

Pelindungan Hukum Terhadap Penerapan Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda

Alziqry Arifin, Rio Arif Pratama

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email : azieqarifin@gmail.com; rioarifpratama@umkt.ac.id*

Submitted: 30-09-2024; Reviewed: 07-11-2024; Revised: 25-03-2025; Accepted: 30-03-2025

DOI: <https://doi.org/10.18196/ijclc.v6i1.24325>

Abstract

The era of globalization and increasingly competitive developments require companies to maximize resources to create high-quality products. One of them is by having strong human resources (HR). Legal protection for the implementation of Occupational Safety and Health (K3) procedures is a crucial aspect in maintaining worker welfare and the sustainability of company operations as well as the supervisory function carried out by the government. This research was conducted empirically with primary and secondary data. The data was collected through literature studies and interviews with related parties through descriptive analysis and qualitative approaches. This study aims to determine the protection provided by the company for the implementation of K3 and the role of labor inspectors in the process. The results of this study indicate that the company has provided good protection to its workers including the provision of Personal Protective Equipment (PPE) in accordance with the Standard Operating Procedure (SOP). The role of the government in carrying out supervision and coaching is attempted to run optimally so that it can continue to be improved. This study emphasizes the importance of synergy between internal company protection and external supervision from the government to ensure the achievement of maximum occupational safety and health goals.

Keywords: Occupational Safety and Health; Personal Protective Equipment; Standard Operating Procedures

I. Pendahuluan

Di era globalisasi dan kemajuan zaman yang semakin kompetitif membuat perusahaan wajib memaksimalkan pemanfaatan sumber daya guna menciptakan produk dengan mutu tinggi. Salah satu faktor utama untuk mendukung hal tersebut ialah perusahaan wajib mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang kuat. Masalah yang biasa dialami oleh suatu perusahaan misalnya berkaitan dengan permasalahan tenaga kerja. Kepedulian perusahaan atau karyawan dalam menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja seringkali menjadi masalah yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan.¹

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau yang selanjutnya disebut dengan K3 merupakan usaha kolaboratif antara perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan keselamatan dan keamanan dalam bekerja. Ruang lingkup K3 wajib mencakup semua lini aktivitas perusahaan baik di sektor formal dan non-formal yang disebabkan oleh risiko bahaya kecelakaan kerja. Salah satu contoh misalnya di perusahaan manufaktur limbah padat dan cair, pencemaran udara oleh partikel, bahan kimia dan kebisingan mesin dapat membahayakan pekerja.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) setiap tahun ada 2 juta kematian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Penyumbang angka kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia berasal dari sektor konstruksi dan manufaktur. Tenaga kerja sektor konstruksi maupun manufaktur mulai dari pimpinan hingga ke tingkat bawah wajib untuk dilindungi oleh perusahaan sehingga dapat bekerja dengan baik dan produktif untuk menekan angka kecelakaan kerja atau *zero accident*. Hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan dengan menerapkan standar operasional prosedur yang tinggi dalam

¹ Annisa Nur Juwita. (2019). Safety Reminder melalui Instagram sebagai Sarana Menciptakan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Era Globalisasi, h.1.

manajemen risiko K3 sehingga dapat menghindari dan menekan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Semua pekerja/buruh berhak atas perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesuisilaan serta tindakan yang menghormati harkat martabat manusia serta nilai agama”. Ketentuan tersebut menjadikan perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mencakup perlindungan saat memasuki area lingkungan kerja dan perlindungan jika pekerja mengalami insiden kerja. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan perusahaan melahirkan hak dan kewajiban pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³ Perusahaan mempunyai peranan penting dalam hal K3 untuk memastikan hal tersebut berjalan secara komprehensif untuk benar-benar melindungi tenaga kerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Tujuan dari penerapan K3 agar tenaga kerja mendapat perlindungan atas jaminan keselamatan dan kesehatannya sehingga tidak mendatangkan bahaya dan ancaman sekaligus menjamin proses penyelenggaraan produksi berjalan lancar dan memenuhi regulasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tujuan lain dari penyelenggaraan K3 dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman baik secara fisik maupun non fisik dan membuat keadaan yang aman dan sehat untuk pekerja, keluarga maupun masyarakat melalui upaya preventif dalam menghindari dan mencegah terjadinya penyakit akibat kerja sehingga akan berpengaruh besar terhadap produktivitas. Mengutip dari teori domino Heinrich yang dikemukakan oleh Herbert William Heinrich bahwa faktor utama dari penyebab kecelakaan kerja berasal dari 3 komponen yaitu lingkungan kerja, manusia, dan alat atau mesin apabila salah satu komponen tidak terkontrol atau terjadinya kecelakaan kerja maka akan menggugurkan elemen yang lain.⁴

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merupakan produk hukum yang mendasari tentang pelaksanaan K3 di Indonesia yang berisi prinsip dasar dan ketetapan pelaksanaan K3 ditempat kerja yang senantiasa mengalami perkembangan dan pembaruan teknologi serta tantangan di tempat kerja. Pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan “Barang siapa hendaknya memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan mengenakan alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”. Ketentuan tersebut menjadi dasar bahwa setiap pekerja wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang telah disiapkan oleh manajemen perusahaan ketika memasuki area kerja sehingga apabila dilanggar maka tindakan tersebut dianggap sebagai pelanggaran dengan sanksi yang dikenakan pada pasal 15 berupa hukuman kurungan penjara paling lama 3(tiga) bulan atau denda paling besar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah).

Perusahaan selain menerapkan standar operasional prosedur yang tinggi terhadap K3 tetapi juga wajib untuk memenuhi dan menyiapkan APD secara gratis kepada pekerja yang menyatakan perusahaan wajib mengadakan perlindungan seperti kemakmuran, keselamatan dan kesehatan kerja mulai dari rekrutmen hingga penempatan kerja. Perusahaan yang mengabaikan tanggung jawabnya dalam memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh akan dikenakan sanksi kurungan penjara maksimal 4 (empat) tahun serta denda hingga Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Hal tersebut dapat memberikan efek jera bagi pihak manapun apabila menjalankan nilai serta norma yang bertentangan dalam masyarakat.⁵

PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri peralatan pengeboran minyak yang didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur Indonesia sejak tahun 1984. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang sudah berjalan sukses di hampir seluruh daerah penghasil minyak dan gas bumi. PT. Sagatrade Murni menjalankan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan standar operasional prosedur yang tinggi meskipun demikian perlu ada pemahaman bagaimana perlindungan yang diberikan oleh PT. Sagatrade Murni kepada pekerja dalam penerapan standar K3 serta bagaimana peran pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

² Rosento RST. dkk (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Swabumi, h. 154.

³ Erni Darmayanti. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan. Jurnal Cendekia Hukum, h. 283.

⁴ Novalien Carolina Lewaherilla. dkk (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bandung:Media Sains Indonesia, h.12.

⁵ Muhammad Fahrur Rozi. (2023). Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jurist Diction, h. 268.

Provinsi Kalimantan Timur dalam memastikan penyelenggaraan standar K3 berjalan dengan optimal. Berdasarkan hal tersebut permasalahan dalam penelitian ini akan membahas lebih lanjut tentang bentuk perlindungan hukum yang diberikan sehingga dapat memberikan saran dan sasaran yang tepat untuk menjamin terselenggaranya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

II. Metode Penelitian

Penelitian disusun melalui penelitian yuridis empiris dengan mendasarkan hukum sebagai norma atau *das sollen* serta melihat hukum sebagai kenyataan yang sebenarnya terjadi atau *das sein* di lapangan atau masyarakat. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer, sekunder, dan tersier. Penelitian dilakukan di wilayah Kota Samarinda yaitu di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut di karenakan perusahaan bergerak di bidang manufaktur yang intensitas kerjanya akan sangat erat dengan hal K3. Narasumber penelitian antara lain Dedi Nugroho dan Saifudin Harahap dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Responden dari penelitian antara lain Chasanofa Aditya Tama Putra dan Aprilian Manda Pratama Putra sebagai Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda serta Muhammad Ali sebagai Supervisor HSE PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda. Data yang berhasil dikumpulkan baik melalui studi kepustakaan dan wawancara dianalisis dengan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan data yang diperoleh baik data primer dan sekunder yang diolah secara sistematis untuk memperoleh kesimpulan akhir.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum ialah usaha untuk memenuhi hak asasi manusia dalam hal keadilan, keamanan, dan keselamatan masyarakat. Perlindungan hukum merujuk pada konsep universal yang dilandasi Philipus M Hadjon. Perlindungan hukum terdiri atas dua jenis antara lain:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah upaya untuk mencegah terjadinya sengketa dengan penyebarluasan norma. Hal ini merupakan cara pencegahan pertama terhadap suatu pelanggaran.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi atau denda yang diberikan dengan jalan terakhir untuk pemecahan suatu sengketa yang terjadi.⁶

Secara khusus perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan baik fisik maupun non fisik agar tidak terjadi kecelakaan akibat kerja. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 merupakan sebuah dasar hukum dan acuan yang harus dijalankan oleh perusahaan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan utama dari program yang dirancang tersebut untuk memberi keamanan bagi pekerja atau pemberi kerja misalnya dengan memberikan perlindungan preventif sehingga dapat mencegah dan menekan angka kecelakaan kerja. Mengacu pada Soepomo, perlindungan tenaga kerja digolongkan dalam 3 (tiga) yakni :

a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan dengan penghasilan yang diterima oleh pekerja. Artinya pekerja mendapatkan haknya berupa gaji sesuai standar yang berlaku.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan. Pekerja mendapatkan hak kesehatan mulai dari pekerja hingga keluarganya.

c. Perlindungan Teknis

⁶ Daffa Arya Prayoga, dkk. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berjalannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional. h. 191.

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keselamatan kerja yang bertujuan agar menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif.⁷

Secara konsep perlu dipahami perbedaan perlindungan dan pelindungan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan secara garis besar merupakan sesuatu tempat untuk berlindung sedangkan pelindungan merupakan kata melindungi untuk memberikan perlindungan. Hal tersebut sejalan dengan perlindungan teknis yang artinya perusahaan sebagai tempat berlindung bagi buruh/tenaga kerja wajib untuk memberi pelindungan atau melindungi hak-hak karyawan terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan hadir dalam hal perlindungan teknis dengan memberikan semua Alat Pelindung Diri (APD) yang secara cuma-cuma kepada seluruh pekerjanya yang bertujuan untuk melindungi pekerja agar tidak terjadinya insiden kerja yang jika hal ini berjalan dengan optimal maka suasana dan budaya K3 diterapkan dengan baik mulai dari unsur pimpinan hingga ke unsur bawah atau kepekerjanya.

Hukum berfungsi untuk menentukan antara hak dan kewajiban serta perlindungan agar pemenuhan hak-hak pekerja dapat terpenuhi. Perlindungan yang diberikan oleh perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan untuk menjamin keselamatan kerja dengan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD). Ketentuan tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 13 tentang kewajiban pekerja menggunakan APD dilokasi kerja.

Upaya lainnya yang dapat dilakukan sebagai bentuk pencegahan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan pengendalian bahaya meliputi eliminasi, substitusi, *engineering* dan administrasi. Lingkungan kerja, sarana kerja atau mesin yang digunakan serta taatnya pekerja menjadi hal utama yang perlu ditekankan.⁸ Pasal 2 ayat (2) huruf a menjelaskan tentang mesin, alat perkakas ataupun peralatan yang dapat berbahaya dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan. Ketentuan tersebut sesuai dengan teori domino Heinrich bahwa terdapat komponen penyebab kecelakaan kerja yang terjadi di suatu tempat kerja yang dapat diklasifikasikan dalam 3 elemen yaitu mesin, manusia, dan lingkungan kerja.

Salah satu bagian yang berperan penting dalam penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan melalui penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Setiap pekerja wajib menggunakan APD meskipun upaya tersebut bukan merupakan cara untuk tidak terjadinya kecelakaan kerja melainkan upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh setiap unsur pimpinan mulai dari pengawas hingga ke tingkatan bawah. Penggunaan helm kerja misalnya dapat mencegah terjadinya insiden yang tidak diinginkan yang berakibat tertimpanya suatu benda ke kepala. Kekuatan helm dalam melindungi kepala dapat meminimalisir tingkat keparahan akibat terjadinya suatu insiden kerja.⁹

Upaya untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja harus disesuaikan dengan syarat-syarat keselamatan kerja berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat dapat membuat keadaan kerja berjalan dengan aman dan sehat. Pengawas perusahaan sebelum memulai pekerjaan selalu mengingatkan dan menjalankan pengawasan ke berbagai departemen atau area kerja untuk memastikan seluruh pekerja menggunakan alat kelengkapan yang berstandar dalam proses pekerjaan yang dilakukan yang harus dilakukan setiap hari kerja.¹⁰

Pekerja harus menyadari pentingnya keselamatan dalam pekerjaan dengan taat dalam penggunaan dan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) serta saling bersama-sama mengingatkan ke sesama rekan untuk selalu patuh terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan.¹¹ Langkah tersebut merupakan langkah awal dalam menjalankan pengawasan dengan baik yang dapat dilakukan apabila terjadi insiden oleh Pengawas *Health, Safety, and Environment*. Langkah lainnya yang dapat dilakukan dengan mengidentifikasi masalah atau penyebab kecelakaan kerja melalui *system approach* dimana semua

⁷ Revina Dwi Ayu Putri LM. dkk, (2024). Perlindungan Hukum Mengenai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pekerja Di PT Fuji Seat Indonesia Surya Cipta 2 Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970, *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*. h. 2726.

⁸ M. Satria Adi Rachim. dkk, (2017). Penerapan Peraturan Dan Prosedur K3 PT Delta Dunia Sandang Tekstil, *Higeia Journal Of Public Health Research And Development*. h. 59.

⁹ Muhammad Ali. (2024). Wawancara Pribadi Supervisor HSE PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, 15 Mei 2024.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Chasanofa Aditya Tama Putra. (2024). Wawancara Pribadi Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, 15 Mei 2024.

orang dapat dikatakan bersalah terhadap perilaku yang berujung *fatality* (error). Berdasarkan hal tersebut investigasi yang dilakukan tidak hanya berfokus pada kesalahan manusia melainkan bagaimana cara perbaikan atau evaluasi untuk menghindari kesalahan serupa terulang kembali.

Setiap kecelakaan yang terjadi tidak dapat dilepaskan dari tiga elemen penyebab sebagaimana yang dikutip dari teori domino heinrich yaitu kelalaian manusia, lingkungan kerja dan mesin yang digunakan. Ketidakhadiran pekerja dapat menjadi hal utama dalam insiden kerja namun hal ini selalu ditingkatkan oleh pengawas perusahaan dengan diadakannya pelatihan-pelatihan K3 untuk upaya dini bagaimana pekerja menyadari pentingnya kefokusannya dan keserasian antara pekerja, alat kerja dan lingkungan kerja serta cara proses kerjanya sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) huruf M Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Pengawas dalam melakukan setiap proses identifikasi sering menggunakan atau memanfaatkan metode *Job Safety Analysis* yaitu menganalisa risiko bahaya kerja sehingga risiko tersebut dapat diketahui dan teridentifikasi adapun tindakan manajemen perusahaan yang dapat dilakukan dengan mengubah segi fisik komponen mesin ataupun perbaikan prosedur kerja. Tujuan utama dari penggunaan metode tersebut untuk mengidentifikasi risiko atau sumber bahaya yang ditimbulkan oleh kelalaian kerja, lingkungan kerja, ataupun mesin yang digunakan.

Tabel 1. Angka Kecelakaan Kerja

No	Tahun	Angkatan Kecelakaan Kerja
1	2020	5 Accident
2	2021	16 Accident
3	2022	0 Accident
4	2023	4 Accident
5	2024 (masih berjalan)	1 Accident
	Total	26 Accident

Data yang diperoleh 5 tahun terakhir menunjukkan angka kecelakaan yang terjadi. Ditahun 2021 PT. Sagatrade Murni memiliki 16 catatan insiden kerja yang artinya menjadi paling terbanyak dalam kurun waktu periode 5 tahun. Insiden yang terjadi sangat beragam mulai dari tangan yang terjepit oleh mesin hingga tangan yang tercelup ke dalam tungku uap air panas. Faktor yang dapat menjadi indikasi awal penyebab terjadi kecelakaan dalam bekerja adalah kelalaian pekerja dalam menggunakan APD lengkap. Faktor lainnya dipengaruhi oleh kondisi pandemi covid 19 yang terjadi tahun 2021 sehingga berdampak pada kondisi tubuh pekerja yang mudah lelah, kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Setiap kecelakaan yang terjadi akan di tindak lanjuti oleh perusahaan mulai dari penanganan dan pemulihan pasca kecelakaan yang keseluruhannya sudah terjamin melalui pemberian jaminan kesehatan seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia.) Standar keselamatan dan kesehatan kerja melalui penggunaan APD merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari penyakit akibat kerja yang dapat diimplementasikan secara konsisten serta berkesinambungan oleh kedua pihak mulai dari pimpinan perusahaan hingga pekerja. Strategi yang diterapkan untuk mendorong kesadaran pekerja dapat dilakukan dengan mengedukasi serta menyelenggarakan pelatihan terhadap pentingnya penggunaan APD dan memastikan APD yang digunakan telah memenuhi standar dan kriteria dalam menjamin pekerja untuk bekerja dengan aman.

Budaya K3 juga harus diterapkan oleh perusahaan dengan memasang plang peringatan terhadap bahaya sekecil apapun yang dapat berakibat fatal terhadap terjadinya kecelakaan kerja sebagai pemenuhan norma kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pekerja sehingga dapat menciptakan kesepahaman akan tanggung jawab bersama dalam menjaga budaya K3. Perusahaan harus selalu meningkatkan pengawasan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja terutama yang disebabkan oleh faktor manusia, mesin, dan lingkungan yang dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :¹²

- a. Upaya untuk meminimalisir penyebab terjadinya kecelakaan berdasarkan faktor manusia maka perusahaan dapat memberikan pelatihan terhadap pekerja seperti pemahaman terhadap bahaya

¹² Aprilian Manda Pratama Putra. (2024). Wawancara Pribadi Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, 20 Juli 2024.

kecelakaan kerja, penanganan pertama apabila terjadi kecelakaan dan pemahaman penggunaan *apart* atau *hydrant*.

- b. Upaya untuk meminimalisir penyebab terjadinya kecelakaan berdasarkan faktor mesin maka perusahaan dapat melakukan pengecekan berkala apakah mesin yang digunakan masih dapat layak beroperasi.
- c. Upaya untuk meminimalisir penyebab terjadinya kecelakaan berdasarkan faktor lingkungan maka bagian *Health, Safety, and Environment* (HSE) dalam perusahaan dapat memberikan perlindungan berupa penyediaan APD yang digunakan oleh pekerja, penyediaan *apart* di setiap departemen kerja, memberikan penerangan dan memastikan tidak ada cairan yang berserakan di area kerja serta limbah yang dihasilkan tidak mencemari lingkungan sekitar area perusahaan.

Perusahaan juga selalu menekankan dan patuh terhadap norma dan aturan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 Pasal 2 ayat (2) tentang pencegahan penyakit untuk menjaga kesehatan kerja para pekerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain memberikan suplemen atau vitamin sebagai upaya pertama agar kesehatan para pekerja selalu dalam keadaan prima dalam bekerja, memberikan rembusmen kepada pekerja sehingga tidak hanya bergantung pada BPJS Kesehatan, memberikan hak kesehatan yang sama terhadap keluarga pekerja seperti istri dan anak pekerja. Upaya lainnya yang juga dilakukan oleh perusahaan melalui pemeriksaan kesehatan yang dilakukan secara berkala melalui *medical checkup* (MCU) kepada pekerja untuk mengetahui kesehatan dan penanganan yang tepat apabila terdapat gejala akibat kerja seperti bekerja di area yang bising membuat saluran telinga terganggu dan hal ini dapat menjadi pertimbangan oleh perusahaan apakah pekerja akan ditempatkan di departemen yang sama atau dialihkan ke departemen yang lain. Upaya-upaya tersebut sudah dilakukan oleh perusahaan sebagaimana aturan yang tertuang dalam Pasal 4 huruf D Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019. Perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana apabila melanggar atau tidak mematuhi norma aturan yang telah ditetapkan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang K3 dan sanksi administratif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan berupa pencabutan izin usaha.

3.2. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kota Samarinda

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berperan aktif dalam penyelenggaraan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur bertanggung jawab dalam hal pengawasan terutama dalam pemenuhan standar keselamatan dan kesehatan kerja. Pengawasan dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sebagai bentuk upaya pembinaan preventif sejalan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pengawasan yang diberikan harus sesuai dengan kebijakan Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang dapat dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama disebut dengan tahap perencanaan yang meliputi rancangan kerja unit pengawas ketenagakerjaan dan rancangan kerja pengawas ketenagakerjaan. Tahap kedua disebut dengan tahap penyelenggaraan yang meliputi bimbingan dan evaluasi. Evaluasi dibedakan menjadi evaluasi pertama (rencana kerja pengawas), evaluasi rutin (rencana kerja pengawas), evaluasi khusus (adanya pengaduan) dan evaluasi ulang (sesudah gelar kasus).¹³

Standar pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah bersifat kongkuren artinya pemerintah melakukan pengawasan dan pembinaan kepada perusahaan untuk memastikan kebijakan undang-undang dijalankan dengan baik. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kebijakan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan maka penyelenggaraan pengawasan dilakukan melalui tiga pola pengawasan meliputi :

a. Preventif Edukatif

Upaya penyebarluasan norma kerja kepada perusahaan melalui seminar-seminar yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

¹³ Karima Sahranafa. (2024). Peran Pemerintah dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (K3) Kepada para Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja. *Journal of Visions and Ideas*, h. 503.

b. Represif Non Yustisial

Memastikan perusahaan menjalankan peraturan yang ada apabila perusahaan tidak menjalankan bisa terkena sanksi administrasi.

c. Represif Yustisial

Upaya terakhir dengan permasalahan yang perselisihan diselesaikan oleh pengadilan. Hal ini sejalan dengan teori *ultimum remedium* artinya pidana sebagai jalan terakhir.

Berdasarkan hasil wawancara dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terdapat 33.616 perusahaan dengan sumber daya manusia yang dimiliki dan 49 orang pengawas sebagaimana yang dirinci dalam tabel berikut :

Tabel 2. Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan
1	Kota Samarinda	15 Orang
2	Kota Balikpapan	10 Orang
3	Kabupaten Kutai Kartanegara	9 Orang
4	Kabupaten Paser	4 Orang
5	Kabupaten Berau	4 Orang
6	Kota Bontang	3 Orang
7	Kabupaten Kutai Timur	3 Orang
8	Kabupaten Kutai Barat	1 Orang
	Total Pengawas	49 Orang

Tabel 2 menjelaskan banyaknya perusahaan yang tersebar diberbagai kota dan kabupaten yang termasuk dalam wilayah hukum Provinsi Kalimantan Timur namun tidak disertai dengan pengawas ketenagakerjaan yang memadai sehingga menjadi problem besar terutama dalam pengawasan dan pembinaan ke perusahaan dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dengan penguatan struktur melalui penambahan jumlah personel pengawas agar dapat menciptakan proses pengawasan dan pembinaan yang efektif antara kedua belah pihak baik pemerintah maupun perusahaan.¹⁴ Hal tersebut menegaskan pentingnya sinergi antara pengawas dan perusahaan sehingga apabila ada *fatality* di perusahaan yang tergolong berat atau menimbulkan kerugian yang signifikan dapat dilaporkan kepada dinas terkait agar ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.¹⁵

Setiap perusahaan harus dikunjungi oleh pengawas setidaknya 1 kali sesuai dengan rencana pengawas ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerjaan Nomor 33 Tahun 2016 untuk melaksanakan pengawasan. Kurangnya pengawas membuat ketentuan tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya. Rekrutmen pengawas dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi melalui rekrutmen calon aparatur sipil negara (CASN) yang bertujuan untuk menemukan solusi terbaik terhadap proses pengawasan dan pembinaan agar seluruh perusahaan yang tercatat dalam data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dapat berjalan dengan baik. Pentingnya kerja sama dan kolaborasi antara pemerintah dan perusahaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja dapat menciptakan hubungan yang baik antara kedua belah pihak dalam bidang ketenagakerjaan. Perusahaan dapat melaporkan apabila ada insiden kerja dan pemerintah melakukan rencana kerja serta melakukan seminar-seminar kepada seluruh perusahaan agar kerja sama yang dijalin selalu berjalan dengan harmonis untuk keberlangsungan hak-hak tenaga kerja yang selama ini di lindungi oleh pemerintah dan perusahaan.¹⁶

PT. Balikpapan *Enviromental Service* (BES) menjadi salah satu perusahaan yang melaporkan terjadinya kebakaran di area kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan

¹⁴ Dedi Nugroho. (2024). Wawancara Pribadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 13 Juni 2024.

¹⁵ Saifudin Harahap. (2024). Wawancara Pribadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 13 Juni 2024.

¹⁶ Ibid.

Timur. Laporan ditindaklanjuti oleh pengawas dengan mengirim beberapa pengawas ke area lokasi untuk melakukan inspeksi khusus setelah adanya aduan atau laporan dari lapangan. Pengawas melakukan investigasi mendalam untuk menemukan dan mencari penyebab kebakaran di area kerja PT. BES Balikpapan dan melakukan inspeksi ulang setelah gelar kasus sebagaimana tercantum di Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawas Ketenagakerjaan. Hal tersebut menunjukkan adanya perhatian khusus dari pemerintah dan dukungan dari pihak terkait agar kejadian tidak terjadi lagi atau dapat diminimalisir sedini mungkin. Kolaborasi dan kerja sama yang dilakukan antara kedua belah pihak dapat menciptakan hubungan yang baik antara pemerintah selaku pengawas eksternal dengan pihak swasta atau perusahaan sebagai pengawas internal.¹⁷

Peran pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan sangat membutuhkan dukungan dan kerja sama oleh para pihak terkait baik dari pemerintah maupun perusahaan sehingga proses implementasinya dapat berjalan dengan baik tanpa ada hambatan sedikitpun. Perusahaan dimana pekerjanya mengalami insiden kerja maka pengawas K3 perusahaan *Health, Safety, and Environment* (HSE) dapat melaporkan hal tersebut ke dinas tenaga kerja dan transmigrasi setempat agar dapat dilakukan upaya pengawasan yang representatif. Pemerintah harus menjalankan tugas dan fungsinya sebagai upaya kongkuren dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara pemerintah dan pihak swasta sehingga dapat menjadikan sebuah kesepakatan untuk menjalankan amanat undang-undang dengan baik.

IV. Simpulan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kewajiban yang harus ditaati oleh setiap perusahaan sehingga proses pengimplementasiannya menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman guna mendukung produktivitas pekerja. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merupakan prinsip dan payung hukum yang wajib didukung oleh perusahaan serta pekerja/buruh sehingga bersama-sama menghindari dan menekan risiko kecelakaan kerja untuk mendorong efisiensi dalam bekerja. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang berstandar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja merupakan usaha bersama yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya pencegahan insiden kerja dengan dibarengi kesadaran dan kedisiplinan serta kepatuhan oleh para pekerja. Hal tersebut menjadi upaya bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang tidak hanya melindungi pekerja tetapi juga mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Pengawas Ketenagakerjaan merupakan bentuk representatif dari pemerintah dalam upaya pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Keterbatasan jumlah pengawas khususnya di Kalimantan Timur menjadi tantangan tersendiri yang harus diperbaiki oleh pemerintah melalui penambahan jumlah pengawas. Sinergi, kolaborasi dan kerjasama antara kedua belah pihak baik dari pengawas internal perusahaan dan pengawas eksternal pemerintah sangat penting dilakukan untuk memastikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berjalan dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan misalnya dengan melaporkan insiden kerja serta pemerintah dapat memberikan dukungan berupa pengawasan dan pembinaan, sehingga hak-hak tenaga kerja terlindungi secara optimal.

Daftar Pustaka.

- Annisa Nur Juwita. (2019). Safety Reminder melalui Instagram Sebagai Sarana Menciptakan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Era Globalisasi.
- Aprilian Manda Pratama Putra, Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, Pada tanggal 20 Juli 2024.
- Chasanofa Aditya Tama Putra, Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, Pada tanggal 15 Mei 2024.
- Daffa Arya Prayoga. dkk. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berjalannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 2 (2).
- Dedi Nugroho, Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Pada tanggal 13 Juni 2024.
- Erni Darmayanti. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan. *Jurnal Cendekia Hukum*, 3 (2).

¹⁷ Pengawas Ketenagakerjaan. (2024). Wawancara Pribadi Pengawas Ketenagakerjaan, 13 Juni 2024.

- Karima Sahranafa. dkk. (2024). Peran Pemerintah dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (K3) Kepada Para Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja. *Journal Of Visions And Ideas*, 4 (2).
- M. Satria Adi Rachim. dkk. (2017). Penerapan Peraturan Dan Prosedur K3 PT Delta Dunia Sandang Tekstil. *Higeia Journal Of Public Health Research And Development*, 1 (3).
- Muhammad Ali, Supervisor HSE PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, Pada tanggal 15 Mei 2024.
- Muhammad Fahrur Rozi. (2023). Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Jurist Diction*, 5 (1).
- Novalien Carolina Lewaherilla. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Revina Dwi Ayu Putri LM. dkk, (2024). Perlindungan Hukum Mengenai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pekerja Di PT Fuji Seat Indonesia Surya Cipta 2 Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970, *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*. 3 (1).
- Rosento RST. dkk. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9 (2).
- Saifudin Harahap, Kasi Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Pada tanggal 13 Juni 2024.