

Analisis Peraturan Perundang-Undangan Mengenai Kesehatan Kerja Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan

Analysis of Legislative Regulations Regarding Occupational Health After the Issuance of Law Number 17 of 2023 concerning Health

David Rudy Wibowo

email: davidrudywibowo@gmail.com

Magister Hukum Kesehatan, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Abstrak: Pemerintah RI telah mengesahkan *omnibus law* baru, yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, di mana juga memuat pasal-pasal tentang Upaya Kesehatan Kerja. Pada Pasal 101 UU 17/2023 tersebut, disebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai Upaya Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 sampai dengan Pasal 100 diatur dengan Peraturan Pemerintah. Sebelum UU 17/2023 diundangkan, pada tahun 2019 telah terlebih dahulu dikeluarkan PP 88/2019 tentang Kesehatan Kerja sebagai turunan dari UU Kesehatan sebelumnya, di mana diatur lebih lanjut hal-hal terperinci mengenai Upaya Kesehatan Kerja. Di samping itu dalam PP 88/2019 juga diatur dengan jelas kualifikasi tenaga kesehatan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja. Pemerintah kemudian berencana mengeluarkan Rancangan Peraturan Pemerintah baru sebagai amanat dari UU 17/2023 tersebut yang juga disusun secara *omnibus law*, dengan ikut melebur muatan dalam PP 88/2019 ke dalamnya, sehingga menimbulkan kekhawatiran apakah dengan pemberlakuan PP yang baru nantinya, Pelayanan Kesehatan Kerja akan semakin diperkuat atau justru semakin lemah. Sebagai kesimpulan, UU 17/2023 dan RPP yang baru ini berpotensi memperkuat Upaya Kesehatan Kerja, dengan catatan bahwa diperlukan peraturan pelaksanaan yang lebih jelas, serta menghindari konflik ataupun tumpang tindih peraturan di tingkat kementerian.

Kata kunci: hukum kesehatan, kesehatan kerja, UU 17/2023

Abstract: The Indonesian government has enacted a new omnibus law, the Law Number 17 of 2023 on Health, which also includes articles on Occupational Health. Article 101 of Law 17/2023 states that further provisions regarding Occupational Health as referred to in Articles 98 to 100 are regulated by a Government Regulation. Before Law 17/2023 was promulgated, Government Regulation 88/2019 on Occupational Health had already been issued in 2019 as a derivative of the previous Health Law, which further regulated detailed matters concerning the implementation of Occupational Health. In addition, Government Regulation 88/2019 clearly defines the qualifications of health personnel required to implement Occupational Health. The Indonesian government then plans to issue a new Draft of Government Regulation as mandated by Law 17/2023, which is also structured as an omnibus law, incorporating the content of Government Regulation 88/2019 into it. This raises concerns about whether implementing the new Government Regulation will further strengthen or weaken the Occupational Health Service in Indonesia. In summary, Law 17/2023 and the new Draft Government Regulation have the potential to strengthen Occupational Health, provided that clear implementing regulations are developed and any conflicts or overlaps with ministerial-level regulations are avoided.

Keywords: health law, occupational health, Law Number 17 of 2023

PENDAHULUAN

Pemerintah Republik Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan yang menggantikan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Dalam Pasal 22 ayat (1) UU 17/2023 yang disusun secara *omnibus law* tersebut, Upaya Kesehatan Kerja termasuk dalam salah satu bagian dari Penyelenggaraan Upaya Kesehatan. Penjabaran lebih lanjut tentang Upaya Kesehatan Kerja tertuang pada Bagian Kelima Belas (Pasal 98 sampai dengan Pasal 101) yang mencakup empat pasal dalam UU 17/2023 tersebut.

Pasal-pasal yang mengatur tentang Kesehatan Kerja ternyata juga pernah ada dalam UU tentang kesehatan sebelumnya, yaitu UU 36/2009 tentang Kesehatan. Bila dibandingkan dengan keberadaan pasal-pasal tentang Kesehatan Kerja dalam UU tentang Kesehatan sebelumnya, penjabaran tentang Upaya Kesehatan Kerja hanya mencakup tiga pasal saja, yaitu pada Pasal 164 sampai dengan Pasal 166. Hal ini tentunya menimbulkan pertanyaan, apakah dengan adanya UU 17/2023 tentang Kesehatan yang baru ini, akan ada indikasi penguatan lebih lanjut di bidang Kesehatan Kerja?

Pada akhir Bagian Kelima Belas yang mengatur tentang Upaya Kesehatan Kerja tersebut, yaitu pada Pasal 101, disebutkan bahwa: “Ketentuan lebih lanjut mengenai Upaya Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 sampai dengan Pasal 100 diatur dengan Peraturan Pemerintah”. Hal ini dimaknai bahwa ketentuan-ketentuan normatif yang mengatur tentang Kesehatan Kerja tidak berhenti sampai di Pasal 101 saja, melainkan masih ada kelanjutannya berupa Peraturan Pemerintah.

Sebelum diundangkannya UU 17/2023 tentang Kesehatan yang baru, pada tanggal 26 Desember 2019 telah diundangkan terlebih dahulu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja. PP 88/2019 tentang Kesehatan Kerja ini merupakan aturan pelaksanaan langsung yang diamanatkan oleh Pasal 164 ayat (5) UU 36/2009 tentang Kesehatan. Yang menarik dari PP 88/2019 ini, definisi mengenai terminologi “Kesehatan Kerja” untuk pertama kalinya dipisahkan dari terminologi “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” atau K3. Hal ini menimbulkan secercah harapan bagi para praktisi kesehatan kerja, seakan menunjukkan bukti keseriusan Pemerintah dalam mengatur Upaya Kesehatan Kerja agar lebih berkembang. Dalam PP 88/2019 tentang Kesehatan Kerja disebutkan secara rinci hal-hal yang termasuk dalam Upaya Kesehatan Kerja, yaitu upaya pencegahan penyakit, upaya peningkatan kesehatan, upaya penanganan penyakit, dan upaya pemulihan kesehatan. Di samping itu dalam PP 88/2019 tersebut diatur tentang standar kesehatan kerja dalam upaya penanganan penyakit, salah satu di antaranya adalah penegakan diagnosis dan tata laksana penyakit pada pekerja, termasuk penentuan Penyakit Akibat Kerja dan Bukan Penyakit Akibat Kerja, serta penilaian kecacatan jika ditemukan adanya kecacatan. Selain itu dalam PP 88/2019 tersebut juga disebutkan dengan jelas kualifikasi tenaga kesehatan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja, yaitu wajib memiliki kompetensi di bidang kedokteran kerja atau Kesehatan Kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan, agar kualitas SDM Kesehatan yang bekerja di bidang Kesehatan Kerja menjadi lebih terjamin.

Di tengah secercah harapan bahwa keberadaan UU 17/2023 akan memperkuat keberadaan PP 88/2019, secara tidak terduga muncul suatu kabar yang mengatakan bahwa saat ini sedang disusun Rancangan Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksanaan UU 17/2023

yang juga disusun secara *omnibus law* dan berisi 1166 pasal.¹ Penyusunan PP baru sebagai aturan pelaksanaan UU 17/2023 sebenarnya tidaklah salah, sebab sudah diamanatkan dalam Pasal 456 UU 17/2023, di mana disebutkan: Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan. Penyusunan RPP sebenarnya adalah sesuatu hal yang wajar jika diamanatkan oleh Undang-Undang di atasnya, namun yang menjadi masalah adalah proses penyusunannya secara *omnibus law*, di mana setelah ditelusuri lebih lanjut, disebutkan dalam Pasal 1165 butir q, PP 88/2019 menjadi salah satu Peraturan Pemerintah yang rencananya akan turut dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Setelah dilakukan penelusuran lebih lanjut pada RPP tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.17/2023 tentang Kesehatan tersebut, diketahui bahwa ada beberapa ketentuan yang berubah dari ketentuan yang telah diatur sebelumnya dalam PP 88/2019.

Tulisan berikut ini dimaksudkan untuk menelaah lebih lanjut apakah dengan adanya perubahan norma-norma hukum dalam UU 17/2019 dan RPP aturan pelaksanaannya yang menyangkut Kesehatan Kerja akan berdampak positif ataupun negatif terhadap Upaya Kesehatan Kerja yang telah dikembangkan selama beberapa tahun terakhir ini oleh Pemerintah bersama dengan para pemangku kepentingan lainnya yang terkait.

PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam tulisan ini adalah:

1. Apa saja perbedaan norma-norma hukum yang dituliskan antara Pasal 98-101 UU 17/2023 dibandingkan dengan Pasal 164-166 UU 36/2009?
2. Ketentuan apa saja yang berubah dalam hal penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja seperti yang tertuang dalam RPP Tentang Peraturan Pelaksanaan UU 17/2023 tentang Kesehatan?
3. Apakah kemungkinan dampak positif dan negatif dari perubahan kedua peraturan perundang-undangan tersebut bagi Pelayanan Kesehatan Kerja?

METODE ANALISIS

Metode analisis yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan pendekatan secara kualitatif. Penulis melakukan analisis terhadap beberapa regulasi di bidang kesehatan yang memuat materi tentang Kesehatan Kerja, seperti UU Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, UU Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 89 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja, dan naskah Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.17/2023 tentang Kesehatan. Penekanan utama dilakukan pada perbandingan norma hukum yang memuat materi Kesehatan Kerja antara UU 36/2019 dan UU 17/2023, karena sudah UU Kesehatan terbaru tersebut telah diundangkan dan telah bersifat mengikat.

¹ JKKI, *RPP tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.17 / 2023 tentang Kesehatan*, diakses tanggal 23 Mei 2024 <https://kebijakankesehatanindonesia.net/4878-rpp-tentang-peraturan-pelaksanaan-uu-no-17-2023-tentang-kesehatan>

PEMBAHASAN

1. Perbedaan Norma Hukum Antara Bab Tentang Kesehatan Kerja Pada UU 36/2009 Dengan Bagian Tentang Kesehatan Kerja Pada UU 17/2023

a. Peranan Dan Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Upaya Kesehatan Kerja

Dalam Pasal 98 ayat (1) UU 17/2023, Pemerintah dan Pemerintah daerah turut bertanggung jawab dalam melaksanakan Upaya Kesehatan Kerja, dari sebelumnya hanya sebatas memberikan dorongan dan bantuan untuk perlindungan pekerja (lihat **Tabel 1**)

Tabel 1:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Peranan Dan Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Upaya Kesehatan Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 166:</p> <p>(1) Majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja.</p> <p>(2) Majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Pemerintah memberikan dorongan dan bantuan untuk perlindungan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).</p>	<p>Pasal 98 ayat (1): Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, pemberi kerja, dan pengurus atau pengelola tempat kerja bertanggung jawab melaksanakan Upaya Kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem keselamatan dan Kesehatan kerja.</p> <p>Pasal 100 ayat (4): Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan dorongan dan bantuan untuk perlindungan pekerja.</p>

b. Subyek Norma Upaya Kesehatan Kerja

Pada Pasal 99 ayat (1) dilakukan perubahan secara normatif terhadap subyek norma Upaya Kesehatan Kerja dengan menggabungkan unsur pekerja dari Pasal 164 ayat (1) UU 36/2009 dan unsur orang lain selain pekerja dalam Pasal 164 ayat (3) UU 36/2009, namun secara konseptual tidak mengalami perubahan mendasar (lihat **Tabel 2**).

c. Tujuan Kegiatan Upaya Kesehatan Kerja

Pada UU 17/2023 dilakukan perubahan secara normatif terhadap tujuan kegiatan Upaya Kesehatan Kerja, jadi tidak hanya sekedar memberikan perlindungan pekerja (dan orang lain yang ada di tempat kerja) agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan Kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan, namun juga untuk meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kemampuan perilaku hidup sehat serta mencegah terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja (lihat **Tabel 2**).

Tabel 2:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Tujuan dan Sasaran Dilakukannya Upaya Kesehatan Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 164 ayat (1): Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.</p>	<p>Pasal 99 ayat (1): Upaya Kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja dan orang lain yang ada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan Kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.</p>
<p>Pasal 164 ayat (3): Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi setiap orang selain pekerja yang berada di lingkungan tempat kerja.</p>	<p>Pasal 98 ayat 2: Upaya Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kemampuan perilaku hidup sehat serta mencegah terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.</p>

d. Ruang Lingkup Sektoral

Pada Pasal 99 ayat (2) UU 17/2023 dilakukan penambahan frasa Fasilitas Pelayanan Kesehatan, untuk menegaskan bahwa ruang lingkup sektor kesehatan juga menjadi sasaran kegiatan Upaya Kesehatan Kerja (lihat **Tabel 3**).

Tabel 3:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Ruang Lingkup Sektoral Dalam Upaya Kesehatan Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 164 ayat (2): Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pekerja di sektor formal dan informal.</p>	<p>Pasal 99 ayat (2): Upaya Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di tempat kerja pada sektor formal dan informal serta pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan.</p>

e. Ruang Lingkup Khusus/Matra

Pada Pasal 99 ayat (3) UU 17/2023 menyebutkan bahwa Upaya Kesehatan Kerja juga berlaku untuk pekerjaan di lingkungan matra. Hal ini merupakan perluasan dari ruang lingkup kedinasan TNI/POLRI seperti pada Pasal 164 ayat (4) UU 36/2009 (lihat **Tabel 4**). Penjelasan tentang "lingkungan matra" tercantum pada bagian Penjelasan UU 17/2023 tentang Kesehatan, di mana "lingkungan matra" adalah lingkungan dari seluruh aspek pada matra yang serba berubah dan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan pelaksanaan kegiatan manusia yang hidup dalam lingkungan tersebut. Ada pun penjelasan lebih lanjut tentang lingkungan matra tercantum dalam penjelasan Pasal 108 ayat (2), di mana:

- 1) **Kesehatan matra darat** adalah Kesehatan matra yang berhubungan dengan pekerjaan atau kegiatan di darat yang bersifat temporer pada lingkungan yang berubah, seperti transmigrasi, prajurit Tentara Nasional Indonesia, penugasan khusus anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- 2) **Kesehatan matra laut** adalah Kesehatan matra yang berhubungan dengan pekerjaan atau kegiatan di laut dan berhubungan dengan keadaan lingkungan yang bertekanan tinggi (hiperbarik), seperti penyelam.
- 3) **Kesehatan matra udara** adalah Kesehatan matra yang berhubungan dengan penerbangan dan Kesehatan ruang angkasa dengan keadaan lingkungan yang bertekanan rendah (hipobarik), seperti penerbang dan prajurit Tentara Nasional Indonesia.

Dapat dikatakan bahwa ruang lingkup secara khusus/matra dalam kegiatan Upaya Kesehatan Kerja sekarang ini tidak hanya mencakup kalangan TNI/POLRI saja, akan tetapi juga meluas pada penerbang dan penyelam.

Tabel 4:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Ruang Lingkup Khusus/Matra Dalam Upaya Kesehatan Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 164 ayat (4): Upaya kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku juga bagi kesehatan pada lingkungan tentara nasional Indonesia baik darat, laut, maupun udara serta kepolisian Republik Indonesia.</p>	<p>Pasal 99 ayat (3): Upaya Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku juga untuk pekerjaan di lingkungan matra.</p>

f. Ketentuan Peralihan Mengenai Standar Kesehatan Kerja

Sasaran kegiatan Upaya Kesehatan Kerja dan ruang lingkup sektoralnya seperti yang disebutkan dalam Pasal 164 ayat (1) dan (2) ditetapkan Standar Kesehatan Kerja oleh Pemerintah. Sejauh ini telah ada beberapa Standar Kesehatan Kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Kesehatan, seperti:

- 1) Standar Kesehatan Kerja di lingkungan kerja perkantoran yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran,
- 2) Standar Kesehatan Kerja di lingkungan rumah sakit yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 66 Tahun 2016 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit,
- 3) Standar Kesehatan Kerja di lingkungan kerja industri yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 70 Tahun 2016 Tentang Standar Dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri.
- 4) Standar Kesehatan Kerja di lingkungan kerja fasilitas pelayanan kesehatan secara umum termasuk klinik dan puskesmas, yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 52 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Tabel 5:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Ketentuan Peralihan Mengenai Standar Kesehatan Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 164 ayat (5): Pemerintah menetapkan standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).</p>	<p>Pasal 99 ayat (4): Upaya Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diselenggarakan sesuai dengan standar Kesehatan kerja.</p>

g. Kewajiban Pemberi Kerja Untuk Menaati Standar Kesehatan Kerja

Pada Pasal 99 ayat (5) UU 17/2023 tentang Kesehatan, terdapat sedikit perluasan norma dengan memasukkan nomenklatur pemberi kerja dan pengurus tempat kerja, yang mana nomenklatur-nomenklatur tersebut tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang berbeda-beda, yaitu:

- 1) **Pemberi Kerja:** tercantum dalam Pasal 1 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana pemberi kerja didefinisikan sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) **Pengurus:** tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mendefinisikan pengurus sebagai orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.
- 3) **Pengelola Tempat Kerja:** tercantum dalam beberapa pasal dalam UU Kesehatan yang lama maupun yang baru, namun tidak didefinisikan lebih lanjut dalam Ketentuan Umum Pasal 1 kedua UU Kesehatan tersebut. Meskipun tidak dijelaskan secara eksplisit, namun diyakini bahwa pengertian tentang pengelola tempat kerja tidak jauh berbeda dengan kedua istilah sebelumnya.

Tabel 6:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Kewajiban Pemberi Kerja Untuk Menaati Standar Kesehatan Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 164 ayat (6): Pengelola tempat kerja wajib menaati standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan menjamin lingkungan kerja yang sehat serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja.</p>	<p>Pasal 99 ayat (5): Pemberi kerja dan pengurus atau pengelola tempat kerja wajib menaati standar Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan menjamin lingkungan kerja yang sehat.</p>

h. Ketentuan Tentang Pertanggungjawaban Pemberi Kerja Dan Pembiayaan Penyakit

Penambahan dilakukan pada ketentuan mengenai pertanggungjawaban dan pembiayaan terhadap penyakit akibat kerja selain dari kecelakaan kerja, sehingga membuka kesempatan bagi pertanggungjawaban dan pembiayaan penyakit akibat kerja (PAK) untuk dilaksanakan menurut asas tanggung jawab mutlak (*strict liability*)

seperti halnya di beberapa negara maju.^{2,3} Meskipun demikian, masih belum disebutkan secara eksplisit bahwa pemberi kerja bertanggung jawab **mutlak** atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja dan penyakit akibat kerja **tanpa perlu pembuktian unsur kesalahan**. Konsep seperti ini dinamakan juga tanggung gugat berdasarkan risiko (*risicoaansprakelijkheid*).⁴

Tabel 7:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Pertanggungjawaban Pemberi Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 164 ayat (7): Pengelola tempat kerja wajib bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</p>	<p>Pasal 99 ayat (6): Pemberi kerja dan pengurus atau pengelola tempat kerja wajib bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja dan penyakit akibat kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
<p>Pasal 166 ayat (3): Majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>Pasal 100 ayat (3): Pemberi kerja wajib menanggung biaya atas penyakit akibat kerja, gangguan Kesehatan, dan cedera akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>

Tanggung jawab mutlak yang dapat juga diterjemahkan sebagai tanggung jawab terbatas, atau tanggung gugat berdasarkan risiko, merupakan bentuk tanggung jawab yang tidak didasarkan pada unsur kesalahan (*liability without fault*). Di Indonesia, konsep tanggung jawab mutlak saat ini baru diterapkan di bidang Hukum Lingkungan. Menurut Mas Ahmad Santosa (1997), tanggung jawab berdasarkan risiko di dalam Hukum Lingkungan berlaku secara terbatas, hanya pada kegiatan: (1) pengelolaan bahan berbahaya; (2) instalasi pengelolaan limbah; dan (3) kegiatan tambang pengeboran.⁵ Konsep seperti ini perlu diterapkan ke depannya untuk bidang Kesehatan Kerja, mengingat bahwa berbagai pajanan faktor-faktor risiko di lingkungan kerja tertentu dapat menyebabkan penyakit akibat kerja (PAK), yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan kecacatan pada pekerja yang bersangkutan.

i. Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Melakukan Upaya Kesehatan Kerja Dan Bertanggung Jawab Atas Pembiayaan Pemeliharaan Kesehatan Pekerja

Pasal 100 ayat (1) UU 17/2023 merupakan penggabungan norma hukum dari Pasal 165 ayat (1) dan Pasal 166 ayat (1) UU 36/2009. Naskah selengkapnya tercantum dalam **Tabel 8**.

² HSE Executive. "Strict Liability in Health and Safety at Work Legislation" (London, 2012), https://www.legislation.gov.uk/ukia/2013/1060/pdfs/ukia_20131060_en.pdf, diakses tanggal 19 Juni 2024, hlm 1.

³ Viscusi, W. K., "Structuring an Effective Occupational Disease Policy: Victim Compensation and Risk Regulation." (Yale Journal on Regulation, 2(53):53–81), <https://openyls.law.yale.edu/handle/20.500.13051/8015>, diakses tanggal 19 Juni 2024, hlm 66.

⁴ Imamulhadi, "Perkembangan Prinsip Strict Liability Dan Precautionary Dalam Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Di Pengadilan." (MIMBAR HUKUM 25(3):417–32, 2013), hlm 420.

⁵ Mas Ahmad Santosa, "Penerapan Asas Tanggungjawab Mutlak (Strict Liability) di Bidang Lingkungan Hidup", (Jakarta: ICEL, 1997), hlm. 23.

Tabel 8:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Melakukan Upaya Kesehatan Kerja Dan Bertanggung Jawab Atas Pembiayaan Pemeliharaan Kesehatan Pekerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 165 ayat (1): Pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja.</p> <p>Pasal 166 ayat (1): Majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja.</p>	<p>Pasal 100 ayat (1): Pemberi kerja wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan Kesehatan pekerjanya.</p>

j. Kewajiban Pekerja Di Tempat Kerja

Pasal 100 ayat (2) UU 17/2023 tentang Kesehatan merupakan perluasan subyek norma terhadap Pasal 165 ayat (2), sehingga kewajiban untuk menciptakan dan menjaga lingkungan tempat kerja yang sehat, serta kewajiban menaati peraturan K3 yang berlaku di tempat kerja juga berlaku bagi orang lain selain pekerja yang berada di lingkungan tempat kerja (lihat **Tabel 9**).

Tabel 9:
Perbandingan Norma Hukum Tentang Kewajiban Pekerja Di Tempat Kerja

UU 36/2009 Tentang Kesehatan	UU 17/2023 Tentang Kesehatan
<p>Pasal 165 ayat (2): Pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja yang sehat dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.</p>	<p>Pasal 100 ayat (2): Pekerja dan Setiap Orang yang berada di lingkungan tempat kerja wajib menciptakan dan menjaga lingkungan tempat kerja yang sehat dan menaati peraturan Kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja.</p>

k. Hal-hal Lain Yang Sudah Tidak Disebutkan dalam UU 17/2023

1) Dasar pertimbangan dalam kegiatan seleksi calon pekerja

Dalam Pasal 165 ayat (3) UU 36/2009 Tentang Kesehatan disebutkan bahwa: “Dalam penyeleksian pemilihan calon pegawai pada perusahaan/instansi, hasil pemeriksaan kesehatan secara fisik dan mental digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan”. Ketentuan ini tidak disebutkan dalam UU Kesehatan yang baru. maupun pada RPP aturan pelaksanaannya, sehingga penghilangan norma hukum ini sangat disayangkan.

2) Ketentuan peralihan tentang kewajiban pemberi kerja dan pekerja

Dalam Pasal 165 ayat (4) UU 36/2009 Tentang Kesehatan disebutkan bahwa: “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Penulis menganggap bahwa ketentuan ini seharusnya jangan dihapus, meskipun nantinya akan lebih ditegaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

2. Ketentuan Yang Berubah Dalam Hal Pelayanan Kesehatan Kerja Dalam RPP Tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.17/2023 Tentang Kesehatan

Setelah dicermati secara seksama pada saat tulisan ini diselesaikan, jumlah pasal yang tertuang dalam PP 88/2019 dibandingkan dengan muatan Kesehatan Kerja dalam RPP Tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.17/2023 Tentang Kesehatan (untuk selanjutnya disebut RPP Kesehatan) mengalami reduksi, dari 21 pasal pada PP 88/2019 menjadi 15 pasal pada RPP Kesehatan. Berhubung karena RPP Kesehatan masih belum disahkan dan diundangkan saat tulisan ini diselesaikan, maka masih terdapat potensi perubahan jumlah pasal dan ayat yang memuat tentang Kesehatan Kerja. Oleh karena itu, Penulis menganggap bahwa pada tulisan ini belum saatnya dilakukan kajian secara komprehensif seperti pada halaman-halaman sebelumnya. Pembahasan secara komprehensif pasal demi pasal yang menyangkut Upaya Kesehatan Kerja dalam RPP Kesehatan mungkin akan membutuhkan kajian/penelitian lebih lanjut jika diperlukan.

Meskipun tidak dilakukan kajian secara komprehensif, Penulis masih menganggap perlu untuk mengemukakan beberapa hal penting yang perlu diperhatikan oleh para pemangku kepentingan yang membaca tulisan ini sebelum RPP Kesehatan tersebut disahkan, antara lain:

a. Ruang Lingkup Penyelenggaraan Kesehatan Kerja

Dalam RPP Kesehatan, ruang lingkup penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja lebih diperjelas, yaitu mencakup industri besar-menengah, industri kecil, perkantoran, sektor informal, fasilitas pelayanan kesehatan, dan pekerjaan di lingkungan matra. Dengan adanya penegasan seperti ini, berarti ada kemungkinan bahwa Kementerian Kesehatan akan mengeluarkan standar-standar kesehatan kerja yang baru untuk melengkapi standar-standar kesehatan kerja yang sudah terbit sebelumnya.

Tabel 10:
Perbandingan Ketentuan Tentang Kewajiban Pemberi Kerja

PP 88/2019 Tentang Kesehatan Kerja	Bagian Kesehatan Kerja Dalam RPP Kesehatan
Pasal 3 ayat (2): Penyelenggaraan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dipenuhi oleh Pengurus atau Pengelola Tempat Kerja dan Pemberi Kerja di semua Tempat Kerja.	Pasal 250 ayat (3): Upaya Kesehatan kerja sesuai dengan standar Kesehatan kerja wajib diselenggarakan oleh pemberi kerja dan pengurus atau pengelola tempat kerja di semua tempat kerja meliputi: a. industri besar-menengah; b. industri kecil; c. perkantoran; d. sektor informal; e. fasilitas pelayanan kesehatan; dan f. pekerjaan di lingkungan matra.

b. Hak dan Kewajiban Setiap Orang Di Tempat Kerja

Dibandingkan dengan PP 88/2019, RPP Kesehatan memuat ketentuan baru mengenai hak dan kewajiban pekerja dan orang lain di tempat kerja untuk mendapatkan Upaya Kesehatan Kerja, yang pada PP 88/2019 tidak disebutkan. Pada Pasal 251 RPP Kesehatan, Upaya Kesehatan Kerja yang dimaksud mengacu pada pasal sebelumnya (Pasal 242), meliputi: a. peningkatan kesehatan (promotif); b. pencegahan penyakit (preventif); c. penanganan penyakit (kuratif); dan d. pemulihan kesehatan (rehabilitatif)".

Pasal 251:

- (1) Pekerja berhak mendapatkan Upaya Kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 242.
- (2) Orang lain di tempat kerja berhak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan saat berada di lingkungan tempat kerja
- (3) Pekerja wajib berpartisipasi aktif menjaga kesehatan, menjaga lingkungan tempat kerja yang sehat dan aman serta menaati peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja.
- (4) Orang lain di tempat kerja wajib berpartisipasi menjaga lingkungan tempat kerja yang sehat dan menaati peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja.

c. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja

Pada pasal-pasal yang mengatur lebih rinci tentang penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja, terdapat upaya penyederhanaan pasal-pasal yang tadinya berjumlah 5 pasal dalam PP 88/2019, menjadi 1 pasal dalam RPP Kesehatan. Hal yang paling mencolok adalah perubahan besar dalam hal penyelenggaraan Upaya Kesehatan kerja dalam rangka Pencegahan Penyakit seperti tercantum pada **Tabel 11** di bawah ini.

Tabel 11:
Perbandingan Ketentuan Tentang Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja Dalam Rangka Pencegahan Penyakit

PP 88/2019 Tentang Kesehatan Kerja	Bagian Kesehatan Kerja Dalam RPP Kesehatan
<p>Pasal 4: Standar Kesehatan Kerja dalam upaya pencegahan penyakit meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya kesehatan; b. pemenuhan persyaratan kesehatan lingkungan kerja; c. perlindungan kesehatan reproduksi; d. pemeriksaan kesehatan; e. penilaian kelaikan bekerja; f. pemberian imunisasi dan/atau profilaksis bagi Pekerja berisiko tinggi; g. pelaksanaan kewaspadaan standar; dan h. surveilans Kesehatan Kerja. 	<p>Pasal 242 ayat (3): Pencegahan penyakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pencegahan penyakit akibat kerja; b. pencegahan penyakit menular di lingkungan pekerjaan; dan c. pencegahan penyakit tidak menular di lingkungan pekerjaan.

Pada **Tabel 11** terlihat jelas bahwa ketentuan yang tertulis mengenai upaya pencegahan penyakit dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja jelas-jelas berubah secara total. Hal ini dapat menimbulkan masalah baru, karena terjadi perubahan norma hukum dari konkret menjadi abstrak, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Bila dibandingkan norma hukum pada Pasal 4 PP 88/2019 tentang Kesehatan Kerja, masih jelas disebutkan pada butir d tentang pemeriksaan kesehatan. Pasal 242 ayat (3) RPP Kesehatan menimbulkan kesan bahwa kegiatan pemeriksaan kesehatan kerja tidak diperlukan secara mutlak dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja. Meskipun nantinya aturan lebih lanjut tentang pemeriksaan kesehatan akan dituangkan dalam peraturan menteri kesehatan, kekuatan mengikatnya tidak sekuat jika disebutkan secara jelas dalam Peraturan Pemerintah. Dengan demikian Penulis memandang perlu bahwa frasa “pemeriksaan kesehatan” setidaknya disebutkan satu kali dalam RPP Kesehatan tersebut.

d. Kualifikasi Sumber Daya Manusia

Ketentuan mengenai kualifikasi SDM yang diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja secara normatif mengalami banyak perubahan seperti tertulis pada **Tabel 12**. Yang perlu dicermati adalah penghapusan Pasal 11 PP 88/2019, sebab berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi dokter spesialis yang telah memperoleh kompetensi di bidang kedokteran kerja melalui pendidikan formal (dokter spesialis kedokteran okupasi), sehingga kewajiban mengikuti pelatihan Higiene Perusahaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes) oleh Kementerian Ketenagakerjaan terkesan tidak jadi dikecualikan.

Tabel 12:
Perbandingan Ketentuan Tentang Kualifikasi Sumber Daya Manusia

PP 88/2019 Tentang Kesehatan Kerja	Bagian Kesehatan Kerja Dalam RPP Kesehatan
<p>Pasal 10:</p> <ol style="list-style-type: none">(1) Sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a terdiri atas Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan.(2) Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki kompetensi di bidang kedokteran kerja atau Kesehatan Kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan.(3) Pendidikan di bidang kedokteran kerja atau Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.(4) Pelatihan di bidang kedokteran kerja atau Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.(5) Pelatihan di bidang kedokteran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditujukan khusus bagi dokter yang harus memuat materi mengenai diagnosis Penyakit Akibat Kerja dan penetapan kelaikan kerja dan program kembali kerja.(6) Pelatihan di bidang Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit meliputi pelatihan Kesehatan Kerja atau higiene perusahaan keselamatan dan Kesehatan Kerja.(7) Pelatihan Kesehatan Kerja atau higiene perusahaan keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pelayanan Pekerja dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.	<p>Pasal 244: Sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 243 huruf a terdiri atas Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan.</p> <p>Pasal 245:</p> <ol style="list-style-type: none">(1) Tenaga Medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 244 wajib memiliki kompetensi di bidang kedokteran kerja atau Kesehatan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan sesuai standar dan kurikulum yang ditetapkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang Kesehatan atau kompetensi keselamatan dan Kesehatan kerja sesuai standar dan kurikulum yang ditetapkan oleh kementerian terkait.(2) Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 244 wajib memiliki kompetensi Kesehatan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan sesuai standar dan kurikulum yang ditetapkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang Kesehatan atau kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja sesuai standar dan kurikulum yang ditetapkan oleh Kementerian terkait.

PP 88/2019 Tentang Kesehatan Kerja	Bagian Kesehatan Kerja Dalam RPP Kesehatan
<p>Pasal 11 Pelatihan kedokteran kerja, Kesehatan Kerja atau higiene perusahaan keselamatan dan Kesehatan Kerja dikecualikan bagi Tenaga Kesehatan yang telah memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan formal di bidang kedokteran kerja atau Kesehatan Kerja.</p>	

e. Kualifikasi Fasilitas Kesehatan

Ketentuan mengenai kualifikasi Fasilitas Kesehatan yang ditentukan dalam mendukung penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja mengalami perubahan yang cukup signifikan seperti tertulis pada **Tabel 13**. Hal tersebut disebabkan adanya syarat bahwa Unit Kesehatan Kerja harus dimiliki oleh setiap tempat kerja dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.

Unit Kesehatan Kerja atau yang selama ini disebut sebagai “klinik perusahaan” sebagaimana dimaksud dalam RPP Kesehatan seperti di atas perlu dirumuskan standar pelayanannya oleh Kementerian Kesehatan agar terdapat kepastian hukum dalam penyelenggaraannya, terutama bila dikaitkan dengan besar kecilnya luas lahan perusahaan, banyaknya jumlah pekerja, atau tinggi rendahnya tingkat risiko K3 di suatu tempat kerja. Lalu bagi perusahaan yang menginginkan skema kerja sama atau berbagi Unit Kesehatan Kerja yang sama, mesti dirumuskan lebih lanjut bagaimana aturan pelaksanaannya oleh Kementerian Kesehatan.

Tabel 13:
Perbandingan Ketentuan Tentang Fasilitas Kesehatan

PP 88/2019 Tentang Kesehatan Kerja	Bagian Kesehatan Kerja Dalam RPP Kesehatan
<p>Pasal 12: (1) Fasilitas Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b dapat berbentuk Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama atau Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat lanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Penyediaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan dapat dilaksanakan melalui kerja sama dengan pihak lain. (3) Jika penyelenggaraan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja melakukan upaya penanganan penyakit dan pemulihan kesehatan maka di Tempat Kerja harus tersedia Fasilitas Pelayanan Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>Pasal 246: (1) Fasilitas Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 243 huruf b terdiri atas: a. Unit Kesehatan kerja; dan b. Fasilitas Pelayanan Kesehatan. (2) Unit kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus dimiliki oleh setiap tempat kerja dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh Menteri. (3) Fasilitas Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat disediakan melalui skema kerja sama atau skema pembiayaan oleh pemberi kerja.</p>

f. Peran Dan Tanggung Jawab Berbagai Kementerian Dalam Penyusunan Standar Kesehatan Kerja

Beberapa pasal dalam RPP Kesehatan dengan jelas membagi peran dan tanggung jawab Kementerian Kesehatan, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, dan kementerian terkait lainnya dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja (lihat **Tabel 14**), sehingga diharapkan nantinya tidak lagi terjadi disharmoni peraturan perundang-undangan antar kementerian.

Tabel 14:
Perbandingan Tentang Ketentuan Peralihan Mengenai Standar Kesehatan Kerja

PP 88/2019 Tentang Kesehatan Kerja	Bagian Kesehatan Kerja Dalam RPP Kesehatan
<p>Pasal 8:</p> <p>(1) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 7 diatur dengan:</p> <ol style="list-style-type: none">a. Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan, untuk standar Kesehatan Kerja yang bersifat teknis kesehatan; danb. Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk penerapan standar Kesehatan Kerja bagi Pekerja di perusahaan. <p>(2) Penerapan standar Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 7 dapat dikembangkan oleh kementerian/lembaga terkait sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik bidang masing-masing.</p>	<p>Pasal 250 ayat (2): Standar Kesehatan kerja diatur dengan:</p> <ol style="list-style-type: none">a. Peraturan Menteri untuk standar Kesehatan Kerja yang bersifat teknis Kesehatan; danb. Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk penerapan standar Kesehatan Kerja bagi Pekerja di perusahaan. <p>Pasal 250 ayat (4): Penerapan standar Kesehatan Kerja dapat dikembangkan oleh kementerian/lembaga terkait sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik bidang masing-masing.</p> <p>Pasal 253:</p> <p>(1) Menteri bertanggung jawab:</p> <ol style="list-style-type: none">a. menetapkan standar Kesehatan kerja dan standar Fasilitas Pelayanan Kesehatan di tempat kerja;b. menyusun strategi promosi kesehatan sesuai profil risiko pekerja;c. melakukan koordinasi dengan menteri terkait dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan kerja; dand. melakukan koordinasi dengan lintas kementerian terkait pembentukan dan pelaksanaan sistem informasi Kesehatan kerja yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kesehatan Nasional. <p>(2) Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan bertanggung jawab:</p> <ol style="list-style-type: none">a. menetapkan regulasi terkait penerapan standar kesehatan kerja bagi Pekerja di perusahaan;b. menetapkan regulasi pengawasan Kesehatan Kerja;c. menyediakan tenaga yang memiliki fungsi pengawasan di bidang ketenagakerjaan; dand. melakukan koordinasi dengan Menteri terkait pembentukan dan pelaksanaan sistem informasi kesehatan kerja yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kesehatan Nasional. <p>(3) Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian bertanggung jawab menetapkan regulasi terkait keselamatan dan Kesehatan kerja di kawasan industri mengacu pada standar Kesehatan kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>

g. Ketentuan Tentang Pendanaan Atau Pembiayaan

Terdapat perubahan substansial mengenai ketentuan pendanaan atau pembiayaan dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja, sehingga terbuka untuk dilakukan pengalihan risiko oleh asuransi.

Sebagai catatan, Pada Pasal 248 RPP Kesehatan, ketentuan yang berhubungan dengan elemen pembiayaan masih berhubungan dengan pasal sebelumnya, yaitu Pasal 243 yang berbunyi: “Penyelenggaraan Upaya Kesehatan kerja harus didukung dengan: a. sumber daya manusia; b. fasilitas Kesehatan; c. peralatan kesehatan kerja; d. pembiayaan; dan e. pencatatan dan pelaporan”.

Tabel 15:
Perbandingan Ketentuan Tentang Pendanaan Atau Pembiayaan

PP 88/2019 Tentang Kesehatan Kerja	Bagian Kesehatan Kerja Dalam RPP Kesehatan
<p>Pasal 15: Pendanaan penyelenggaraan Kesehatan Kerja dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, anggaran pendapatan dan belanja daerah, masyarakat, atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>Pasal 248: Pembiayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 243 huruf d dapat menggunakan jaminan kesehatan pekerja melalui asuransi atau pembiayaan penuh oleh tempat kerja.</p>

Catatan penting lainnya, yaitu tentang penyebutan tentang asuransi di Pasal 248 RPP Kesehatan tersebut tidak bisa dianalogikan dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), karena meskipun fungsi BPJS mirip dengan asuransi, secara hukum BPJS dan asuransi merupakan entitas yang berbeda. BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan didirikan berdasarkan undang-undang dan merupakan badan hukum publik. Asuransi komersial didirikan berdasarkan hukum perusahaan dan merupakan badan hukum privat.

Meskipun keterlibatan BPJS tidak disebutkan secara eksplisit, namun keterlibatan BPJS Ketenagakerjaan dalam membantu beberapa unsur pembiayaan penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja masih mengacu pada aturan perundang-undangan lainnya. Pada saat tulisan ini dibuat masih berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, sehingga dalam hal pemberian manfaat pada kasus dugaan kecelakaan kerja dan dugaan penyakit akibat kerja dapat ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

h. Beberapa Ketentuan Yang Dihapus

Sangat disayangkan bahwa ada beberapa ketentuan yang dihapus, terutama dalam hal pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan seperti yang tercantum pada Pasal 17 sampai dengan Pasal 19 PP 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja. Beberapa ketentuan mengenai pembinaan dan pengawasan yang dihapuskan adalah sebagai berikut:

Pasal 17

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Kesehatan Kerja.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek pemenuhan standar Kesehatan Kerja.

- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. advokasi dan sosialisasi;
 - b. bimbingan teknis; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan pemangku kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

Dalam rangka pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang, lembaga, Pengurus atau Pengelola Tempat Kerja, atau Pemberi Kerja yang telah berjasa dalam setiap kegiatan untuk mewujudkan tujuan Kesehatan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Kesehatan Kerja.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek pemenuhan standar Kesehatan Kerja.
- (3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh tenaga yang memiliki fungsi pengawasan di bidang ketenagakerjaan atau tenaga yang memiliki fungsi pengawasan di bidang kesehatan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jika Pasal 253 RPP Kesehatan apabila disahkan nanti tidak mengalami perubahan sesuai dengan yang tercantum pada **Tabel 14**, maka kinerja pengawasan ketenagakerjaan justru akan semakin lemah jika tidak ada peraturan perundangan lain yang mampu mengatur dan bersifat mengikat.

3. Kemungkinan Dampak Positif Dan Negatif Dari Perubahan Kedua Peraturan Perundang-undangan Tersebut Bagi Pelayanan Kesehatan Kerja

a. Kemungkinan Dampak Positif Norma Hukum Dalam UU 17/2023 Tentang Kesehatan Terhadap Pelayanan Kesehatan Kerja

Secara umum, norma-norma hukum tentang Kesehatan Kerja yang tertulis dalam Pasal 98-101 UU 17/2023 tentang Kesehatan yang baru mengandung muatan yang lebih positif dibandingkan norma-norma hukum dalam Pasal 164-166 UU 36/2009 tentang Kesehatan. Berikut ini adalah ulasan mengenai kemungkinan dampak positif norma-norma hukum dalam UU 17/2023 dalam pengembangan pelayanan Kesehatan Kerja:

- 1) Peranan dan tanggung jawab Pemerintah Dan Pemerintah Daerah lebih jelas dalam melaksanakan Upaya Kesehatan Kerja, sehingga tidak sebatas memberikan dorongan dan bantuan untuk perlindungan pekerja saja (tertuang dalam Pasal 98 ayat (1) dan Pasal 100 ayat (4) UU 17/2023 tentang Kesehatan).
- 2) Ruang lingkup pelayanan kesehatan kerja di Fasilitas Pelayanan Kesehatan semakin diperjelas (tertuang dalam Pasal 99 ayat (2) UU 17/2023 tentang Kesehatan).
- 3) Dilakukan perluasan ruang lingkup kesehatan kerja di lingkungan matra, sehingga tidak terbatas di kalangan TNI/POLRI saja, melainkan juga mencakup pekerjaan lain pada matra darat, udara dan laut, contohnya penerbang dan penyelam (tertuang dalam Pasal 99 ayat (3) UU 17/2023 tentang Kesehatan).
- 4) Membantu menciptakan lingkungan tempat kerja yang lebih aman dan sehat dengan memperluas tanggung jawab orang lain yang ada di lingkungan kerja untuk menaati peraturan terkait K3 di tempat kerja (Pasal 100 ayat (2) UU 17/2023 tentang Kesehatan)

5) Pasal 99 ayat (6) UU 17/2023 tentang Kesehatan membuka kesempatan bagi pertanggungjawaban dan pembiayaan penyakit akibat kerja (PAK) untuk dilaksanakan menurut asas tanggung jawab mutlak (*strict liability*) atau tanggung gugat berdasarkan risiko (*risicoaansprakelijkheid*) seperti halnya di beberapa negara maju, mengingat bahwa beberapa kasus PAK berpotensi menyebabkan kecacatan. Namun hal ini dapat diterapkan dengan catatan bahwa konsep *strict liability* memerlukan penegasan lebih lanjut dengan penyusunan peraturan perundang-undangan lain yang bersifat mengikat, misalnya dengan melakukan revisi pada UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Konsekuensinya adalah, dengan adanya tanggung gugat berdasarkan risiko, maka penegakan diagnosis kasus penyakit akibat kerja (PAK) mengikuti doktrin *shifting the burden of proof*, di mana berdasarkan doktrin ini tanggung jawab terkait pembuktian kasus PAK bukan di pihak penggugat. Di Indonesia, konsep pembuktian seperti ini dinamakan “pembuktian terbalik”, karena merupakan kebalikan dari konsep pembuktian dalam hukum perdata yang menganut asas *actori In cumbit probatio*, yang bila diterjemahkan mempunyai arti: siapa yang menggugat dialah yang wajib membuktikan. Perlu diketahui bahwa pembuktian terbalik ini sebenarnya hanyalah sebagai konsekuensi saja atas tidak diwajibkannya penggugat membuktikan kesalahan tergugat.⁶ Meskipun asas *strict liability* dalam penegakan kasus PAK merupakan konsep yang kelihatan ideal, namun kelihatannya tidak sembarangan dapat diterapkan di Indonesia. Perlu dilakukan penelitian, kasus PAK seperti apa dan sampai sejauh mana yang dapat diterapkan asas *strict liability*. Selain itu, perlu penelitian lebih lanjut apakah konsep seperti ini mampu diterapkan di Indonesia, mengingat bahwa konsep tanggung jawab mutlak pada penegakan diagnosis kasus PAK jika tidak dipahami secara benar, dapat menimbulkan perlawanan dari berbagai korporasi besar.

Sebagai catatan, UU 1/1970 tentang Keselamatan Kerja oleh berbagai pihak dianggap sudah ketinggalan jaman, terutama karena besaran hukuman dendanya yang tergerus inflasi. Dalam Pasal 15 ayat (2) UU 1/1970 tentang Keselamatan Kerja, hukuman maksimal hanya disebutkan kurungan selama 3 bulan atau denda sebesar Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah), yang mana jauh lebih rendah dari ancaman pidana maksimal dalam Peraturan Daerah. Ketentuan ini tertuang dalam Pasal 15 ayat (2) UU 12/2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyebutkan bahwa ketentuan pidana dalam Perda Provinsi maupun Kabupaten/Kota berupa kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp 50 juta.

Revisi UU 1/1970 pernah diwacanakan sejak tahun 2000-an dan terus dijadikan wacana oleh Kementerian bidang Tenaga Kerja. Namun belum pernah ada *draft* revisi UU 1/1970 ini yang dimasukkan ke dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) atau bahkan sekedar masuk dalam Rancangan Kerja Program di Kementerian.⁷ Revisi UU 1/1970 ini sebenarnya sudah sejak lama sudah disuarakan kembali oleh berbagai pihak, misalnya oleh beberapa lembaga swadaya masyarakat

⁶ Imamulhadi, *op.cit.*, hlm 423.

⁷ Local Initiative For OSH Network, *Indonesia Butuh Perppu Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (lionindonesia.org, 2017), diambil 23 Mei 2024 (<http://lionindonesia.org/blog/2017/12/20/indonesia-butuh-perppu-kesehatan-dan-keselamatan-kerja/>).

(LSM)^{8,9,10} dan organisasi serikat pekerja Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)¹¹. Bahkan ada yang mengatakan bahwa UU Ini memang sejak awal tidak ditujukan untuk mengatur pentingnya pemberi kerja menjamin kesehatan pekerja.¹² UU K3 yang lahir dengan nama UU Keselamatan Kerja (Tanpa Kesehatan) yang sudah berusia 54 tahun baru menyebut frasa tentang kesehatan kerja pada bagian Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pasal 10). Pengaturan tentang kesehatan kerja baru ada setelah UU Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992) dan turunannya dalam bentuk Perpres No. 22 tahun 1993 dengan memasukkan 31 jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja, yang saat ini sudah direvisi dengan Perpres No. 7 tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja.

b. Kemungkinan Dampak Negatif Norma Hukum Dalam UU 17/2023 Tentang Kesehatan Terhadap Pelayanan Kesehatan Kerja

Kemungkinan dampak negatif implementasi UU 17/2023 bagi pelayanan Kesehatan Kerja sebetulnya terletak pada norma hukum yang dihapus dalam Pasal 165 ayat (3) UU 36/2009 Tentang Kesehatan, yaitu pasal yang mengatur tentang ketentuan mempertimbangkan hasil pemeriksaan kesehatan secara fisik dan mental untuk mengambil keputusan dalam penyeleksian calon pegawai pada perusahaan/instansi. Pasal yang dihilangkan ini dapat menghilangkan kepastian hukum bagi kegiatan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja dalam proses rekrutmen calon pekerja, sehingga dikhawatirkan bahwa pelaksanaan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja menjadi dikesampingkan atau dianggap tidak penting lagi.

c. Kemungkinan Dampak Positif RPP Kesehatan Terhadap Pelayanan Kesehatan Kerja

RPP Kesehatan jika sudah diundangkan dan tidak ada revisi lagi dapat memberikan dampak positif bagi Pelayanan Kesehatan Kerja, karena:

- 1) Muatan tentang Upaya Kesehatan Kerja dalam RPP Kesehatan mencantumkan hak dan kewajiban pekerja dan orang lain di tempat kerja secara jelas.
- 2) Dasar hukum penyelenggaraan Unit Kesehatan Kerja atau “klinik perusahaan” mempunyai landasan hukum penyelenggaraannya, sehingga semakin dipertegas betapa penting keberadaannya dalam suatu perusahaan dan tempat kerja sebagai unit pelaksana pelayanan Kesehatan Kerja, namun hal ini tentunya harus diikuti dengan peraturan pelaksanaan yang jelas. Peraturan pelaksanaan yang dimaksud tentunya berupa Peraturan Menteri Kesehatan, yang menjelaskan tentang stratifikasi Fasilitas Kesehatan dalam Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja. Stratifikasi Fasilitas Kesehatan ini tentunya harus mempertimbangkan besar kecilnya luas lahan perusahaan, banyaknya jumlah pekerja, atau tinggi rendahnya tingkat risiko K3 di suatu tempat kerja. Perlu dipertimbangkan suatu mekanisme akreditasi, khususnya pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Kerja secara eksternal secara bagi perusahaan/instansi lain.

⁸ *Ibid.*

⁹ INA-BAN, *Menggagas Perubahan UU Keselamatan Kerja*, (inaban.org, 2018), diambil 29 Mei 2024 (<https://inaban.org/menggagas-perubahan-uu-keselamatan-kerja/>).

¹⁰ Heriani, Fitri Novia, *Diperlukan Revisi UU Keselamatan Kerja Demi Lindungi Pekerja*. (hukumonline.org, 2024), diambil 29 Mei 2024 (<https://www.hukumonline.com/berita/a/diperlukan-revisi-uu-keselamatan-kerja-demi-lindungi-pekerja-lt65ad3dbfe097a/>).

¹¹ KSBSI, *KSBSI Mendorong Perubahan UU keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*, (ksbsi.org, 2021), diambil 29 Mei 2024 (<https://www.ksbsi.org/home/read/1651/KSBSI-Mendorong-Perubahan-UU-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-K3->).

¹² INA-BAN, *loc.cit.*

- 3) Pembagian peran dan tanggung jawab Kementerian Kesehatan dan Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan lebih jelas dan tidak terjadi konflik, tumpang tindih, atau bahkan kontradiksi dalam aturan pelaksanaannya. Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan berfokus untuk memperkuat regulasi di bidang pengawasan ketenagakerjaan demi membantu mengawasi pelaksanaan Upaya Kesehatan Kerja di perusahaan maupun di Fasilitas Kesehatan. Di masa yang akan datang, Kementerian Ketenagakerjaan juga diharapkan bersedia melakukan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan mana saja yang menimbulkan disharmoni dengan peraturan di bidang kesehatan dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja.

d. Kemungkinan Dampak Negatif RPP Kesehatan Terhadap Pelayanan Kesehatan Kerja

Terdapat kemungkinan dampak negatif RPP Kesehatan terhadap Pelayanan Kesehatan Kerja sehubungan dengan penghilangan beberapa norma-norma hukum yang tertuang dalam PP 88/2019 tentang Kesehatan Kerja berikut ini:

- 1) Pasal 4 PP 88/2019 tentang Kesehatan Kerja yang memuat ketentuan mengenai pemeriksaan kesehatan dalam upaya pencegahan penyakit (preventif) seharusnya jangan dihilangkan, karena menghilangkan kepastian hukum bagi penyelenggaraan pemeriksaan kesehatan pekerja. Seandainya muatan dalam Pasal 242 ayat (3) hendak dipertahankan, setidaknya dalam ayat berikutnya tetap menampilkan muatan Pasal 4 PP 88/2019 tersebut sebagai upaya konkret pencegahan penyakit dalam penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja.
- 2) Penghapusan muatan dalam Pasal 11 PP 88/2019 mengenai pengecualian pelatihan Hiperkes bagi tenaga medis/kesehatan yang sudah memiliki kompetensi yang diperoleh dari pendidikan formal akan berpotensi menghilangkan kepastian hukum bagi dokter spesialis kedokteran okupasi yang sudah diakui Konsil Kedokteran Indonesia memiliki kompetensi di bidang kesehatan kerja.
- 3) Kepastian hukum mengenai pembinaan dan pengawasan Upaya Kesehatan Kerja menjadi kurang kuat, terkesan diserahkan begitu saja kepada pemerintah daerah. Perlu peraturan perundang-undangan lain untuk memperkuat pembinaan dan pengawasan Upaya Kesehatan Kerja.

KESIMPULAN

Muatan tentang Upaya Kesehatan Kerja dalam UU 17/2023 tentang Kesehatan dan RPP Kesehatan mampu memperkuat Upaya Kesehatan Kerja, dengan catatan bahwa diperlukan peraturan pelaksanaan yang lebih jelas, serta menghindari konflik ataupun tumpang tindih peraturan di tingkat kementerian. Penguatan implementasi Kesehatan Kerja di perusahaan/instansi juga perlu dilakukan dengan cara menyusun peraturan perundang-undangan lain yang bersifat mengikat, misalnya dengan melakukan revisi pada UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, sehingga menunjang asas *strict liability*, yaitu bahwa pemberi kerja bertanggung jawab mutlak atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja dan penyakit akibat kerja tanpa perlu pembuktian unsur kesalahan. Namun, perlu penelitian lebih lanjut apakah konsep *strict liability* dalam kesehatan kerja mampu diterapkan di Indonesia, mengingat bahwa konsep ini jika tidak dipahami secara benar, dapat menimbulkan perlawanan dari korporasi besar.

Kementerian Kesehatan diharapkan dapat membentuk aturan pelaksanaan dari UU 17/2023 dan RPP Kesehatan yang mengatur tentang:

- a. Standar kesehatan kerja yang belum disusun, terutama bagi industri kecil, sektor informal, dan pekerjaan di lingkungan matra.
- b. Standar Fasilitas Kesehatan, termasuk Unit Kesehatan Kerja dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Upaya Kesehatan Kerja secara terpadu. Penyelenggaraan Unit Kesehatan Kerja di tempat-tempat kerja harus mempertimbangkan besar kecilnya luas lahan perusahaan, banyaknya jumlah pekerja, atau tinggi rendahnya tingkat risiko K3 di suatu tempat kerja. Lalu bagi perusahaan yang menginginkan skema kerja sama atau berbagi Unit Kesehatan Kerja yang sama, mesti dirumuskan lebih lanjut bagaimana mekanismenya oleh Kementerian Kesehatan. Perlu dipertimbangkan suatu mekanisme akreditasi, khususnya pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Kerja secara eksternal bagi perusahaan/instansi lain.
- c. Standar kurikulum dan pelatihan dengan materi Kesehatan Kerja untuk meningkatkan kapasitas para dokter yang belum memiliki kompetensi di bidang kesehatan kerja.

Selain Kementerian Kesehatan, kementerian lain juga perlu mulai menyusun peraturan-peraturan yang mendukung Upaya Kesehatan Kerja. Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan bersedia melakukan harmonisasi Peraturan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan yang sudah lama dibuat, agar tidak terjadi konflik, tumpang tindih, atau bahkan kontradiksi peraturan perundang-undangan. Peraturan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan yang berkonflik dan tumpang tindih dengan Peraturan Menteri Kesehatan sudah seharusnya dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Kementerian Ketenagakerjaan seharusnya lebih berfokus pada penyusunan regulasi terkait pengawasan terhadap standar kesehatan kerja yang telah disusun oleh Kementerian Kesehatan untuk diterapkan oleh perusahaan/instansi. Di samping itu Kementerian Perindustrian juga sebaiknya mulai menetapkan regulasi terkait K3 di kawasan industri, dengan mengacu pada standar kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan. Kementerian lain (misalnya Kementerian ESDM, Kementerian Kehutanan, dll.) juga diharapkan mulai mempertimbangkan untuk memperketat regulasi untuk mendukung Upaya Kesehatan Kerja.

Pemerintah Daerah perlu mendukung kebijakan untuk memperkuat penyelenggaraan Upaya Kesehatan Kerja sekaligus K3 dengan cara membuat peraturan daerah yang memuat ketentuan-ketentuan tentang pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Kesehatan Kerja berikut penganggarannya.

Akhir kata, diperlukan penelitian lebih lanjut secara yuridis normatif apabila terdapat perubahan ketentuan di dalam peraturan pelaksanaan UU 17/2023 tentang Kesehatan dibandingkan dengan ketentuan dalam RPP Kesehatan seperti yang tercantum dalam tulisan ini. Di samping itu perlu kajian lebih lanjut tentang peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan mana saja yang masih berkonflik atau tumpang tindih dengan peraturan-peraturan di bidang kesehatan, agar kepastian hukum di bidang Kesehatan Kerja tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Heriani, F. N. (2024, Januari 21). Diperlukan Revisi UU Keselamatan Kerja Demi Lindungi Pekerja. hukumonline.org. <https://www.hukumonline.com/berita/a/diperlukan-revisi-uu-keselamatan-kerja-demi-lindungi-pekerja-lt65ad3dbfe097a/>
- Imamulhadi. (2013). Perkembangan Prinsip Strict Liability Dan Precautionary Dalam Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Di Pengadilan. MIMBAR HUKUM, 25(3), 417–432.
- INA-BAN. (2018, November 8). Menggagas Perubahan UU Keselamatan Kerja. inaban.org. <https://inaban.org/menggagas-perubahan-uu-keselamatan-kerja/>
- JKKI. RPP tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.17 / 2023 tentang Kesehatan. Diambil 23 Mei 2024, dari <https://kebijakankesehatanindonesia.net/4878-rpp-tentang-peraturan-pelaksanaan-uu-no-17-2023-tentang-kesehatan>
- KSBSI. (2021, September 18). KSBSI Mendorong Perubahan UU keselamatan dan kesehatan kerja (K3). ksbsi.org. <https://www.ksbsi.org/home/read/1651/KSBSI-Mendorong-Perubahan-UU-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-K3->
- Local Initiative For OSH Network. (2017, Desember 20). Indonesia Butuh Perppu Kesehatan dan Keselamatan Kerja. lionindonesia.org. <http://lionindonesia.org/blog/2017/12/20/indonesia-butuh-perppu-kesehatan-dan-keselamatan-kerja/>
- Pemerintah RI, Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja
- Pemerintah RI, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Pemerintah RI, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan
- Pemerintah RI, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Santosa M. A., dkk. (1997). Penerapan Asas Tanggungjawab Mutlak (Strict Liability) di Bidang Lingkungan Hidup, Jakarta: ICEL
- Strict Liability in Health and Safety at Work Legislation (2012). https://www.legislation.gov.uk/ukia/2013/1060/pdfs/ukia_20131060_en.pdf
- Viscusi, W. K. (1984). Structuring an Effective Occupational Disease Policy: Victim Compensation and Risk Regulation. Yale Journal on Regulation, 2. <https://openyls.law.yale.edu/handle/20.500.13051/8015>