbagai sektor di atas menimbulkan munculnya ego sektoral antar kementerian yang menyebabkan sejumlah masalah.

c. Pelaksanaan Pelaporan Kecelakaan Kerja

Perusahaan memiliki kewajiban untuk melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaannya. Dalam Pasal 11 UU Keselamatan Kerja, pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan kerja juga telah diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan. Meskipun pelaporan kecelakaan kerja telah diatur dalam UU Keselamatan Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, dalam implementasinya pengurus maupun perusahaan masih enggan untuk melaporkan terjadinya kecelakaan kerja yang antara lain disebabkan oleh permasalahan administrasi dan tidak adanya standardisasi pelaporan kecelakaan kerja.

3. Aspek Pendanaan

Pemenuhan syarat K3 membutuhkan biaya yang tidak sedikit dan hal tersebut menjadi salah satu alasan perusahaan tidak patuh sepenuhnya terhadap persyaratan K3. Pada tataran implementasi K3 perkantoran, khususnya di perkantoran milik pemerintah, terdapat pemerintah daerah yang belum menganggarkan secara khusus dalam APBD untuk mendukung syarat K3 perkantoran. Namun ada pula daerah provinsi yang telah menyediakan anggaran rutin dalam APBD tetapi masih kurangnya komitmen aparat untuk mengimplementasikan anggaran tersebut. Dalam konteks pengawasan, jumlah pegawai pengawas tidak cukup dibandingkan dengan jumlah perusahaan dan belum seluruh provinsi memiliki kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan.

4. Aspek Sarana Prasarana

a. Permasalahan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Terdapat permasalahan kekurangan jumlah kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang K3 jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan atau usaha yang ada di Indonesia. Selain persoalan kuantitas juga terdapat permasalahan kualitas SDM karena sejumlah hal yaitu:

- 1) biaya pelatihan ahli K3 yang cukup tinggi;
- 2) tantangan menyesuaikan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan lapangan yang berkembang cepat;
- 3) masih ada perusahaan yang tertutup dalam hal pembinaan dan pengawasan selain karena tidak adanya aturan penegasan untuk wajib dilaksanakan;

- 4) belum tersedia ahli K3 yang menguasai dan memahami polemik budaya di tempat kerja, sehingga tidak mampu menganalisis dan membuat upaya preventif kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja.

b. Pelaksanaan Kewajiban Penyediaan Sarana dan Prasarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja

Pasal 13 UU Keselamatan Kerja telah mengatur bahwa barang siapa yang akan memasuki suatu tempat kerja, diwajibkan untuk menaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat perusahaan yang belum memiliki dan mengabaikan pengadaan sarana prasarana K3 terutama bagi perusahaan menengah ke bawah. Pengadaan sarana dan prasarana K3 dianggap hanya akan menambah biaya operasional bagi perusahaan. Selain itu, dengan tidak adanya pengawasan yang ketat terhadap perusahaan, pengadaan sarana prasarana di perusahaan semakin diabaikan.

5. Aspek Budaya Hukum

a. Pelaporan Kecelakaan Kerja yang Belum Berjalan Secara Maksimal

Kendala yang dihadapi dalam melaksanakan Pasal 11 UU Keselamatan Kerja terkait dengan pelaporan terhadap kecelakaan kerja ialah tidak semua perusahaan melakukan pelaporan kerja. Hal ini disebabkan oleh masih adanya anggapan bahwa kecelakaan kerja adalah sebuah aib, sehingga perusahaan enggan melakukan pelaporan terjadinya kecelakaan kerja. Dari segi perusahaan sendiri masih belum muncul kesadaran pentingnya pelaporan kecelakaan kerja karena masih menganggap biaya pemenuhan aspek K3 sebagai sesuatu yang mahal. Lebih lanjut, kendala dalam pengiriman laporan kecelakaan kerja dan kesengajaan perusahaan menghindari sanksi atas kecelakaan tersebut yang akan berdampak pada aktivitas perusahaan merupakan penyebab lain perusahaan enggan melaporkan kecelakaan kerja tersebut.

b. Rendahnya Pemahaman Pemberi Kerja/Pengusaha dan Pekerja Terkait Pentingnya Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 UU Keselamatan Kerja pada pokoknya mengatur mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, kewajiban bila memasuki tempat kerja, serta kewajiban pengurus dalam rangka meningkatkan budaya K3. Pada implementasinya masih saja ditemui hambatan serta kendala-kendala dalam penerapan budaya K3 baik dari sisi pemberi kerja/pengusaha juga dari pekerjanya. Salah satu hambatan tersebut adalah penetapan budaya organisasi yang tidak fokus terhadap pemenuhan aspek K3. Selain itu juga terdapat masalah K3 seperti ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri, kurangnya sosialisasi tentang pentingnya K3, kesadaran dari sisi pekerja tentang pentingnya K3 dan Sistem Manajemen K3, serta budaya k3 dianggap membebani pembiayaan perusahaan sehingga pelaksanaannya hanya sekedar formalitas saja.

6. Aspek Pengarusutamaan Nilai-Nilai Pancasila

Terdapat beberapa materi muatan dalam UU Keselamatan Kerja yang berpotensi tidak selaras dan bertentangan dengan Sila Kedua dan Sila Kelima Pancasila, di antaranya:

- a. Judul UU Keselamatan Kerja bertentangan dengan Sila Kedua dalam indikator ketiga, serta Sila Kelima dalam indikator kedua, ketiga, dan kelima;
- b. Pasal 2 UU Keselamatan Kerja belum selaras dengan Sila Kedua dalam indikator ketiga, serta Sila Kelima dalam indikator kedua, ketiga, dan kelima;
- c. Pasal 3 UU Keselamatan Kerja bertentangan dengan Sila Kelima dalam indikator kedua, ketiga dan kelima;
- d. Pasal 4 UU Keselamatan Kerja belum selaras dengan Sila Kedua dalam indikator ketiga, Sila kelima dalam indikator kedua, ketiga serta kelima;
- e. Pasal 8 UU Keselamatan Kerja bertentangan dengan Sila Kedua dalam indikator ketiga, serta Sila Kelima dalam indikator kedua, ketiga, dan kelima;
- f. Pasal 9 UU Keselamatan Kerja bertentangan dengan Sila Kelima dalam indikator kedua, ketiga, dan kelima;
- g. Pasal 14 UU Keselamatan Kerja bertentangan dengan Sila Kelima dalam indikator kedua, ketiga, dan kelima.

C. REKOMENDASI

Puspanlak UU Badan Keahlian, Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan rekomendasi yang ditujukan untuk penguatan dari sisi regulasi melalui penyempurnaan dan harmonisasi rumusan antara UU Keselamatan Kerja dengan undang-undang terkait lainnya, serta penguatan fungsi penyelenggaraan keselamatan kerja, sebagai berikut:

1. Aspek Substansi Hukum

- a. Perubahan judul undang-undang menjadi Undang-Undang tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- b. Pengintegrasian norma pengaturan lingkup kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam satu undang-undang.
- c. Pengaturan syarat K3 yang lebih teknis dapat didelegasikan pada peraturan perundang-undangan sektor terkait.
- d. Penghapusan Pasal 7 UU Keselamatan Kerja.
- e. Perumusan kembali Pasal 15 UU Keselamatan Kerja dengan memperhatikan teknis penyusunan pembentukan peraturan perundang-undangan.
- f. Penyesuaian ancaman pidana kurungan dan denda dengan kondisi terkini dan risiko atas terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- g. Penambahan pengaturan mengenai sanksi administratif.
- h. Penambahan pengaturan mengenai reward kepada perusahaan yang patuh dalam menerapkan persyaratan K3.

2. Aspek Struktur Hukum

- a. Pemerintah daerah provinsi dapat menugasi daerah kabupaten/kota untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan asas tugas pembantuan.

- b. Adanya komitmen dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan baik di tingkat pusat, provinsi, maupun kabupaten/kota untuk rutin berkoordinasi, minimal 1 (satu) tahun 1 (satu) kali melalui rapat koordinasi tingkat nasional dan provinsi, serta memanfaatkan jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan.
- c. Kewajiban adanya koordinasi antar sektor di bawah Kemenaker berupa forum koordinasi untuk diatur lebih lanjut melalui peraturan pemerintah. Selain itu perlu dipertegas dalam UU Keselamatan Kerja terkait *leading sector* dari pelaksanaan K3 yang kemudian terkait peraturan teknisnya diserahkan kepada masing-masing K/L sesuai dengan kewenangannya dengan tetap melakukan koordinasi agar meminimalisir potensi ego sektoral yang terjadi di lapangan.
- d. Penguatan kelembagaan Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N) yang diakomodir melalui peraturan pemerintah yang merupakan amanat dari perubahan UU Keselamatan Kerja.
- e. Sistem berbasis teknologi yang mengintegrasikan data klaim BPJS Ketenagakerjaan dengan data pelaporan kecelakaan kerja di Kemenaker, sehingga terdapat satu data yang terintegrasi dan valid terkait kecelakaan di Indonesia.

3. Aspek Pendanaan

- a. Komitmen dari perusahaan untuk mengalokasikan anggaran yang memadai dalam pemenuhan syarat-syarat K3.
- b. Komitmen dari Pemerintah Pusat dan pemerintah daerah provinsi untuk meningkatkan anggaran kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dalam APBN dan APBD provinsi.

4. Aspek Sarana Prasarana

- a. Peningkatan jumlah SDM bidang K3 untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pengawasan K3 oleh Pemerintah Pusat dan pemerintah daerah provinsi.
- b. Peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi SDM di bidang K3.
- c. Penguatan pengawasan sarana prasarana K3 melalui penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggar;
- d. Pemberian penghargaan bagi perusahaan yang telah patuh menjalankan ketentuan terkait penyediaan sarana prasarana K3 agar kemudian dapat meningkatkan kesadaran perusahaan dan pegawai;
- e. Pegawai pengawas yang memiliki integritas dan dedikasi yang tinggi yang melakukan pengawasan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Aspek Budaya Hukum

- a. Perlunya menetapkan target penurunan kecelakaan kerja secara nasional untuk tingkat kekerapan (*frequency rate*) dan tingkat keparahan (*severity rate*).

- b. Perlu adanya pengembangan pelaporan kecelakaan kerja yang terintegrasi dengan instansi lain dengan mengoptimalkan *website* www.temank3.id yang berada di bawah Kemenaker.
- c. Perlu dilakukan sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan dalam penerapan budaya K3 yang dilaksanakan secara menyeluruh melalui koordinasi dengan lintas sektor dan melibatkan seluruh pengawas dan pelaksana SMK3 di tempat kerja dengan komitmen penuh disiplin.

6. Aspek Pengarusutamaan Nilai-Nilai Pancasila

- a. Revisi judul menjadi Undang-Undang tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Revisi Pasal 2 UU Keselamatan Kerja dengan menambahkan ruang lingkup kesehatan kerja.
- c. Pasal 3 UU Keselamatan Kerja perlu direvisi menjadi sederhana dan pokok-pokoknya saja yaitu dalam "...mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, serta mencegah dan mengantisipasi penyakit akibat kerja...".
- d. Pasal 4 ayat (1) UU Keselamatan Kerja dapat diubah menjadi "... dapat menimbulkan bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.", dan ayat (2) dapat diubah menjadi "... keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang melakukannya, serta keselamatan dan kesehatan umum".
- e. Pasal 8 UU Keselamatan Kerja perlu direvisi dengan menambahkan klausul mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala dan rutin, serta penambahan ayat yang mengatur mengenai kelalaian terhadap tugas ini dapat dikenai sanksi administratif.
- f. Penambahan ayat dalam Pasal 9 UU Keselamatan Kerja dengan klausul "Bagi Pengurus yang melalaikan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), (3), dan (4), maka Pengurus dapat dijatuhi sanksi administrasi."
- g. Penambahan ayat dalam Pasal 14 UU Keselamatan Kerja dengan klausul "Bagi Pengurus yang melalaikan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), dan (3), maka Pengurus dapat dijatuhi sanksi administrasi."
- h. Penambahan Bab tersendiri yang mengatur Sanksi Administrasi dan Ketentuan Pidana;
- i. Revisi ketentuan pidana dan disesuaikan dengan perkembangan zaman, termasuk besaran pidana penjara dan pidana denda;
- j. Pengaturan *reward* bagi pengusaha yang telah taat melakukan K3;
- k. Adanya ketentuan mengenai pendidikan dan pelatihan K3 agar terintegrasi dengan praktik K3.