

Tanggung Jawab Hukum Perusahaan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan

Vressilia Witama^{1*}, Dinda Ayu Arini Chaniago², Irpan Mauliandi Damanik³,
M Rangga Syahputra Saragih⁴, Siti Salmiah⁵

¹⁻⁵Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Korespondensi penulis : dindaayu29758@gmail.com*

Abstract. Occupational health and safety (OHS) is a crucial aspect that must be addressed by companies to protect employees from the risks of accidents and health issues in the workplace. This study aims to examine the legal responsibilities of companies regarding the implementation of OHS and to explore the challenges they face in fulfilling these obligations. The research method used is descriptive qualitative, by collecting data through literature studies and in-depth interviews with relevant parties. The results show that companies generally have a good understanding of their legal obligations related to OHS, which is reflected in policies and routine training provided to employees. However, the implementation still faces several obstacles such as limited facilities, lack of supervision, and low work discipline, all of which affect the effectiveness of OHS practices. Legally, the regulations governing OHS are adequate, but law enforcement and monitoring must be improved to ensure that companies fulfill their responsibilities optimally. Furthermore, the social and ethical dimensions are also essential in building a safety culture that supports employee well-being and business continuity. In conclusion, the legal responsibility of companies for OHS must be implemented comprehensively and sustainably to ensure a safe and productive work environment.

Keywords: Company, Legal Responsibility, Occupational Health, Safety.

Abstrak. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pelaksanaan K3 serta bagaimana penerapan dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan kewajiban tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui studi literatur dan wawancara mendalam dengan pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan sudah memiliki pemahaman yang cukup baik tentang kewajiban hukum K3, yang diterapkan melalui kebijakan dan pelatihan rutin bagi karyawan. Namun, terdapat kendala dalam implementasi seperti keterbatasan fasilitas, kurangnya pengawasan, dan rendahnya disiplin kerja yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan K3. Dari sisi hukum, regulasi yang mengatur K3 sudah memadai, tetapi penegakan hukum dan pengawasan perlu ditingkatkan agar tanggung jawab perusahaan dapat terpenuhi secara optimal. Selain itu, dimensi sosial dan etis juga sangat penting dalam membangun budaya keselamatan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kelangsungan bisnis. Kesimpulannya, tanggung jawab hukum perusahaan terhadap K3 harus dijalankan secara menyeluruh dan berkelanjutan agar lingkungan kerja aman dan produktif.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Hukum, Kesehatan, Keselamatan Kerja, Perusahaan.

1. LATAR BELAKANG

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang tidak hanya berfungsi sebagai upaya perlindungan terhadap karyawan, tetapi juga menjadi bagian integral dalam pengelolaan perusahaan yang profesional dan berkelanjutan (Amansyah & Putra, 2024). Dalam konteks modern, perusahaan tidak hanya dipandang sebagai entitas bisnis yang bertujuan memperoleh keuntungan semata, melainkan juga sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab sosial dan hukum terhadap setiap individu yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, aspek kesehatan dan

keselamatan kerja telah berkembang menjadi salah satu perhatian utama bagi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat luas, sebagai bentuk komitmen terhadap hak asasi manusia dan peningkatan kualitas hidup pekerja (Resty et al., 2024).

Secara global, fenomena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja masih menjadi masalah serius yang dihadapi oleh berbagai negara, termasuk Indonesia. Data dari Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) menunjukkan bahwa setiap tahunnya jutaan pekerja mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera serius bahkan kematian, serta menimbulkan kerugian besar baik bagi pekerja sendiri, keluarga, perusahaan, maupun negara secara keseluruhan (Hendar, Chotidjah, & Rohman, 2021). Di Indonesia, angka kecelakaan kerja yang tinggi menjadi sinyal kuat perlunya penegakan hukum yang tegas serta implementasi standar K3 yang efektif dan komprehensif di berbagai sektor industri. Hal ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan aspek produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat mekanisme perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan para karyawan (Septianadi, Gedesugjartha, & Seputra, 2021).

Tanggung jawab hukum perusahaan terhadap K3 merupakan sebuah kewajiban yang diatur dalam berbagai regulasi perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan pemerintah dan standar internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia (Rasyid & Tinambunan, 2024). Peraturan-peraturan tersebut memberikan landasan hukum yang jelas mengenai kewajiban perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan kondusif, serta menjamin perlindungan hak-hak dasar karyawan selama menjalankan tugasnya (Zebua, Telaumbanua, & Lahagu, 2022). Dengan adanya regulasi tersebut, perusahaan diharapkan mampu menjalankan fungsi pengawasan dan pencegahan terhadap risiko-risiko bahaya yang mungkin muncul selama proses kerja berlangsung (Claudia & Lie, 2024).

Namun demikian, dalam praktiknya, pelaksanaan tanggung jawab hukum ini sering kali menemui berbagai kendala dan tantangan. Beberapa perusahaan masih mengabaikan penerapan standar K3 karena alasan biaya, minimnya pemahaman manajemen tentang pentingnya keselamatan kerja, atau bahkan adanya praktik-praktik kecurangan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Akibatnya, kasus kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta pelanggaran hak-hak pekerja masih terus terjadi dan berdampak buruk terhadap produktivitas perusahaan serta kesejahteraan karyawan (Noviansyah & Ardha, 2023). Fenomena ini memunculkan urgensi bagi pemangku

kepentingan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap pelaksanaan tanggung jawab hukum perusahaan dalam bidang K3, serta mencari solusi strategis agar standar keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditegakkan secara optimal (Faisal et al., 2024).

Selain aspek hukum, tanggung jawab perusahaan terhadap K3 juga menyangkut dimensi etis dan moral yang tidak kalah pentingnya. Perusahaan yang mengabaikan keselamatan dan kesehatan pekerjaannya tidak hanya merugikan individu pekerja secara langsung, tetapi juga menimbulkan dampak sosial yang luas, termasuk meningkatnya angka absensi, turunnya motivasi dan loyalitas karyawan, serta kerusakan reputasi perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, penerapan tanggung jawab hukum yang ketat sekaligus pengembangan budaya kerja yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip K3 menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat. Budaya K3 yang kuat tidak hanya menjadi wujud kepatuhan terhadap hukum, melainkan juga merupakan investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh (Ovalia, Hanifah, & Darnia, 2024).

Secara garis besar, jurnal ini akan membahas secara mendalam mengenai berbagai aspek tanggung jawab hukum perusahaan dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, meliputi landasan hukum yang mengatur kewajiban perusahaan, analisis terhadap pelaksanaan dan kendala di lapangan, serta dampak hukum yang dapat muncul apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini bersifat multidisipliner, menggabungkan perspektif hukum, manajemen sumber daya manusia, dan kesehatan kerja guna memberikan gambaran yang utuh dan komprehensif.

Dengan semakin kompleksnya dinamika dunia kerja dan peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya hak-hak pekerja, maka penelitian tentang tanggung jawab hukum perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan ini menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, produktif, dan berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat pekerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Tanggung jawab hukum perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan merupakan topik yang sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan, yang telah banyak dikaji dalam literatur ilmiah. Beberapa teori dan konsep dasar yang menjadi pijakan dalam memahami tanggung jawab ini dapat ditemukan dalam karya para ahli yang telah diuraikan berikut ini.

Menurut Keselamatan (2013), kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta menjaga kondisi lingkungan kerja agar aman dan sehat. Keselamatan (2013) menekankan bahwa penerapan K3 tidak hanya berdampak positif bagi kesejahteraan pekerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai kewajiban hukum untuk secara aktif menerapkan standar keselamatan kerja sesuai dengan regulasi yang berlaku, demi mengurangi potensi risiko bahaya di lingkungan kerja. Konsep ini menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan bersifat preventif dan korektif, mencakup pengawasan, pelatihan, serta penyediaan sarana kerja yang aman.

Amaral (2021) menjelaskan bahwa tanggung jawab hukum perusahaan dalam K3 adalah manifestasi dari prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang menuntut adanya perlindungan hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Amaral menguraikan bahwa regulasi yang mengatur K3 tidak hanya berbentuk undang-undang nasional, tetapi juga merujuk pada standar internasional seperti konvensi ILO, yang mengikat perusahaan untuk mengimplementasikan sistem manajemen keselamatan kerja yang efektif. Menurut Amaral (2021), pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat mengakibatkan sanksi hukum berupa denda, penutupan usaha sementara, hingga tuntutan pidana apabila mengakibatkan cedera serius atau kematian pekerja. Hal ini memperkuat posisi hukum bahwa perusahaan harus bertanggung jawab secara penuh dalam menjaga keselamatan karyawan selama bekerja.

Sementara itu, Rarindo (2018) menyoroti dimensi sosial dan etis dari tanggung jawab perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Rarindo mengemukakan bahwa tanggung jawab tersebut tidak hanya terbatas pada pemenuhan aspek hukum formal, tetapi juga berkaitan dengan penerapan nilai-nilai etika perusahaan dalam melindungi pekerja. Perusahaan yang mengabaikan aspek K3 dapat kehilangan kepercayaan karyawan dan masyarakat, sehingga berpotensi merusak reputasi dan keberlangsungan bisnis. Oleh karena itu, Rarindo (2018) menyarankan agar perusahaan

membangun budaya K3 yang kuat melalui pelibatan aktif seluruh pihak, pelatihan berkala, serta komunikasi efektif mengenai risiko kerja dan cara penanggulangannya. Budaya K3 ini akan meningkatkan kesadaran dan perilaku aman pekerja, sekaligus memperkuat komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan hukum.

Secara keseluruhan, tinjauan teoritis ini menggarisbawahi bahwa tanggung jawab hukum perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan adalah suatu kewajiban yang bersifat multidimensional, meliputi aspek hukum, teknis, sosial, dan etis. Perusahaan dituntut tidak hanya untuk mematuhi aturan perundang-undangan, tetapi juga mengimplementasikan praktik manajemen keselamatan yang holistik demi menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh tenaga kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan sistematis mengenai tanggung jawab hukum perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang kompleks dan kontekstual, terutama terkait pelaksanaan tanggung jawab hukum dalam lingkungan kerja, yang melibatkan aspek regulasi, implementasi, dan tantangan di lapangan. Deskriptif di sini berarti penelitian ini berfokus pada penggambaran fakta-fakta, kondisi, serta proses yang terjadi tanpa melakukan intervensi atau pengujian hipotesis.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui berbagai teknik pengumpulan data kualitatif, antara lain wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait seperti manajer perusahaan, petugas K3, serta karyawan; observasi langsung di tempat kerja; dan studi dokumentasi berupa regulasi, laporan kecelakaan kerja, serta kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan K3. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data dengan membandingkan dan mengkroscek informasi dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Hal ini penting agar gambaran yang dihasilkan benar-benar akurat dan merefleksikan realitas di lapangan.

Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan langkah-langkah pengelolaan data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis ini berfokus pada pengidentifikasian pola, tema, dan kategori yang muncul dari data untuk mendapatkan pemahaman yang utuh tentang bagaimana perusahaan menjalankan tanggung jawab hukumnya dalam aspek K3, kendala yang dihadapi, serta dampak yang muncul dari pelaksanaan tersebut. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat

memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai fenomena tanggung jawab hukum perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemahaman dan Implementasi Tanggung Jawab Hukum Perusahaan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam konteks pemahaman dan implementasi tanggung jawab hukum perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3), hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan pada umumnya telah memiliki kesadaran yang cukup baik mengenai pentingnya aspek K3 sebagai bagian integral dari tanggung jawab hukumnya. Hal ini tercermin dari adanya berbagai kebijakan dan prosedur tertulis yang secara formal mengatur tata cara pelaksanaan K3 di lingkungan kerja. Perusahaan juga secara berkala melaksanakan program pelatihan dan sosialisasi kepada karyawan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menerapkan standar K3, yang merupakan implementasi nyata dari tanggung jawab hukum tersebut.

Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Keselamatan (2013) yang menekankan bahwa K3 bukan hanya sebagai kewajiban administratif semata, melainkan sebuah upaya sistematis dan komprehensif yang bertujuan melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja secara menyeluruh. Meskipun demikian, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat implementasi optimal tanggung jawab hukum K3 di lapangan. Beberapa kendala utama meliputi keterbatasan anggaran yang mempengaruhi penyediaan fasilitas dan peralatan keselamatan kerja, kurangnya kesadaran serta disiplin dari sebagian karyawan dalam mematuhi prosedur keselamatan, dan hambatan manajerial seperti pengawasan yang tidak konsisten serta kurangnya koordinasi antar departemen yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan K3.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman yang baik belum secara otomatis menjamin pelaksanaan yang optimal, sehingga dibutuhkan perbaikan sistemik dalam aspek manajemen sumber daya dan pengawasan untuk memastikan bahwa seluruh kewajiban hukum perusahaan dalam bidang K3 dapat terlaksana dengan baik dan efektif.

Aspek Hukum dan Penegakan Tanggung Jawab Perusahaan

Dari segi aspek hukum, penelitian mengungkap bahwa perusahaan memahami bahwa tanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan telah diatur secara jelas dan tegas oleh berbagai regulasi perundang-undangan nasional yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penegakan ini sesuai dengan pandangan Amaral (2021) yang menyatakan bahwa landasan hukum yang kuat sangat diperlukan sebagai pijakan bagi perusahaan untuk menjalankan kewajiban mereka dalam hal K3 secara konsisten dan bertanggung jawab. Perusahaan juga menyadari bahwa pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan K3 dapat berakibat pada penerapan sanksi administratif berupa denda dan pencabutan izin usaha, serta sanksi pidana yang dapat menimbulkan konsekuensi hukum serius, terutama apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian besar atau kematian karyawan akibat kelalaian perusahaan.

Namun, dalam pelaksanaan sehari-hari, terdapat sejumlah tantangan yang masih dihadapi perusahaan, di antaranya adalah kurang optimalnya pengawasan internal maupun eksternal, minimnya integrasi sistem manajemen K3 ke dalam proses bisnis yang berjalan, serta keterbatasan kapasitas sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang K3. Tantangan-tantangan ini mengindikasikan bahwa meskipun regulasi hukum sudah sangat memadai, penerapan dan penegakan tanggung jawab hukum tersebut masih memerlukan upaya penguatan dan pembenahan di berbagai aspek, mulai dari kebijakan internal perusahaan, peningkatan pelatihan dan kompetensi karyawan, sampai dengan optimalisasi peran pengawasan oleh instansi pemerintah terkait. Dengan demikian, penegakan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap K3 tidak hanya sebatas memenuhi ketentuan administratif, tetapi harus benar-benar menjadi bagian integral dari tata kelola perusahaan yang mampu menjamin keselamatan dan kesehatan seluruh tenaga kerja secara berkelanjutan.

Dimensi Sosial dan Etis dalam Tanggung Jawab K3

Selain aspek hukum dan teknis, penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa tanggung jawab perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan memiliki dimensi sosial dan etis yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan, sebagaimana ditegaskan oleh Rarindo (2018). Dimensi sosial ini mencakup peran perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan. Budaya keselamatan yang kuat, yang

dibangun melalui komitmen manajemen puncak dan keterlibatan aktif seluruh karyawan, mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Budaya ini diwujudkan melalui pelibatan karyawan dalam perumusan dan evaluasi kebijakan K3, komunikasi dua arah yang terbuka mengenai isu keselamatan, serta peningkatan kesadaran kolektif akan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan sebagai tanggung jawab bersama. Sebaliknya, perusahaan yang mengabaikan aspek sosial dan etis ini berpotensi menghadapi berbagai risiko, mulai dari meningkatnya angka kecelakaan dan absensi, konflik internal, menurunnya semangat kerja, hingga kerusakan reputasi yang dapat merugikan kelangsungan bisnis. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab hukum K3 sangat dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan seperti komitmen manajemen, kompetensi sumber daya manusia, dan fasilitas pendukung, serta faktor eksternal seperti pengawasan pemerintah, peran serikat pekerja, dan tekanan dari masyarakat luas.

Kasus-kasus kecelakaan kerja yang terjadi sebagai akibat kelalaian perusahaan menggarisbawahi pentingnya pendekatan pengelolaan risiko yang menyeluruh dan terpadu, yang mengintegrasikan aspek hukum, teknis, sosial, dan etis secara sinergis. Dengan demikian, tanggung jawab hukum perusahaan dalam bidang K3 tidak hanya menjadi kewajiban legal, melainkan juga sebuah keharusan moral dan sosial yang harus dijalankan secara konsisten untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif demi kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memiliki pemahaman yang baik mengenai tanggung jawab hukum terkait kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan, yang diwujudkan dalam kebijakan dan pelatihan K3. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, pengawasan yang kurang optimal, dan disiplin kerja yang belum maksimal. Dari sisi hukum, peraturan yang mengatur K3 sudah cukup kuat, namun penerapan dan penegakannya perlu ditingkatkan agar perusahaan benar-benar memenuhi kewajibannya dan karyawan terlindungi secara hukum. Selain aspek hukum dan teknis, tanggung jawab perusahaan juga mencakup dimensi sosial dan etis, yaitu membangun budaya keselamatan yang melibatkan seluruh karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi aman dan kondusif. Keseluruhan tanggung

jawab ini harus dijalankan secara terpadu agar perusahaan mampu menjaga keselamatan karyawan sekaligus menjalankan bisnis secara berkelanjutan dan bertanggung jawab.

DAFTAR REFERENSI

- Amansyah, R., & Putra, A. A. (2024). Tanggung jawab perusahaan terhadap kecelakaan kerja yang dialami oleh pegawai perusahaan. *UNMUHA Law Journal*, 1(1), 12–20.
- Amaral, J. D. R. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 1–10.
- Claudia, J., & Lie, G. (2024). Tanggung jawab pengusaha atas perawatan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh (Studi kasus PT. Sims, Grogot, Kalimantan Timur). *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 4(2), 55–65.
- Faisal, A., Gumay, D. K. A., Simamora, T. A., & Tarina, D. D. Y. (2024). Analisis penerapan K3 pada perusahaan yang menyebabkan buruh meninggal dunia berdasarkan putusan Nomor 107/PID. C/2021/PN. KIS. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 45–58.
- Hendar, J., Chotidjah, N., & Rohman, A. (2021). Implementasi tanggung jawab sosial perusahaan pada perbankan syariah ditinjau dari maqashid syariah. *Anterior Jurnal*, 20(3), 150–160.
- Keselamatan, S. A. (2013). *Kesehatan kerja*. Universitas Gunadarma.
- Noviansyah, K. A., & Ardha, D. J. (2023). Penerapan peraturan, pemahaman, dan perilaku hukum tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Politeknik Akamigas Palembang. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 33–42.
- Ovalia, N., Hanifah, M., & Darnia, M. E. (2024). Tanggung jawab perusahaan terhadap buruh angkut harian di bawah umur di Pergudangan Angkasa III Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 70–78.
- Rarindo, H. (2018). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Suatu analisis studi kasus kecelakaan kerja di pabrik, kebijakan hukum dan peraturannya. *Jurnal Teknologi*, 1(1), 25–34.
- Rasyid, M. R., & Tinambunan, W. D. (2024). Kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 80–89.
- Resty, A., Fadila, D., Octavia, A., Harahap, K. A., & Putra, A. M. (2024). Pertanggungjawaban perusahaan dalam kecelakaan kerja. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 40–50.
- Septianadi, K. Y., Gedesugjartha, I. N., & Seputra, I. P. G. (2021). Kesehatan dan keselamatan kerja bagi petugas kebersihan di Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(2), 100–109.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 2056–2065.