

**PENYULUHAN KESELAMATAN KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN  
HUKUM KEPADA PARA PEKERJA DI CV. BARUCCY LAUNDRY**

**Hasil Pemikiran yang Tidak Dipublikasikan (Tersimpan dalam Perpustakaan Kampus) Untuk  
Keperluan Kelengkapan Unsur Pelaksanaan Penelitian Pada Laporan Beban Kinerja Dosen  
Semester Genap 2018/2019**

**Dibuat oleh:**

**Henry Arianto, SH, MH.  
NIDN: 0310057701**

**Erwan Baharudin, S.Sos, M.Si  
NIDN: 0317047602**

**Ernawati, SHI, MH  
NIDN: 0304028203**



**FAKULTAS HUKUM  
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
SEMESTER GENAP 2018/2019**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Anugrah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini. Keberhasilan penyusunan dan penyelesaian tulisan ini tidak terlepas dari dukungan, masukan dan bantuan dari berbagai pihak. Tulisan ini merupakan hasil pemikiran yang tidak dipublikasikan (tersimpan dalam perpustakaan kampus) untuk keperluan kelengkapan unsur pelaksanaan penelitian pada laporan beban kinerja dosen semester GENAP 2018/2019. Namun selain untuk kepentingan tersebut di atas, harapan penulis adalah semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, sebagai sumbangsih penulis di dalam perkembangan dunia pendidikan dan hukum.

Kurang dan lebihnya penulis mohon maaf atas kekurangan dan kekhilafan dari penulis.

Penulis

**DAFTAR ISI**  
**KATA PENGANTAR**  
**ABSTRAK**  
**DAFTAR ISI**  
**BAB I PENDAHULUAN**  
A. Analisis Situasi  
B. Permasalahan Mitra  
C. Metode Pelaksanaan

**BAB II HASIL DAN PEMBAHASAN**  
Hasil dan Pembahasan

**BAB III KESIMPULAN**  
**DAFTAR PUSTAKA**

## **Abstract**

Realizing the importance of manpower at every level, namely companies, government, and society, a thought is needed so that workers / workers can maintain their safety in carrying out the work mandated to them. Therefore, efforts to protect workers from hazards that can arise during work are a very basic requirement. With this protection, the purpose of this activity is expected so that workers can work safely and comfortably so as to increase work productivity. The method of implementing this activity is through presentations, lectures, and discussions between workers or employees and the resource person for 1 (one) day at the CV. Baruccy Laundry as a result of this activity is the absorption of knowledge about the protection of workers against the dangers that can arise during work so it is expected that workers can work safely and comfortably.

**Keywords:** Work Safety, Protection of Workers, Labor Law

## **Abstrak**

Menyadari pentingnya tenaga kerja pada setiap lapisan, yakni perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka diperlukan suatu pemikiran agar tenaga kerja/pekerja agar dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Oleh karenanya, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut maka tujuan kegiatan ini diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Metode pelaksanaan kegiatan ini melalui presentasi, ceramah, dan diskusi antara buruh atau karyawan dengan narasumber selama 1 (satu) hari di CV. Baruccy Laundry hasil kegiatan ini adalah adanya penyerapan pengetahuan tentang perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja sehingga diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

**Kata kunci:** Keselamatan Kerja, Perlindungan Para Pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **Analisa Situasi**

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Tenaga kerja merupakan pelaku ekonomi dan pembangunan, baik secara individu maupun secara kelompok, yang memiliki peranan penting dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Di antara sebab-sebab mutlak diperlukannya perlindungan bagi tenaga kerja adalah Posisi tawar yang rendah, hubungan kerja yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian, pekerja/buruh diperlakukan tak ubahnya alat yang dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya dan diskriminasi golongan. Hal ini secara yuridis dijelaskan, Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Kedua kandungan pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum bagi para tenaga kerja (Khakim, 2003).

Tidak kalah pentingnya, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan kerja bagi para tenaga kerja. Namun demikian, begitu besarnya potensi tenaga kerja di Indonesia tidak diimbangi dengan pemahaman konsep perlindungan kerja. Dan ironisnya mayoritas dari mereka justru cenderung mengabaikannya.

#### **Permasalahan Mitra**

Menyadari pentingnya tenaga kerja pada setiap lapisan, yakni perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka diperlukan suatu pemikiran agar tenaga kerja/pekerja agar dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Oleh karenanya, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan suatu

kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### **Metode Pelaksanaan**

Kegiatan penyuluhan dilaksanakan di CV. Baruccy Laundry dengan peserta karyawan atau buruh. Metode pengabdian masyarakat dilakukan mulai tanggal 20 April 2019 dalam waktu 1 (satu) hari dari jam 09.00 pagi sampai 17.00 sore.

Penyuluhan dilaksanakan dengan penerangan satu arah/ceramah, tanya jawab dan diskusi. Target dari pengabdian masyarakat ini adalah peserta para pekerja atau buruh dan pemilik pabrik atau pengusaha agar memahami pentingnya keselamatan kerja yang tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha.

### **Materi Penyuluhan**

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian, secara teoretis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja (Zaeni, 2007), sebagai berikut.

1. Perlindungan sosial atau Kesehatan Kerja
2. Perlindungan teknis atau Keselamatan Kerja
3. Perlindungan ekonomis atau Jaminan Sosial

Akan tetapi dalam pengabdian masyarakat di tempat CV. Baruccy Laundry ini lebih difokuskan kepada para pekerja (buruh) mengenai Keselamatan Kerja. Perlindungan teknis atau Keselamatan Kerja, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

## BAB II HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dimulai dengan memberikan arahan pemahaman kepada para pekerja (buruh) tentang undang-undang keselamatan kerja. Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dan terhindar dari bahaya yang sewaktu-waktu dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Dasar pembicaraan masalah keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah UU No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Namun, sebagian besar peraturan pelaksanaan undang-undang ini belum ada sehingga beberapa peraturan warisan Hindia Belanda masih dijadikan pedoman dalam pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan. Peraturan warisan Hindia Belanda itu adalah sebagai berikut:

1. Veiligheidsreglement, S 1910 No. 406 yang telah beberapa kali dirubah, terakhir dengan S. 1931 No. 168 yang kemudian setelah Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 208 Tahun 1974. Peraturan ini menatur tentang keselamatan dan keamanan di dalam pabrik atau tempat bekerja.
2. Stoom Ordonantie, S 1931 No. 225, lebih dikenal dengan peraturan Uap 1930.
3. Loodwit Ordonantie, 1931 No. 509 yaitu peraturan tentang pencegahan pemakaian timah putih kering.

Penjagaan secara umum dari bahaya kecelakaan di tempat kerja pada mulanya diatur dalam "*Reglement houdende bepalingen tot beveiligen bij het verblijven in fabrieken en werkplaatsen*" (Peraturan tentang Pengamanan dalam Pabrik dan Tempat Kerja) atau disingkat "*Veiligheidsreglement*" (Stbl. 1905 No. 521). Reglement ini pada tahun 1910 diganti dengan peraturan baru dengan nama "*Veiligheidsreglement*" (Imam Soepomo, 1985). Hingga pada akhirnya diganti dengan peraturan nasional kita sendiri, yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini mengatur ruang lingkup keselamatan kerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia, sebagaimana dijabarkan dalam ketentuan Pasal 2 ayat (2).

Menurut ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Keselamatan Kerja, syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Berhubung peraturan perundangan yang dimaksud belum ada hingga kini, maka perundangan warisan Hindia Belanda menjadi jalan alternatif. Penetapan syarat-syarat keselamatan kerja di antaranya bertujuan untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja/buruh;
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan; dst.

Berdasarkan tujuan di atas, dibuatnya aturan penyelenggaraan keselamatan kerja pada hakikatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan aparat produksi

yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan, sehingga potensi bahaya kecelakaan kerja tersebut dapat dieliminir. Dan syarat-syarat tersebut diharapkan memuat prinsip teknis ilmiah yang menjadi kumpulan peraturan yang tersusun secara sistematis, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, alat-alat perlindungan, dan lain-lain (Sutedi, 2009).

Selanjutnya, kami memberikan beberapa pemahaman materi tentang keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah. Keselamatan kerja menurut Zaeni Asyhadie (Zaeni, 2007) memberikan perlindungan teknis dibagi 3 (tiga), kepada:

### 1. Bagi Para Pekerja/Buruh

Adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Dari sudut si tenaga kerja, juga memiliki hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan kerja. Kewajiban-kewajiban tersebut (Husni, 2003), di antaranya:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh Pegawai Pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan; dan
3. Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan hak-hak tenaga kerja (Husni, 2003), adalah:

- 1) Meminta kepada pimpinan atau perngurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu para pekerja memiliki hak waktu istirahat dan cuti. Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja/buruh (Sutedi, 2009). Sebagaimana manusia pada umumnya, para pekerja/buruh memiliki fungsi dan kewajiban sosial dalam masyarakat dan keluarganya. Sehingga dalam masa istirahat atau cuti inilah mereka dapat menunaikan fungsi dan kewajiban sosialnya. Beberapa peraturan perundangan yang mengatur terkait hal ini (Sutedi, 2009) adalah:

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 79 sampai dengan Pasal 84 dan cuti tahunan yang berkaitan dengan PHK, yaitu Pasal 156 ayat (4).
2. Kepmenakertrans No. KEP-51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu.
3. Kepmenakertrans No. KEP-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.

Penggunaan istilah “waktu kerja”, “mengaso” dan “istirahat” ini pada dasarnya bertujuan untuk mempermudah pengertian, sebab yang dimaksud dengan:

- 1) Waktu kerja, adalah waktu efektif di mana pekerja/buruh hanya melakukan pekerjaannya. Waktu kerja menurut Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003, meliputi: (a) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau (b) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.



- 2) Waktu mengaso, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan 4 jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja. Waktu mengaso paling sedikit adalah 30 menit.
- 3) Waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu di mana pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk kerja karena alasan-alasan yang diperbolehkan undang-undang. Secara yuridis, waktu cuti ini dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:
  - a) Istirahat (cuti) mingguan, yaitu 1 hari untuk 6 hari kerja seminggu, atau 2 hari untuk 5 hari kerja seminggu.
  - b) Istirahat (cuti) tahunan, yaitu sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan terus-menerus (Pasal 79 ayat (2) huruf c UU No. 13 Tahun 2003).
  - c) Istirahat (cuti) panjang, yaitu sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke-7 dan 8 masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut, dan untuk 2 tahun berjalan tidak berhak mengambil cuti tahunan lagi.
  - d) Istirahat (cuti) haid, hamil/bersalin. Cuti haid hanya berlaku untuk hari pertama dan kedua bagi pekerja/buruh perempuan (dengan syarat memberitahukan kepada pengusaha). Untuk pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil dapat mengambil cuti satu setengah bulan sebelum melahirkan dan setengah bulan setelah melahirkan. Di samping itu, bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran dapat mengambil cuti satu setengah bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.



## 2. Bagi Pengusaha

Adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Keselamatan para pekerja/buruh di tempat kerja merupakan tanggung jawab pemimpin atau pengurus tempat kerja atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan kerja terbagi menjadi 2 (dua) (Husni, 2003), sebagai berikut.

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang:
  - a) Kondisi dan bahaya yang dapat ditimbulkan di tempat kerja.
  - b) Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan.
  - c) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan;
  - d) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
  - a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan dan penanggulangannya.
  - b) Memeriksa kesehatan fisik dan mental tenaga kerja secara berkala.
  - c) Menyediakan secara cuma-cuma alat perlindungan diri bagi tiap pekerja.
  - d) Memasang gambar atau undang-undang keselamatan kerja, serta nahan pembinaannya lainnya di tempat kerja.
  - e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan di tempat kerja ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
  - f) Membayar biaya pengawasan keselamatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara.
  - g) Menaati semua peraturan keselamatan kerja.

Selain itu, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-15/MEN/VIII/2008 tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Kerja, kewajiban pengusaha (Zaeni, 2007), adalah:

- 1) Menyediakan petugas P3K di tempat kerja;
- 2) Menyediakan fasilitas P3K di tempat kerja; dan
- 3) Melaksanakan P3K di tempat kerja.

### 3. Bagi Pemerintah dan Masyarakat

Tenaga kerja merupakan pelaku ekonomi dan pembangunan, baik secara individu maupun secara kelompok, yang memiliki peranan penting dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Pemerintah yang diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan sebuah peraturan perundangan mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996. Definisi SMK3 Secara normatif sebagaimana terdapat pada PER.05/MEN/1996 Pasal 1, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan Keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Kurnia, 2005).

Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut *International Labour Organization*, pengalaman memperlihatkan budaya keselamatan yang kuat menguntungkan pekerja, pengusaha, maupun pemerintah. Sedangkan teknik pencegahan selama ini telah terbukti efektif mencegah kecelakaan kerja dan meningkatkan kinerja usaha (Christina, Djakfar and Thoyib, 2012).

Dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

## Kesimpulan

Perlindungan teknis atau Keselamatan Kerja, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Adanya kegiatan pengabdian masyarakat ini di CV. Baruccy Laundry diharapkan para pekerja atau buruh menyerap pengetahuan tentang perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja sehingga diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Dengan memberikan pemahaman materi tentang keselamatan kerja maka keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

## Daftar Pustaka

- Christina, W. Y., Djakfar, L. and Thoyib, A. (2012) 'Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi', *Rekayasa Sipil*, 6(1), pp. 83–95.
- Husni, L. (2003) 'Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi', *Jakarta: PT. Raja Grafindo*.
- Khakim, A. (2003) *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia: berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti.
- Kurnia, A. (2005) 'Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja'.
- Sutedi, A. (2009) *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.
- Zaeni, A. (2007) 'Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja', *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- Asyhadie, Zaeni. 2013. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusmardi, R., & Desi, Y. (2012). Manajemen Keselamatan Kerja Pada Perusahaan Industri. *JURNAL TEKNIK MESIN*, 1(1), 42-46.