



## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Toko Karpet di Desa Adat Seminyak (Studi Kasus di Crown Carpets)

Marthen Lazarus Laning<sup>1</sup> | A. A. Sagung Laksmi Dewi<sup>1</sup> | Luh Putu Suryani<sup>1</sup>

1. Fakultas Hukum, Universitas  
Warmadewa

### Correspondence address to:

Marthen Lazarus Laning, Fakultas  
Hukum, Universitas Warmadewa

Email address:

[martenlaning26@gmail.com](mailto:martenlaning26@gmail.com)

**Abstract**—Legal protection and liability are important parts of employment. The Indonesian government creates jobs with legal protection for workers based on Pancasila and the 1945 Constitution. The omnibus law version of the Manpower Law explains the protection of workers in realizing welfare. The case study is located at Crown Carpets in Seminyak Traditional Village, Bali. Empirical legal research method with a focus on collecting data directly from the field through observation and interviews. The main source of data comes from employees at Crown Carpets and the owner of the company provides information about the protection and legal liability in the carpet shop. Secondary data includes relevant primary and secondary legal materials. The data analysis technique used is descriptive technique. The results of the interview obtained that the Crown Carpets company's responsibility for its workers only provides compensation based on the employment relationship, without providing adequate protection in accordance with applicable labor regulations. The owner of Crown Carpets revealed that the company only has verbal agreements with its workers, which do not provide definite guarantees related to work safety and financial protection in the case of serious work accidents in the form of insurance.

**Keywords:** Legal protection, worker, responsibility



This article published by Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa is open access under the term of the Creative Common, CC-BY-SA license

## Pendahuluan

Pembangunan suatu negara sangat tergantung pada peran tenaga kerja dan pengusaha di dalamnya. Pekerjaan adalah cara manusia memenuhi kebutuhan hidupnya, yang memberikan imbalan berupa uang atau barang. Kehadiran perusahaan swasta yang berkembang pesat dalam berbagai bidang sangat penting dalam pembangunan ekonomi nasional sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah berusaha menciptakan kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran, sebagai bagian dari upaya pembangunan (Abdulkadir, 2006; 36).

Belakangan ini aktivitas di sektor perusahaan swasta mengalami pertumbuhan yang pesat dan merambah ke berbagai sektor, termasuk barang dan jasa. Kemajuan perusahaan swasta menjadi elemen krusial dalam upaya pembangunan ekonomi nasional. Sesuai dengan prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan nasional diarahkan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Indonesia secara menyeluruh, baik dari segi material maupun spiritual. Pemerintah, sesuai dengan visi ini, berkomitmen untuk menciptakan lapangan kerja guna mengurangi tingkat pengangguran, sebagai bagian integral dari berbagai kebijakan dan program pembangunan yang diterapkan. Tujuan utamanya adalah mencapai masyarakat yang adil, sejahtera, dan makmur secara merata di seluruh wilayah Indonesia.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menegaskan hak setiap warga negara untuk pekerjaan yang layak sesuai dengan kemanusiaan, dan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak bekerja dan imbalan yang adil dalam hubungan kerja. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi warganya, menjaga perlindungan hukum pekerja, dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pasal 1 ayat (3) dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan telah secara tegas menetapkan definisi "Pekerja atau Buruh" sebagai individu yang melakukan aktivitas pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya, menggantikan istilah "Serikat Buruh atau Pekerja" yang digunakan dalam Undang-Undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh atau Pekerja. Perubahan istilah ini menandai evolusi dalam penafsiran hubungan kerja di Indonesia dengan mencakup lebih banyak variasi kegiatan pekerjaan dan imbalan, mengakui berbagai jenis hubungan kerja yang ada. Selain itu, ini juga menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja, mengakui hak-hak fundamental setiap individu yang terlibat dalam kegiatan produktif dengan menerima imbalan atas usaha dan kontribusinya. Pergeseran istilah ini tidak hanya sekadar perubahan kosmetik dalam terminologi hukum, melainkan mencerminkan perubahan substansial dalam pendekatan regulasi terhadap hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. Kedudukan buruh Dari segi hukum, kebebasan buruh diakui, namun secara sosial ekonomi posisi buruh cenderung tidak bebas. Pada intinya secara hukum status buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 27 UUD 1945, diakui setara dengan majikan. (Asri, 2009; 62). Namun, pada kenyataannya secara ekonomi dan sosial perbedaan kedudukan antara buruh dan majikan menjadi sangat nyata. Sebagai seseorang yang tidak memiliki sumber penghasilan alternatif, buruh terkadang terpaksa bekerja di bawah pengawasan majikan.

Majikan atau pemilik memiliki kekuatan untuk menentukan syarat-syarat kerja dalam suatu hubungan pekerjaan. Namun, disadari bahwa dalam hierarki hubungan kerja, posisi buruh atau pekerja seringkali lebih rendah dan rentan daripada posisi majikan. Oleh karena itu, campur tangan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi buruh menjadi suatu keharusan. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah sangat penting mengingat posisi yang lebih lemah dan ketergantungan buruh terhadap majikan atau pemilik tempat kerja. Upaya perlindungan ini tidak hanya mengamankan hak-hak pekerja, tetapi juga membentuk landasan yang adil bagi hubungan kerja yang seimbang antara kedua belah pihak. Dengan demikian, campur tangan pemerintah dalam bentuk regulasi yang menyediakan perlindungan hukum bagi buruh menjadi

esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan. (Asikin, 2004; 78). Perlindungan hukum terhadap kekuasaan yang dimiliki oleh pemilik atau majikan akan terwujud apabila peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan mengamanatkan atau mengharuskan pemilik untuk bertindak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada, dan penerapan aturan tersebut secara efektif dilaksanakan oleh semua pihak yang terlibat. Penting untuk dipahami bahwa keberlakuan hukum tidak hanya dapat diukur dari aspek yuridis semata, melainkan juga dari perspektif sosiologis dan filosofis. Artinya, efektivitas hukum dalam melindungi buruh dari penyalahgunaan kekuasaan oleh pemilik tempat kerja tidak hanya tergantung pada keberadaan aturan hukum secara formal, tetapi juga pada implementasi yang tuntas dan penerimaan serta penghargaan secara luas terhadap prinsip-prinsip keadilan yang tertuang dalam peraturan tersebut. Sehingga, perlindungan hukum terhadap buruh terwujud ketika aturan-aturan hukum tersebut tidak hanya berlaku secara teoritis, tetapi juga dijalankan dan dipatuhi secara nyata oleh semua pihak, memastikan bahwa hubungan kerja didasarkan pada prinsip-prinsip yang adil dan manusiawi.

Pada lokasi Desa Adat Seminyak, Bali, terdapat beberapa toko karpet seperti Farah Carpets, Kinara Carpets, dan Crown Carpets. Karpet adalah elemen dekoratif yang sangat dibutuhkan dalam rumah-rumah dan properti komersial di pulau pariwisata ini. Baik wisatawan internasional maupun lokal sering mencari karpet untuk menghias ruangan mereka, sementara para desainer interior mencari karpet untuk proyek-proyek pembangunan gedung dan villa. Pekerja di toko karpet harus melayani pelanggan dengan baik, membantu mereka memilih karpet yang sesuai, dan terkadang harus mengangkat karpet yang sangat berat. Namun, di perusahaan Crown Carpets, ada catatan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera serius pada salah seorang pekerja bernama Petrus Perantau. Meskipun terdapat Undang-Undang yang mengatur perlindungan pekerja, perusahaan tersebut tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerjanya, dan hanya memberikan santunan berdasarkan hubungan kerja, tanpa mematuhi aturan ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja harus dijamin untuk menjamin hak dasar mereka dan kesejahteraan, serta untuk memastikan kesetaraan dan perlakuan yang adil dalam dunia kerja, sesuai dengan perkembangan dunia usaha.

Berdasarkan dari latar belakang di atas ada beberapa rumusan masalah yang dapat diambil beberapa diantaranya yakni bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dan tanggung jawab Perusahaan Crown Carpets jika terjadi kecelakaan kerja?

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris ini berfokus pada pengumpulan data langsung dari lapangan, seperti melalui observasi dan wawancara, untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang perlindungan hukum terhadap pekerja di toko karpet. Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan sosiologis hukum, yang memadukan fakta lapangan dengan aspek yuridis dan perundang-undangan yang relevan. Sumber data utama berasal dari observasi dan wawancara langsung dengan pekerja di Toko Crown Carpets, sementara sumber data sekunder meliputi bahan hukum primer dan sekunder yang mendukung analisis penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara dan studi dokumen. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode deskriptif dan tafsiran, dengan fokus pada logika hukum dan argumentasi yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja di toko karpet. Hasil analisis data ini akan membantu memahami sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja di toko karpet berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 di Desa Adat Seminyak.

## Pembahasan

Perlindungan hukum di Indonesia mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk melindungi hak, kesejahteraan, dan keselamatan tenaga kerja (Danang, 2013; 100). Ini termasuk perlindungan terhadap upah dan kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk berunding, dan jaminan sosial. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan hukum untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia. Perlindungan ini tidak membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, serta mencakup semua pekerja, termasuk penyandang cacat. Dalam upaya menjaga keselamatan dan kesejahteraan pekerja, perlindungan terhadap hak-hak dasar, upah yang layak, dan lingkungan kerja yang aman merupakan hal yang sangat penting. Perlindungan kerja yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja tetapi juga mendorong produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan dalam masyarakat dan ekonomi.

Perlindungan hukum merupakan rangkaian tindakan yang disengaja dari individu maupun entitas pemerintah atau swasta, yang bertujuan untuk memastikan perlindungan, pengendalian, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak yang dimiliki setiap orang. Konsep ini mencakup serangkaian usaha yang dilakukan secara sengaja dan sadar, baik oleh individu maupun lembaga-lembaga, yang bertujuan untuk menjamin keamanan, kontrol, serta pemenuhan kehidupan yang layak berdasarkan hak-hak yang diakui dalam konteks hukum. Perlindungan hukum tak hanya berfokus pada pemahaman hak-hak yang ada, melainkan juga upaya konkret untuk memastikan bahwa hak-hak tersebut terlindungi, dipatuhi, dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, perlindungan hukum mencakup semua tindakan yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk memastikan kehidupan yang layak dan perlindungan terhadap hak-hak individu di bawah naungan hukum (Purwosutjipto, 1995; 78). Hak dan kewajiban dalam konteks hubungan kerja saling berdampingan, di mana aspek hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha, dan sebaliknya, hak pengusaha menjadi kewajiban yang harus dipenuhi. Keterkaitan ini mencakup berbagai hal, di mana hal-hal yang diakui sebagai hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha untuk dipenuhi, dan sebaliknya, hak pengusaha menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja.

Umumnya, kewajiban pengusaha atau pemberi kerja diatur dalam norma hukum yang ditetapkan pemerintah dengan tujuan melindungi hak dan kepentingan pekerja dalam lingkungan perusahaan. Jika ingin mengatur dengan lebih spesifik terkait perusahaan tertentu, aturan tersebut biasanya diakomodasi dalam peraturan otonom, yakni melalui perundingan untuk menyusun perjanjian kerja bersama atau diatur secara khusus dalam peraturan perusahaan. Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun kaum wanita, sistem pemerintahan Negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip “Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) dan pemerintah atas sistem konstitusi (hukum dasar)”, elemen pokok Negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap “Fundamental Rights”.

Hasil wawancara antara perwakilan perusahaan Crown Carpets (Mr. Peter) dan seorang karyawan perusahaan (Ibu Ni Luh Anitasari) mengungkap beberapa aspek terkait keamanan dan perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan tersebut. Crown Carpets harus memperhatikan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, termasuk hak pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi kelompok rentan, serta jaminan sosial. Karyawan Crown Carpets, seperti Ibu Ni Luh Anitasari, menyarankan perlunya mengimplementasikan program pelatihan keselamatan kerja yang berkala. Program ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang risiko dan tindakan pencegahan yang tepat kepada karyawan. Tidak Adanya asuransi kecelakaan kerja yang melindungi pekerja di perusahaan Crown Carpets adalah titik lemah yang perlu diperhatikan. Asuransi kecelakaan kerja memberikan perlindungan finansial yang sangat penting bagi pekerja yang mengalami cedera atau kecelakaan saat bekerja. Ini juga sesuai dengan persyaratan hukum di banyak yurisdiksi. Inisiatif perusahaan

untuk melakukan penyelidikan internal terkait penyebab kecelakaan kerja dan upaya mencegah kejadian serupa di masa depan adalah langkah yang positif. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Karyawan mengusulkan bahwa perusahaan dapat mencapai lingkungan kerja yang lebih aman dengan menggabungkan program pelatihan keselamatan kerja yang terstruktur dengan asuransi kecelakaan kerja. Ini akan memberikan perlindungan yang lebih komprehensif kepada karyawan dalam situasi kecelakaan. Dalam rangkuman dan ulasan, penting bagi Crown Carpets untuk mempertimbangkan kembali pendekatan mereka terhadap keselamatan kerja dan perlindungan karyawan. Penerapan program pelatihan keselamatan kerja yang berkala dan asuransi kecelakaan kerja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan terjamin sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku. Selain itu, komitmen perusahaan untuk melakukan penyelidikan internal adalah langkah positif dalam mencegah kecelakaan di masa depan.

Kecelakaan kerja atau kecelakaan akibat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak terkendali yang diakibatkan oleh aktivitas atau reaksi suatu benda, material, orang atau radiasi yang menyebabkan atau berpotensi menyebabkan cedera, sakit, kerusakan atau kerugian lainnya. Kecelakaan kerja juga dapat menyebabkan kerusakan pada peralatan dan material lain yang dapat menyebabkan cedera dan memerlukan perhatian yang serius. Menurut Pasal 1 Nomor 6 dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kecelakaan Kerja adalah suatu peristiwa tidak terduga yang terjadi dalam konteks hubungan kerja. Ini mencakup tidak hanya kecelakaan fisik tetapi juga kondisi penyakit yang muncul sebagai akibat langsung dari pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kecelakaan yang terjadi ketika seorang pekerja dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, serta ketika kembali ke rumah dengan menggunakan rute yang lazim atau normal juga termasuk dalam cakupan definisi Kecelakaan Kerja.

Definisi ini menyiratkan bahwa perlindungan jaminan sosial diberikan tidak hanya ketika pekerja sedang menjalankan tugasnya di tempat kerja, tetapi juga saat dalam perjalanan rutin terkait dengan aktivitas pekerjaan, untuk memastikan perlindungan yang lebih luas bagi tenaga kerja dari segala kemungkinan risiko yang mungkin terjadi dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan demikian kecelakaan yang terjadi di jalan raya saat seseorang sedang melakukan Pekerjaan yang dilakukan atas perintah atasan dapat mencakup kecelakaan kerja. Namun penting untuk dicatat bahwa kecelakaan yang terjadi di jalan raya saat perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja, termasuk singgah ke tempat lain untuk keperluan pribadi, tidak dapat dianggap sebagai kecelakaan di tempat kerja. (Hardijan, 2003; 65).

Pertanggungjawaban adalah kewajiban untuk menanggung dan memikul segala akibat tindakan atau kejadian tertentu. Ini merupakan aspek kodrati dalam kehidupan manusia, yang tidak dapat dihindari (Kartasapoetra dan Reince, 1982; 45). Pada suatu perusahaan pertanggungjawaban terhadap pekerja mencakup berbagai aspek, termasuk keselamatan kerja, kesehatan, dan perlindungan hukum. Perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk memastikan keselamatan pekerja, serta memberikan perlindungan terhadap cedera atau penyakit yang mungkin terjadi akibat pekerjaan. Ini bukan hanya tentang menghindari kerugian finansial, tetapi juga tentang menjaga hubungan kerja dan kesejahteraan pekerja. Pentingnya keselamatan kerja diperkuat oleh undang-undang yang mengatur hak pekerja, yang mencakup aspek moral, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai.

Jaminan kesejahteraan pekerja juga menjadi perhatian serius, dengan program seperti Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan kerja adalah tanggung jawab perusahaan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan meminimalkan risiko. Selain itu, penyandang cacat juga harus memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak sesuai dengan kemampuan mereka, serta menerima perlindungan khusus yang diperlukan. Ini mencerminkan aspek tanggung jawab dan perlindungan yang integral dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja, sesuai dengan undang-undang yang berlaku (Khakim, 2007; 24).

Hasil wawancara dengan pegawai dan pemilik perusahaan Crown Carpets mengungkapkan

bahwa kecelakaan kerja sering terjadi di tempat kerja, terutama yang bersifat kecil, karena pekerjaan mereka di industri karpet melibatkan banyak aktivitas fisik. Meskipun pertolongan pertama tersedia, kekhawatiran muncul karena kurangnya tindakan medis lanjutan, seperti perawatan dokter atau rujukan ke rumah sakit. Ini menjadi masalah karena keadaan pekerja di industri karpet yang berinteraksi dengan berbagai bahan yang berpotensi membawa risiko infeksi jika cedera tidak ditangani lebih lanjut. Oleh karena itu, penanganan medis yang lebih komprehensif dan terinci setelah kecelakaan kerja dianggap sangat penting untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

Pemilik perusahaan Crown Carpets mengungkapkan bahwa perusahaan mengandalkan perjanjian lisan dengan pekerja, yang mencakup upah sesuai jadwal kehadiran kerja. Namun, perjanjian lisan ini tidak memberikan jaminan pasti dalam hal keselamatan kerja, terutama untuk kecelakaan serius. Kebijakan perusahaan saat ini hanya menawarkan kompensasi setelah musyawarah dengan pekerja, tetapi ini tidak memberikan perlindungan yang memadai. Kekurangan perjanjian tertulis yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta perlindungan keselamatan kerja menempatkan para pekerja dalam risiko dan ketidakpastian yang tidak diinginkan.

Hasil wawancara menyoroti pentingnya mengembangkan kebijakan keselamatan kerja yang lebih baik dan perjanjian tertulis yang adil untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja di masa depan. Keselamatan kerja harus menjadi prioritas, dan perusahaan harus memberikan jaminan yang pasti untuk penanganan medis dan kompensasi dalam kasus kecelakaan kerja yang melibatkan cedera serius. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung kesejahteraan pekerja di perusahaan Crown Carpets.

## Simpulan

Perusahaan Crown Carpets menerapkan pendekatan kekeluargaan dalam memberikan santunan kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan dalam kasus kecelakaan kerja. Meskipun demikian, titik lemah dalam perlindungan ini adalah ketiadaan asuransi kecelakaan kerja yang dapat memberikan perlindungan finansial lebih komprehensif dan pasti dalam situasi tak terduga. Asuransi merupakan elemen penting dalam manajemen risiko perusahaan terhadap karyawan, memastikan keamanan finansial mereka saat menghadapi darurat.

Pertanggungjawaban perusahaan terhadap kecelakaan kerja menciptakan keprihatinan karena frekuensi kecelakaan yang relatif tinggi, walaupun umumnya bersifat minor. Meskipun pertolongan medis awal tersedia, kekhawatiran muncul terkait kurangnya tindakan medis lanjutan seperti perawatan dokter atau rujukan ke rumah sakit. Kebijakan perusahaan terkait kecelakaan kerja memberikan perhatian medis yang terbatas, meningkatkan risiko infeksi dan masalah kesehatan tambahan. Batas maksimal biaya pengobatan untuk kecelakaan skala kecil terbatas hingga Rp. 500.000, sementara kecelakaan skala besar dianggap sebagai situasi yang sangat jarang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin tidak dapat memberikan dukungan keuangan yang memadai dalam kasus kecelakaan serius.

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam kaitannya dengan permasalahan yang dibahas yaitu sangat penting bagi perusahaan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang ada. Ini mencakup tidak hanya kewajiban terhadap pekerja mereka, tetapi juga perlindungan keselamatan melalui pendaftaran pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan. Dengan memastikan perlindungan hukum bagi pekerja dan mematuhi ketentuan perundang-undangan, perusahaan dapat memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan yang sesuai, yang sejalan dengan semangat UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang upaya cipta kerja. Selain itu, peran pemerintah dan penegak hukum dalam mengawasi dan menindaklanjuti perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan juga menjadi penting untuk menjaga kepastian hukum dan keselamatan pekerja. Agar dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, disarankan agar pihak pekerja memberikan diri mereka pelatihan terkait keterampilan dan pengetahuan tentang berbagai

model dan jenis karpet, serta metode perawatannya. Di sisi lain, perusahaan diharapkan melakukan sosialisasi mengenai potensi kecelakaan kerja yang mungkin terjadi selama pelaksanaan tugas pekerja, dengan tujuan agar pekerja dapat lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas mereka. Selain upaya tersebut, dalam proses pembuatan perjanjian kerja, disarankan agar perusahaan tidak hanya mengandalkan perjanjian lisan, melainkan menyusun perjanjian tertulis.

## Daftar Pustaka

- Abdulkadir Muhammad, 2006, *Hukum Asuransi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Asikin Zainal, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustita, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalian Indonesia, Jakarta.
- Kartasapoetra, G. Dan Reince Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armino, Bandung.
- Khakim Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.