

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Penyelenggaraan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda**

Keselamatan kerja (Occupational Safety), yang dikenal juga sebagai safety, dalam filosofi merujuk pada usaha dan pemikiran untuk memastikan keutuhan dan kemakmuran pekerja, baik secara fisik maupun mental. Keselamatan kerja berkaitan dengan mesin, alat, bahan, serta tahapan pengolahan pada lokasi kerja, yang sering kali menjadi faktor pemicu kecelakaan kerja. Kebijakan yang mengelola keselamatan kerja ialah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menjadi dasar hukum dan acuan pada proses Keselamatan kerja di instansi perusahaan. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum yang didalamnya menjelaskan pentingnya perusahaan menyediakan hak-hak serta kewajiban pekerja/buruh terutama dalam perlindungan saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja ialah program yang dirancang guna mengamankan pekerja atau pemberi kerja seperti usaha preventif dan tujuan utamanya ialah menekan angka kecelakaan kerja (Zero Accident). Mengacu pada Soepomo, pelindungan tenaga kerja digolongkan dalam 3 (tiga) yakni :

- a. Pelindungan Ekonomis yakni perlindungan dengan hasil penghasilan yang pantas yang diterima oleh pekerja.

- b. Pelindungan Sosial ialah perlindungan tenaga kerja dengan jenis jaminan kesehatan kerja artinya yang bermanfaat guna mengamankan pekerja dari hal yang mengganggu kesehatan fisik, psikis dalam hubungan kerja.
- c. Pelindungan Teknis ialah perlindungan tenaga kerja dengan jenis keselamatan kerja yang bertujuan menciptakan suasana bekerja yang aman dan optimal.<sup>1</sup>

Hukum berfungsi pada menentukan hak serta kewajiban serta perlindungan sehingga bisa berlangsung dengan tertib dan mementingkan hak-hak serta kewajiban antara manusia yang terikat pada relasi kerja.

Pada hukum ketenagakerjaan perlindungan hukum pada pekerja meliputi perlindungan yang mencakup keamanan serta kesehatan kerja. Pada hal perlindungan terkait perusahaan diwajibkan menyediakan alat keselamatan.<sup>2</sup> Dari Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Pasal 13 perihal kewajiban saat masuk area kerja yang mana pekerja harus memakai alat pelindung diri (APD) yang disiapkan perusahaan yang bermanfaat guna memperketat serta menjalankan amanat undang-undang. Keselamatan dan Kesehatan Kerja bukan merujuk pada aspek yang dianjurkan namun sebuah kewajiban yang wajib ditaati sehingga tujuan bersama guna membuat kondisi kerja yang efisien serta proses produksi bisa berjalan.

---

<sup>1</sup> Revina Dwi Ayu Putri LM, Deny Guntara, Andes Safarandes Asmara, *Perlindungan Hukum Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja PT Fuji Seat Indonesia Surya Cipta*, Vol 3 No 1.

<sup>2</sup> Muhammad Razik Ilham, Romainur, Eza Tri Yandy, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Vol 11 No 2. 2024.

PT.Sagatrade Murni Kota Samarinda ialah perusahaan yang beralamat di Log Pond, Jl.Lumba-Lumba, Selili, Kecamatan Samarinda Ilir ialah perusahaan yang mendalami bidang manufaktur. Perusahaan ini termasuk perusahaan tertua yang berdiri pada tahun 1984 dan mempunyai kurang lebih 150 tenaga kerja yang masih ada sampai sekarang padahal dulunya perusahaan ini masih dalam satu kompleks dengan perusahaan kalimanis yang bergerak pada bidang pliwot namun perusahaan tersebut wajib tutup dan gulung tikar dan hanya tersisa perusahaan PT.Sagatrade Murni yang kesehariannya menghasilkan alat pengebor minyak yang outputnya di ekspor ke dalam negeri bahkan ke luar negeri. Pada hal produksi PT.Sagatrade Murni ialah perusahaan yang tergolong tinggi untuk berdampak pada insiden kecelakaan kerja dan mengharuskan pekerja wajib senantiasa selalu memanfaatkan Alat Pelindung Diri (APD) di lokasi kerja.

Pada hal menghindari kecelakaan kerja ialah dengan usaha menekan risiko atau mengontrol sumber bahaya dan mewajibkan seluruh pekerja pada saat melaksanakan pekerjaan selalu memanfaatkan Alat Pelindung Diri (APD). Mengacu pada ILO pengendalian bahaya yakni eliminasi, substitusi, engineering, administrasi, dan alat pelindung diri. Pada hal terkait prevensi lebih ditekankan pada lingkungan kerja, sarana kerja atau mesin yang dimanfaatkan dan hal yang paling utama ialah taatnya pekerja. <sup>3</sup>Pada hal penyelenggaraan

---

<sup>3</sup> Sudarmo, Zairin Noor Helmi, Lenie Marlinae, Faktor Yang Berpengaruh pada Perilaku Terhadap Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Untuk Pencegahan Penyakit karena Kerja. Vol 1 No 2. 2016.

pekerjaan pekerja wajib benar-benar safety sehingga terhindar dari insiden yang tidak diinginkan.

PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda dalam menjalankan amanat undang-undang ialah mengadakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan gratis yang ada untuk semua pekerja di tiap-tiap departemen. Penulis berkesempatan pada hal terkait menjalankan kunjungan ke PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda untuk mengeksplor lebih jauh bagaimana penyelenggaraan prosedur keselamatan di lingkungan area kerja ditemani juga oleh pengawas K3 yang terdapat dalam naungan departemen Health, Safety, and Enviroment (HSE). Dalam kunjungan tersebut penyelenggaraan standar K3 cukup bisa dibilang baik dengan terlihatnya di sepanjang sisi area kerja APAR atau Hydrant atau yang bisa dikenal dengan alat pemadam api. Demikian dengan proses yang diselenggarakan pekerja di tiap-tiap departemen atau site nya memanfaatkan helm atau tutup kepala, kacamata dan sepatu karet.<sup>4</sup>

Mengacu pada Bapak Ali selaku Supervisor Health, Safety, and Enviroment (HSE) usaha diselenggarakan perusahaan ialah sekali lagi menghindari untuk aman bukan tidak pernah sama sekali adanya insiden kerja. Oleh sebab itu Alat Pelindung Diri (APD) wajib selalu dimanfaatkan dengan baik untuk menghindari adanya kecelakaan kerja. Supervisor HSE juga menambahkan contoh seperti memakai peralatan helm kepala apabila timbul tindhian yang berakibat ke kepala bisa diminimalisir dengan adanya kekuatan

---

<sup>4</sup> M Satria Adi Rachim, A Setyo Wahyuningsih, B Wahyono, Penyelenggaraan Kebijakan dan Prosedur K3 PT Delta Dunia Sandang Tekstil, Vol 1 No 3. 2017.

helm namun tidak menjadi hal utama untuk selamat dari kecelakaan kerja, sebab perlu diingat kecelakaan kerja bisa dikarenakan unsafe action dan unsafe condition atau perilaku tidak aman dan perilaku aman yang muncul. Karena terdapat kekeliruan pekerja atau dipengaruhi keadaan lingkungan kerja<sup>5</sup>. Dari Kebijakan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 kewajiban guna menjalankan K3 diperuntukan semua orang dari pimpinan perusahaan sampai pekerja dan bertanggung jawab serta memastikan lokasi kerja aman dan sehat untuk semua pekerja.

Pada hal menjalankan pekerjaan terdapat sejumlah aspek penyebab adanya kecelakaan kerja seperti kelelahan yang berakibat pada hilang fokus, bekerja tidak seperti Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak memanfaatkan Alat Pelindung Diri dengan tepat pada saat pembersihan mesin atau membersihkan dalam keadaan mesin masih hidup.<sup>6</sup> menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat perusahaan bisa membuat keadaan yang aman dan sehat.<sup>7</sup> PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda melalui pengawas K3 Health, Safety and Environment (HSE) setiap memulai pekerjaan selalu menjalankan pengawasan ke berbagai departemen untuk memastikan pekerja selalu mencukupi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

---

<sup>5</sup> Muhammad Ali, Supervisor Health, Safety and Environment, Wawancara Pribadi, Samarinda, 15 Mei 2024, pukul 14.30 WITA.

<sup>6</sup> Andini Rizka Dwi Utami, Terapan Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Vol 4 No 1, 2020.

<sup>7</sup> Fadila Rahmawati, Naura Nazhifah Suryana, Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Mendorong Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur, Vol 1 No 3, 2024,

Pada hal terkait penulis tidak hanya menjalankan wawancara untuk Bapak Ali selaku Supervisor HSE namun juga disediakan peluang wawancara pada satu dari pekerja di satu dari departemen yang terdapat di PT. Sagatrade Murni. Penulis berkunjung ke departemen Acembling yang tugas dan fungsinya menjalankan proses produksi alat bor minyak sehingga bertahan lama dan tidak cepat berkarat dan kesempatan ini penulis menjalankan wawancara untuk Chasanofa Aditya Tama Putra selaku pekerja PT. Sagatrade Murni yang sudah bekerja di perusahaan tersebut kurang lebih 9 tahun sejak bergabung di tahun 2015. Narasumber mengatakan penting sekali dalam menjalankan sebuah pekerjaan untuk selalu memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) terutama pada pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) namun tidak bisa dipungkiri ada saja pekerja yang dalam tanda kutip lalai dan tidak mengenakan alat Pelindung Diri saat bekerja dan saat tidak diawasi namun kesadaran setiap pekerja satu dengan yang lain untuk saling mengingatkan dan memperhatikan Standar Operasional kerja sehingga tidak timbul kecelakaan dan insiden kerja. Faktor dari pekerja atau manusianya sendiri dalam teori domino heinrich juga sangat berpengaruh dalam satu elemen yang ada. Selain itu faktor mesin juga berpengaruh besar bisa menjadi penyebab kecelakaan kerja seperti di departemen acembling sendiri pada bulan maret 2024 terdapat 1 pekerja yang mendapat insiden yakni bagian yang menjalankan pencelupan alat bor kecil ke tungku uap air panas yang dimana tangan pekerja tersebut tidak sengaja juga ikut masuk ke dalam air yang mendidih dan menyebabkan tangan kanan dari pekerja

melepuh.<sup>8</sup> Kemudian penulis juga menjalankan wawancara ke satu dari pekerja bernama Aprilian Manda Pratama Putra yang bertugas di departemen packing menyatakan seluruh pekerja yang terdapat mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) terutama dalam memanfaatkan Alat Pelindung Diri (APD) namun tidak bisa dipungkiri pada pemakaiannya dalam menjalankan pekerjaan pekerja sering lalai ataupun lengah pada pemakaian APD namun kembali ke diri tiap-tiap dalam mengingatkan satu sama lain hendaknya bahaya kecelakaan kerja sebab APD bukan perihai tidak timbul kecelakaan kerja namun menghindari adanya hal yang tidak dikehendaki.<sup>9</sup>

Berdasarkan laporan dari pengawas departemen acembling terkait adanya insiden kecelakaan kerja pengawas internal HSE perusahaan langsung turun untuk mengidentifikasi dampak dan faktor penyebab dari mesin yang menyebabkan adanya insiden. Langkah awal yang diselenggarakan perusahaan yang pertama, membawa pekerja yang terkena insiden ke rumah sakit untuk mendapat penanganan awal dari tim medis. Kedua, pengawas menjalankan penutupan pada area kerja di departemen acembling khususnya pada proses pencelupan bahan ke tungku air panas sementara untuk diselenggarakan identifikasi dan proses lebih lanjut penyebab dari kecelakaan tersebut.

<sup>10</sup> Pengawas HSE menjalankan identifikasi selama sepekan dan memanfaatkan System Approach yang dimana semua orang bisa dikatakan bersalah sehingga

---

<sup>8</sup> Chasanofa Aditya Tama Putra, Pekerja PT. Sagatrade Murni, Wawancara Pribadi, Samarinda, 15 Mei 2024, Pukul 13.00 WITA.

<sup>9</sup> Aprilian Manda Pratama Putra, Pekerja PT. Sagatrade Murni, Wawancara Pribadi, Samarinda, 15 Juli 2024, Pukul 19.00 WITA.

<sup>10</sup> Muhammad Ali, Supervisor Health, Safety, Enviroment, Wawancara Pribadi, Samarinda 15 Mei 2024, Pukul 13.15 WITA.

perilaku yang berujung kesalahan (error) bisa berlangsung dimana pun yang menyebabkan kecerobohan atau kurangnya pelatihan. Kesalahan (error) ditinjau sebagai “upstream” systemic factor serta tidak seperti dasarnya manusia menjalankan kesalahan. Dengan demikian investigasi yang diselenggarakan pengawas tidak hanya berfokus pada kesalahan seseorang melainkan bagaimana cara memperbaiki dan menghindari sehingga kejadian tidak berulang. Sesudah sepekan departemen acembling ditutup pengawas mengeluarkan berita acara yang pada dasarnya menemukan indikator penyebab adanya kecelakaan kerja yang pertama, kelalaian pada manusianya itu dan kedua, faktor mesin dengan rangka besi yang terlalu pendek yang mengakibatkan sentuhan tangan dengan air sangat dekat yang menjadi penyebab kecelakaan. Dalam teori domino heinrich menyebutkan bahawasannya ketiga elemen penyebab kecelakaan hendaknya berkaitan satu sama lain.<sup>11</sup> Pengawas Health, Safety, and Environment (HSE) melaporkan untuk pimpinan perusahaan atas temuan dan indikasi penyebab kecelakaan kerja dan sesudah itu langkah yang diselenggarakan ialah memperbaiki keadaan mesin tungku uap air panas yang semula gantungan besi yang berbentuk turun naik agak rendah kemudian dinaikkan sejumlah 10 cm keatas sehingga pada saat bahan material alat bor masuk ke tungku air panas tangan pekerja tidak sampai wajib dekat dengan air yang terdapat dan hal terkait bisa meminimalisir untuk adanya kejadian serupa tidak terulang kembali.

---

<sup>11</sup> Manlian Ronald A Simanjuntak, Rendy Praditya, Identifikasi Penyebab Risiko Kecelakaan Kerja Pada Aktivitas Konstruksi Bangunan Gedung Di DKI Jakarta, Vol 2 No 2, 2021.



Hasil Identifikasi yang diselenggarakan pengawas Health, Safety and Environment ialah mengubah bentuk pegangan besi pada mesin yang semula ada dibawah kemudian dinaikkan 10 cm keatas. Pada hal terkait pengawas memanfaatkan metode Job Safety Analisis yang berperan krusial guna menganalisa risiko bahaya kerja sehingga risiko bahaya bisa diketahui dan teridentifikasi, hal terkait bisa menjadi usaha tindakan manajemen perusahaan untuk menjalankan perubahan segi fisik komponen mesin ataupun perbaikan prosedur kerja. Tujuan utama pada penyelenggaraan Job Safety Analysis ialah mengidentifikasi semua risiko atau sumber bahaya yang bisa timbul di lingkungan kerja dan bisa meminimalisir kecelakaan kerja baik yang ditimbulkan oleh kelalaian kerja, lingkungan kerja, ataupun mesin kerja yang dimanfaatkan.<sup>12</sup> Mengacu pada supervisor Health, Safety, and Environment (HSE) kecelakaan kerja bisa timbul melalui 3 hal yakni Pertama, faktor kelalaian manusia menjadi penyebab utama untuk adanya insiden kerja. Kedua, faktor mesin yang dimanfaatkan bisa berkemungkinan menjadi penyebab kecelakaan kerja. Ketiga, faktor lingkungan juga bisa berpengaruh dalam adanya insiden kerja. Perlu dipahami, jikasannya tidak ada hal yang bisa membuat insiden kerja tidak timbul di perusahaan namun pencegahan yang diselenggarakan melalui penyelenggaraan Standar Operasional Prosedur (SOP) terutama pada hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja wajib diprioritaskan perusahaan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Arizal Rizki Syachputra, Akmad Wasiur Rizqi, Yanuar Pandu Negoro, Impelementasi Job Safety Analysis Dalam Penanganan Pencegahan Kecelakaan Kerja Di PT.DNP, Vol 11 No 1, 2023 Hal 39.

<sup>13</sup> Muhammad Ali, Supervisor Health, Safety, Environment, Wawancara Pribadi, Samarinda, 15 Mei 2024, Pukul 15.00 WITA.

**Tabel 3. 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

Dari data yang diperoleh dalam 5 tahun terakhir menunjukkan angka naik dan turun dalam angka kecelakaan kerja, perlu diketahui PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda mempunyai 16 insiden kerja pada tahun 2021 yang merujuk pada paling terbanyak dalam 5 tahun terakhir. Insiden yang timbul di lingkungan perusahaan cukup beragam seperti tangan terjepit mesin yang mengakibatkan tulang pada tangan remuk dan patah, kaki tertembak oleh mesin kemudian tangan yang tercelup ke dalam tungku uap air panas. Dalam kecelakaan yang timbul penyebab atau faktor utama ialah kelalaian pekerja saat mengenakan alat Pelindung Diri (APD).

Pada hal terkait tindakan perusahaan saat menyediakan jaminan untuk pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja dengan bentuk pemberian jaminan kesehatan berupa bpjs kesehatan yang bisa dipergunakan pekerja dalam pemulihan pasca kecelakaan kerja yang tergolong kecelakaan ringan dan

pemberian santunan apabila kecelakaan tersebut tergolong ke dalam kecelakaan berat.

Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja merujuk pada instrumen krusial guna pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) disuatu perusahaan. Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) merujuk pada usaha dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, menghindari penyakit karena kerja dan paparan bahaya yang bisa timbul sewaktu-waktu di lingkungan kerja. Alat Pelindung Diri (APD) memang tidak bisa menghindarkan pekerja untuk tidak timbul insiden hendaknya tetapi bisa menjadi usaha pencegahan dalam meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi. <sup>14</sup>Strategi dalam mendorong kesadaran pekerja pada pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) dengan menyediakan edukasi dan pelatihan untuk pekerja tentang manfaat pemakaian Alat Pelindung Diri (APD), cara pemakaian dengan baik serta tepat dan akibat ketidaktaatan pada kebijakan keselamatan kerja. Memastikan adanya Alat Pelindung Diri (APD) yang bermutu guna mencukupi kriteria keamanan serta menjamin pekerja mempunyai akses mudah untuk mendapat Alat Pelindung Diri (APD) yang diperlukan sesuai kebutuhan. Pembuatan budaya keselamatan kerja diterapkan guna membuat lingkungan yang aman dimana penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sebagai norma kewajiba yang diharus diikuti oleh pekerja. Pemberian reward atau penghargaan yang konsisten untuk pekerja yang mematuhi penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) bisa menjadi bagian strategi

---

<sup>14</sup> Rico Novian Yuswantoro, Sofwan Indarjo, Praktik Pemakaian Alat Pelindung Diri pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Konstruksi, Vol 7 No 2, 2023. Hal 256.

terkait. Dengan demikian, dikehendaki kesadaran dan pengetahuan serta motivasi pekerja pada pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) meningkat dan terbentuknya budaya keselamatan kerja yang positif.<sup>15</sup>

**Tabel 3. 2.** Kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD)

No	Jenis Alat Pelindung Diri (APD)	Ketersediaan
1	Safety Helmet	Tersedia
2	Safety Belt	Dipakai di ketinggian
3	Penutup Telinga	Tersedia
4	Kacamata Pengaman	Tersedia
5	Sepatu Boot	Tersedia
6	Sarung Tangan	Tersedia
7	Pelindung Wajah	Tersedia
8	Masker	Tersedia

Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) merujuk pada bentuk pengontrolan risiko tempat kerja dan merujuk pada tanggung jawab perusahaan guna mengamankan pekerja dari segala bahaya kecelakaan. Setiap perusahaan wajib mengadakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi setiap pekerjanya serta memastikan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) dipakai dengan tepat dan lengkap selama bekerja. Ketaatan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) bisa menekan risiko terhadap pekerja terkena

---

<sup>15</sup> Faiz Muhammad Azhari, Imam Mustofa, Strategi Mendorong Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Proyek Konstruksi di Tulungagung, Vol 5 No 3, 2023. Hal 3.

kecelakaan dan penyakit di lingkungan kerja serta kerugian material dan moral dengan mematuhi segala kebijakan perusahaan.<sup>16</sup>

Kebijakan dan prosedur keselamatan kerja (K3) merujuk pada aspek krusial guna memainkan peran dalam perusahaan yang beroperasi khususnya pada sektor manufaktur. Kebijakan keselamatan kerja (K3) berperan krusial guna memegang prinsip-prinsip dan tanggung jawab manajemen perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komitmen menaati kebijakan dan hukum yang berjalan dan mengadakan pelatihan dan kesadaran serta usaha mengidentifikasi untuk menekan risiko bahaya kerja. Menciptakan budaya keselamatan kerja merujuk pada aspek krusial dalam menilai elemen-elemen yang mencakup norma, nilai dan perilaku terhadap usaha menjaga keselamatan dan kesehatan di area kerja. Pada budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pekerja tidak hanya mematuhi aturan-aturan mengenai keselamatan kerja hendaknya tetapi juga menginternalisasi keselamatan sebagai nilai inti yang terwujud dalam tindakan sehari-sehari. Budaya keselamatan kerja menciptakan pemahaman jika keselamatan saat bekerja ialah tanggung jawab bersama bukan hanya dari departemen Health, Safety, and Environment (HSE).<sup>17</sup> Membangun budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah tujuan terpenting yang wajib diselenggarakan perusahaan atau institusi baik pemerintah atau swasta untuk berlomba menyampaikan pentingnya keselamatan kerja sebagai budaya.

---

<sup>16</sup> Nazlia Qadry, Susilawati, Pengaruh Pemakaian APD Terhadap Incident pada lokasi Kerja, Vol 1 No1, 2023. Hal 149.

<sup>17</sup> Andi Sarbiah, Penyelenggaraan Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan, Vol 15 No 2, 2023..

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai budaya perilaku, kepercayaan serta nilai yang berkenaan dengan norma keselamatan kerja.<sup>18</sup>

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memerlukan keterlibatan yang berkelanjutan ketika membuat lingkungan kerja dengan aman dan sehat. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) wajib diselenggarakan mulai dari tingkat atas hingga tingkat bawah seperti pekerja guna membuat dan komitmen serta pemberdayaan.<sup>19</sup> Pada penyelenggaraannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah hal kewajiban yang diselenggarakan perusahaan saat menyediakan perlindungan untuk pekerjanya. Mengacu pada Narasumber yang merujuk pada Ahli K3 Umum Lira Aulia Rahmah menjelaskan jikasannya perusahaan wajib apabila perusahaan tersebut tergolong beresiko tinggi dalam adanya insiden kerja. Perusahaan apabila mempunyai tenaga kerja melebihi 100 orang sehingga perusahaan wajib memberi Alat Pelindung Diri (APD). Jika perusahaan melanggar norma dan aturan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga sanksi yang bisa dikenakan ialah sanksi pidana yang ada di Undang-Undang No 1 Tahun 1970 dan sanksi administratif yang ada dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bisa berupa pencabutan izin usaha perusahaan serta pencabutan lisensi.

---

<sup>18</sup> Alidina Nur Afifah, Suseno Hadi, Analisis Budaya K3 dengan Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire dan Safety Culture Maturity Model, Vol 12 No 2, 2018.

<sup>19</sup> Dinar Dewi Kania, Eko Probo, Hanifah, Analisis Faktor Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Kargo Di Bandara Soekarno Hatta International Airport, Vol 3 No 1, 2016.

### **3.2 Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda**

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berperan pada penyelenggaraan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada hal terkait instansi yang bertanggung jawab ialah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Peran pemerintah guna menetapkan kebijakan terhadap pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan bertanggung jawab sehingga perusahaan mematuhi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

#### **1. Peran Pemerintah Sebagai Regulator**

Peran Pemerintah sebagai regulator ialah menyediakan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja seperti pada Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yakni menghindari dan mencegah kecelakaan.

#### **2. Peran Pemerintah Sebagai Dinamisator**

Peran Pemerintah sebagai dinasamitor menjalankan pembinaan dan pelatihan pada hal keselamatan dan kesehatan kerja guna membuat kesadaran pekerja mengenai kepentingan mematuhi standar operasional prosedur (SOP) saat bekerja.

#### **3. Peran Pemerintah Sebagai Fasilitator**

Peran Pemerintah sebagai fasilitator melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memfasilitasi suasana yang tertib dan aman di perusahaan dengan memastikan tersedianya sarana dan prasarana khususnya Alat Pelindung Diri (APD). Guna memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di

lingkungan kerja, dipastikan jika pekerja mempunyai dan bekerja mengenakan alat pelindung seperti helm, sarung tangan serta kacamata pelindung, dan sejenisnya.<sup>20</sup>

Pengawasan diselenggarakan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja. Bentuk pengawasan yang disediakan ialah pembinaan preventif sejalan pada UU No 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pengawasan yang disediakan dari Kebijakan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

1. Tahap Perencanaan
  - a. Rancangan kerja unit kerja pengawas ketenagakerjaan
  - b. Rancangan kerja pengawas ketenagakerjaan
2. Tahap Penyelenggaraan
  - a. Bimbingan
  - b. Evaluasi (menjamin berlangsung dengan lancar)
    - 1) Evaluasi pertama (sejalan pada rancangan pengawas)
    - 2) Evaluasi rutin (sejalan pada rancangan pengawas)
    - 3) Evaluasi khusus (dari pengaduan)
    - 4) Evaluasi ulang (sesudah gelar kasus)

Standar pengawasan ketenagakerjaan ialah memastikan kebijakan perundang-undangan berjalan baik di perusahaan. Pengukuran standar

---

<sup>20</sup> Karima Sahranafa, Arimurti Kriswibowo, Peran Pemerintah dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (K3) Untuk para Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja, Vol 4 No 2, 2024.

<sup>21</sup> Verawaty, Irene Svinarky, Zulkifli, Sudianto, Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kepulauan Riau Dalam Menjalankan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Vol 9 No 4, 2020. Hal 866.



pengawasan dikelola pada Kebijakan Menteri Tenaga Kerja No 33 Tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Jika dijelaskan penyelenggaraan pengawasan di perusahaan paling edikit 5 perusahaan per bulan. Fokus utama pengawasan untuk memahi hal yang tidak tepat dan memperbaiki. Dalam pengukuran penyelenggaraan pengawasan ada 3 (tiga) pola yang dimanfaatkan, Pertama preventif edukatif, Kedua Represif Non Yustisial, Ketiga Represif Yustisial. Ketiga elemen terkait krusial sekali dikarenakan usaha bimbingan dan penasehatan teknis dan mengutakan bentuk preventif edukatif dan represif non yustisial dan kemudian usaha akhir ialah represif yustisial.<sup>22</sup> Selain menjalankan pembinaan, Dinas Tenaga Kerja juga mempunyai fungsi sebagai pengawasan (supervision) merupakan hal yang sangat esensial pada bidang ketenagakerjaan, sebab melalui metode pengawasan hendaknya meningkat mutu ketenagakerjaan menjadi nyata. Pengawasan ketenagakerjaan wajib diselenggarakan pengawas ketenagakerjaan yang benar-benar bersertifikasi dan mempunyai kompetensi dalam rangka mendukung serta memastikan penyelenggaraan perundang-undangan yang berjalan.<sup>23</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan bermanfaat guna menekan jumlah pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan sehingga penyelenggaraannya bisa berjalan efektif. Fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan ialah menjamin norma dan kebijakan dijalankan sesuai

---

<sup>22</sup> Afrian Rivai, Abdul Razak, Asraf, Analisis Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, Vol 6 Issue 2, 2023. Hal 129.

<sup>23</sup> Ridho Mubarak, Manfaat Pengawasan Untuk Buruh, Vol 8 No 1, 2015, Hal 37.

dengan ketetapan yang berjalan. Pasal 4 Kebijakan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan mencakup perancangan, penyelenggaraan, serta laporan.<sup>24</sup> Fungsi utama pengawas ialah menjamin penyelenggaraan terhadap hukum ketenagakerjaan berjalan baik. Penegakan yang diselenggarakan wajib melalui tahap preventif edukatif, represif non yustisial, serta represif yustisial.

#### 1. Preventif Edukatif

Dengan hal terkait merujuk pada pencegahan awal melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan sehingga setiap perusahaan bisa mematuhi dan memastikan norma kerja dijalankan dan dipatuhi dengan baik.

#### 2. Represif Non Yustisial

Untuk memastikan perusahaan mematuhi kebijakan ketenagakerjaan yang berjalan, apabila tidak dijalankan sehingga bisa terkena sanksi administratif yakni peringatan atau penghentian sementara aktivitas perusahaan.

#### 3. Represif Yustisial

Tindakan represif yustisial ialah tindakan dan usaha terakhir oleh pengawas ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan pengadilan dalam menjalankan dan menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Wahyu Prabowo, Suwandoko, Rena Radityawati, Pengawasan Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang, Vol 9 No 1, 2023. Hal 97.

<sup>25</sup> Teguh Prasetyo, <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/ketenagakerjaan/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-kaltim-gelar-pelatihan-kenaikkan-kapasitas-pengawas-ketenagakerjaan> diunduh 03 Juli 2024.

Dalam Permenaker Pasal 20 tentang evaluasi pertama, berkala, khusus dan ulang apabila ditemukan dalam sebuah inspeksi dugaan pelanggaran sehingga merujuk pada pasal 30 ayat 2 berisi tentang Nota pemeriksaan I, Nota pemeriksaan II, dan Nota pemeriksaan Khusus. Hal terkait PPNS atau Pejabat Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjalankan pengamatan namun wajib didahului dengan proses pembinaan dan pengawasan. Nota I hendaknya disediakan jangka 30 hari sesudah diterima, apabila hal terkait tidak diindahkan sehingga pengawas hendaknya mengeluarkan Nota II yang disediakan waktu 14 hari kerja. Apabila hal terkait tidak diindahkan kembali sehingga pengawas bisa menyediakan Nota pemeriksaan khusus yang hal terkait sudah berada pada kewenangan penyidik.

Dari temuan wawancara yang diselenggarakan penulis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur yang terletak di Jl. Kemakmuran No 2 Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda menjelaskan jikasannya pemerintahan ialah sebagai representatif dalam menjalankan penegakan dan pengawasan terutama pada hal bidang ketenagakerjaan. Mengacu pada Bapak Dedy Nugroho, S.T., M.Ling selaku Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjelaskan jikasannya urusan pemerintah itu bersifat kongkuren yang keseluruhannya pengawasan bidang ketenagakerjaan berpusat di Provinsi. Provinsi Kalimantan Timur mempunyai 10 Kabupaten/Kota yang dengan otonaminya dipegang oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Kalimantan Timur. Dari 10 Kabupaten/Kota hanya Kabupaten Mahakam Ulu yang belum terlalu intensif mendapat pengawasan dikarenakan pusat pemerintahannya masih bergabung dengan Bagian Kemakmuran Rakyat Sekretariat Daerah Mahakam Ulu. Beliau juga menjelaskan jikasannya perusahaan wajib memastikan norma kerja serta norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berjalan baik.<sup>26</sup> Di Indonesia sektor industri dan manufaktur masih menjadi faktor kecelakaan kerja yang tinggi tiap tahun. Hal terkait yang menjadi peranan Dinas Tenaga Kerja melalui pengawas ketenagakerjaan untuk terus optimal dalam menjalankan pembinaan untuk perusahaan sehingga selalu mematuhi standar operasional prosedur (SOP) saat bekerja sehingga insiden kerja bisa dicegah sedini mungkin.<sup>27</sup>

Dalam data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur perusahaan yang terdapat di daerah Kalimantan Timur sebanyak 33.616 perusahaan. Artinya di setiap perusahaan hendaknya di cover oleh pengawas ketenagakerjaan yang sumber daya manusianya hanya 49 orang. Pengawas ketenagakerjaan yang berjumlah 49 orang tersebut ditempatkan di dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di 9 Kabupaten/Kota meliputi Kota Samarinda, Kota Balikpapan, Kota Bontang, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kabupaten Paser, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kabupaten Kutai Timur, serta

---

<sup>26</sup> Dedy Nugroho, Kasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Wawancara Pribadi, Samarinda 13 Juni 2024, Pukul 13.30 WITA.

<sup>27</sup> Jihan Faradisha, Fluorina Oryza Muslim, Astrina Aulia, Marhadi Efendi, Awareness Norma Perundangan K3 Mekanik pada lokasi Kerja, Vol 2 No 1, 2023, Hal 34.

kabupaten Berau. Tantangan ini yang menjadi problem bagi Dinas Tenaga Kerja dalam menyediakan pembinaan dan pengawasan ke seluruh perusahaan yang terdaftar. Narasumber mengatakan pada tahun 2025 mendatang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Timur hendaknya membuka rekrutmen melalui Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dengan 10 formasi pengawas ketenagakerjaan yang nantinya bisa menjadi jawaban dari faktor dan tantangan yang menjadi masalah besar pada proses bimbingan dan pengawasan di sektor ketenagakerjaan. Berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pengawas ketenagakerjaan selalu berinovasi serta menjalankan usaha preventif dalam menyelesaikan permasalahan di bidang ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan selalu menyediakan penyuluhan melalui seminar yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja yang tujuan utamanya ialah perusahaan serta pekerja bisa membuat kondisi aman dan kondusif saat menjalankan pekerjaan pada lokasi kerja untuk mendorong kesadaran dalam mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mencakup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

**Tabel 3. 3.** 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

Peran pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan amanat undang-undang ialah memastikan keadaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di suatu perusahaan berjalan optimal. Artinya jika kondisi manajemen pada penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Alat yang dipakai guna menunjang pekerjaan dan kesadaran pekerja guna menjalankan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berjalan sempurna sehingga hal terkait hendaknya menciptakan produktivitas dalam penyelenggaraan proses pekerjaan.<sup>28</sup> Dalam implementasinya Dinas Tenaga Kerja juga wajib membutuhkan dorongan dan kerja sama yang baik dari perusahaan sehingga dalam penyelenggaraannya berjalan baik tanpa ada hambatan sedikitpun. Contoh dengan hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) apabila disuatu perusahaan mengalami insiden kecelakaan kerja sehingga pengawas Health,Safety, Enviroment

---

<sup>28</sup> Yenny Krisnny Tannasa, Peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Vol 4 No 1, 2016. Hal 155.

(HSE) ataupun manajemen perusahaan wajib untuk melaporkan untuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Timur untuk bisa diselenggarakan usaha bimbingan dan pengawasan dengan representatif untuk perusahaan. Pemerintah bisa menjalankan usaha baik dalam penanganan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan bisa mendatangkan dokter spesialis untuk pekerja yang terdampak dan hal terkait mencerminkan kerja sama yang baik oleh Pemerintah dan Perusahaan saat menjalankan Undang-Undang No 13 Tahun 2003.<sup>29</sup> Sehingga jika perusahaan tidak melaporkan adanya insiden kecelakaan kerja diperusahaan hal terkait yang menjadi kendala bagi Pemerintah dalam menjalankan usaha pemenuhan pembinaan untuk pekerja.

Dari wawancara dengan Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Bapak Dedy Nugroho, S.T., M.Ling menegaskan jikasannya seluruh instrumen dari pengawas sudah melaksanakan prosedurnya dengan baik seperti halnya pada bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), seperti contoh kebakaran yang melanda sebuah perusahaan pengolahan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) milik PT. Balikpapan Enviromental Services (BES) yang beralamat di Jalan Salok Baru RT 8 Kelurahan Kariangau, Balikpapan Barat. Perusahaan ii sudah mendapat izin resmi untuk mengumpulkan dan memanfaatkan limbah B3 dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). PT.Bes Balikpapan merujuk pada perusahaan yang berdiri kurang lebih baru setahun semenjak 2023 yang bergerak pada hal pengumpulan

---

<sup>29</sup> Saifuddin Harahap, Kasi Norma Kerja, Wawancara Pribadi, Samarinda 13 Juni 2024. Pukul 14.00 WITA.

sampah, pemanfaatan sampah dengan teknologi keterbaharuan. Perusahaan ini terbakar pada bulan Januari 2024 yang indikasi pertama api muncul dari gudang pengolahan sampah dan kebakaran ini membuat sejumlah unit diterjunkan baik dari unsur pemadam kebakaran, dan tambahan dari watercannon brimob Polda Kaltim.

<sup>30</sup>Mendengar dan menerima laporan terkait hal tersebut respon yang ditunjukkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur yang merujuk pada unsur pemerintah pada hal ketenagakerjaan langsung menurunkan sejumlah personel pengawas ketenagakerjaan terutama dari unsur Pengawas spesialis untuk menjalankan usaha identifikasi di lapangan untuk mencari kebenaran faktor dan penyebab dari kebakaran yang menimpa PT. Balikpapan Environmental Services (BES). Pengawas Ketenagakerjaan juga memastikan apakah standar keselamatan sudah berjalan baik dan melihat bagaimana Standar Operasional Prosedur (SOP) terutama pada hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mengacu ke Pasal 39 ayat 2 dan ayat 3 Kebijakan Menteri Tenaga Kerja No 33 Tahun 2016 hal yang diselenggarakan Pengawas Ketenagakerjaan merujuk pada ayat 3 bagian C yakni pengujian khusus yang diselenggarakan apabila pengawas menerima laporan atau kejadian serta informasi lainnya dari sebuah perusahaan serta menjalankan pengujian khusus berupa pemeriksaan terhadap pemakaian mesin, lingkungan kerja dan cara kerja. Kasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga menambahkan jikasannya dalam menjalankan pengujian norma K3 pengawas wajib menjalankan dengan kehati-hatian sebab pada hal terkait perusahaan bisa saja diselenggarakan pemberhentian sementara pada proses

---

<sup>30</sup> awan Lastiawan, <https://www.prokal.co/advertorial/1774070326/pabrik-pengolah-limbah-b3-di-balikpapan>, diunduh pada tanggal 06 Juli 2024 Pukul 23.56 WITA.



operasional produksi dan tentu saja hendaknya berdampak pada angka pengangguran sementara dan membuat pekerja kehilangan pekerjaannya untuk sementara. Pengujian yang diselenggarakan pengawas untuk benar-benar menjamin norma K3 benar dijalankan oleh perusahaan.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Dedy Nugroho, Kasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Wawancara Pribadi, Samarinda 13 Juni 2024, Pukul 14.30 WITA.