

**PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN  
PROSEDUR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
PADA PEKERJA PT. SAGATRADE MURNI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Alziqry Arifin

2011102432101



**PROGRAM STUDI HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA  
2024**

**PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN  
PROSEDUR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)  
PADA PEKERJA PT. SAGATRADE MURNI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan oleh :

Alziqry Arifin

2011102432101



**PROGRAM STUDI HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN**  
**PROSEDUR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)**  
**PADA PEKERJA PT. SAGATRADE MURNI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

Alziqry Arifin  
2011102432101

Disetujui untuk diujikan  
Pada tanggal 11 Juli 2024

Pembimbing



**Rio Arif Pratama. S.H., M.H.Li.**  
**NIDN. 1106019002**

Mengetahui  
Koordinator Skripsi



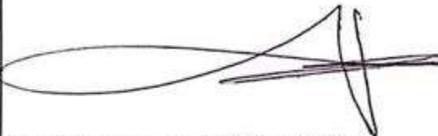
**Bayu Prasetyo, S.H., M.H.**  
**NIDN. 1102059401**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN**  
**PROSEDUR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)**  
**PADA PEKERJA PT. SAGATRADE MURNI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:  
**Alziqry Arifin**  
**2011102432101**

Diseminarkan dan Diujikan  
Pada tanggal 17 Juli 2024

Penguji I	Penguji II
 <b><u>Dr. Surahman, S.H.I., M.H.</u></b> <b>NIDN. 1123108203</b>	 <b><u>Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li.</u></b> <b>NIDN. 1106019002</b>

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum



**Asnawi Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn**  
**NIDN. 1112068301**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alziqry Arifin

Nim : 2011102432101

Program Studi : Hukum

Judul Penelitian : PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN  
PROSEDUR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) PADA PEKERJA PT. SAGATRADE MURNI KOTA  
SAMARINDA

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko serta sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 9 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Alziqry Arifin

NIM: 2011102432101

## **MOTTO**

**“JIKA KAMU TIDAK SANGGUP MENAHAN LELAHNYA BELAJAR,  
MAKA KAMU HARUS SANGGUP MENAHAN PEDIHNYA KEBODOHAN”  
– IMAM SYAFI’I**

## ABSTRAK

Era globalisasi dan perkembangan masa yang bertambah kompetitif menuntut perusahaan guna memaksimalkan sumber daya guna menciptakan produk yang berkualitas tinggi. Satu darinya ialah dengan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang kuat. Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah aspek krusial guna lingkungan kerja yang bertujuan guna menjaga pekerja dari resiko kecelakaan kerja. Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengikutsertakan strategi dan tindakan termasuk identifikasi bahaya, penilaian risiko serta implementasi pengendalian yang efektif. Pendekatan dengan proaktif dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengikutsertakan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) dan pengawasan yang terstruktur dan sistematis terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Penelitian yang dijalankan menyoroti pentingnya budaya K3 dalam organisasi mulai dari tingkat atas hingga ke pekerja di tingkat bawah untuk menjadi kunci sukses dalam membuat keadaan kerja yang aman dan sehat. Hasil penyelenggaraan K3 yang efektif bukan menekan angka kecelakaan kerja saja namun mendukung produktivitas dan kemakmuran pekerja yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

**Kata Kunci :** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri, Standar Operasional Prosedur.

## **ABSTRACT**

*The era of globalization and increasingly competitive development demands companies to optimize their resources in producing a high-quality peak. One of them is to have a strong human resources (SDM). Safety and health at work is an important aspect of the work environment that aims to protect workers from the risk of accidents at work. Implementation of Occupational Safety and Health involves strategies and actions including hazard identification, risk assessment and implementation of effective controls. A proactive approach to occupational safety and health involves the use of self-protection tools (APD) and structured and systematic monitoring of the Operational Standards of Procedures. (SOP). This research highlights the importance of K3 culture in organizations ranging from the top to the bottom to be the key to success in creating a safe and healthy working environment. Effective implementation of the K3 result not only reduces the number of work accidents but also improves the productivity and well-being of employees which positively impacts the overall performance of the organization.*

**Keywords :** *Occupational Safety and Health, Self-Protection Equipment, Operational Standards Procedures.*

## PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Wassalatu wassalamu ala asrofil anbiya-i wal mursalina sayyidina wa maulana muhammadin wa'ala aalihi wa shohbihi ajma'iina. Dengan menyebut nama Allah Swt yang maha pengasih lagi maha penyayang. Segala puji bagi Allah tuhan semesta alam, Rahmat dan keselamatan semoga tercurah kepada Nabi dan Rasul.

Dengan berakhirnya masa perkuliahan saya selama delapan (8) semester di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur maka tugas akhi yang harus saya selesaikan guna untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum yaitu dengan membuat tugas akhir berjudul Pelindungan Hukum Terhadap Penerapan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda.

Adapun dalam penyelesaian skripsi ini tidak dapat diselesaikan apabila hanya berdasarkan kemampuan saya sendiri, namun terdapat bantuan dari pihak-pihak lainnya sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana mestinya. Saya ucapkan pula terimakasih kepada pihak-pihak tersebut kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Ghozali, M.H., M.Kes., Ph.D., Selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Dr. Suwoko, S.E., M.M., Selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Drs. Suprayitno, M.Kes., Selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Bapak Prof. Dr. Aidul Fitriada Azhari, S.H., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Bapak Ikhwanul Muslim, S.H., M.H., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

7. Ibu Dr. Aulia Vivi Yulianingrum, S.H., M.H., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
8. Bapak Asnawi Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn, Selaku Ketua Program Studi Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan ilmu serta meluangkan waktunya untuk pengesahan skripsi ini
9. Bapak Bayu Prasetyo, S.H., M.H., Selaku Sekretaris I Program Studi Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
10. Bapak Ustadz Murjenih Mursaha, Lc., M.A., Selaku Sekretaris II Program Studi Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
11. Bapak Sunariyo, S.H., M.H., Selaku Koordinator Lab Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
12. Bapak Bayu Prasetyo, S.H., M.H., Selaku Dosen Pembimbing Akademik saya di Program Studi Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
13. Bapak Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li, Selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan saran dan kritik serta motivasi kepada saya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, Semoga bapak selalu diberikan kemudahan dan kesuksesan serta kesehatan sekeluarga.
14. Kepada Bapak Dr. Surahman, S.H.I. , M.H selaku dosen penguji 1 yang saya hormati, Semoga keberkahan selalu senantiasa mengiringi bapak.
15. Kepada seluruh Dosen Fakultas Hukum beserta Tenaga Pendidik yang senantiasa memberikan ilmu dan semangatnya dalam penyelesaian skripsi penulis.
16. Kedua orang tua saya, Zainal Arifin dan Susanti yang sangat saya sayangi dan selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis atas terselesaikannya skripsi ini.
17. Kepada seluruh keluarga besar H.M.Idris MD dan Almh Umi Kalsum serta Alm Awang Aspul dan Almh Noriah.
18. Kepada seluruh teman seperjuangan saya di tanah rantau samarinda dengan semangat dan dukungannya kepada penulis.
19. Kepada sahabat saya Joni Prakoso dan Rahmawati yang telah selalu memberikan dukungan kepada penulis.

20. Kepada mentor terbaik saya Andi Irawan, Rustina Hana, Novia Ardana Saputri, Devi Ardiani Saputri.
21. Kepada teman teman Himakum UMKT Aidil, M.Nazrin, Wanda Frisilia K, Allisa Zahra F, Satria Nusantara, Alwaduddin, Zulia Qurotul Afifah, Vidinda Maharani.
22. Kepada teman-teman buan penghapakan, MiftahurRizky, Anindia Julianti Marshanda, Rizky Anhar Pradito, Rahmat B Holimombo, Robbi Sugara, Arie Abdur Rahman, Iqbal Ramadan, Aljidan Rizky dan teman teman yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.
23. Kepada rekan rekan Kantor Hukum Suryo Hilal Law Firm dan Partners yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
24. Kepada teman-teman S1 Hukum Angkatan 2020 yang menemani penulis dari pertama masuk kuliah hingga penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu senantiasa diberikan kesehatan dan kesuksesan di masa yang akan datang.
25. Terakhir untuk diri sendiri, jangan lupa berterima kasih pada rasa sakit, kecewa, sedih bahkan rasa senang yang menghampiri, itu proses berharga membentukmu hingga saat ini. There is still much to fight for, is still much to bring happiness to. Bersiaplah untuk chapter baru hidupmu selanjutnya.

Dengan ini saya mengucapkan terima kasih kepada nama-nama diatas karena dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai dengan tepat waktu apabila kurangnya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak tersebut. Semoga Allah Swt melimpahkan segala hal kebaikan dan kesehatan.

Samarinda, 15 Juli 2024



Alziqry Arifin  
2011102432101

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.3 Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Keaslian Penelitian.....	10
1.5 Metode Penelitian.....	19
1.6 Sistematika Skripsi.....	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	26
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	30
2.3 Teori Pengawasan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.....	33
2.4 Teori Ultimum Remedium .....	37
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
3.1 Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Penyelenggaraan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda.....	39

3.2 Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda .....	53
---	----

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN..... 64**

4.1 Kesimpulan .....	64
----------------------	----

4.2 Saran.....	66
----------------	----

**DAFTAR PUSTAKA..... 67**

LAMPIRAN.....	72
---------------	----

RIWAYAT HIDUP .....	81
---------------------	----

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1.</b> Angka Kecelakaan Kerja .....	48
<b>Tabel 3. 2.</b> Kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) .....	50
<b>Tabel 3. 3.</b> Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Surat Rekomendasi Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Timur .....	72
<b>Lampiran 2.</b> Surat Rekomendasi Penelitian Skripsi Dari Fakultas Hukum .....	74
<b>Lampiran 3.</b> Surat Tanda Terima Surat Penelitian Skripsi .....	75
<b>Lampiran 4.</b> Lembar Konsul Bimbingan.....	77

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di masa globalisasi dan kemajuan masa modern serta persaingan kompetitif membuat perusahaan wajib memaksimalkan pemanfaatan sumber daya guna menciptakan produk dengan mutu tinggi. Satu dari faktor faktor utamanya ialah perusahaan wajib mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang kuat. Masalah yang biasa dialami oleh perusahaan satu dengan yang lainnya tidaklah jauh beda menyangkut dengan tenaga kerja. Kurangnya kepedulian perusahaan atau karyawan dalam menerapkan budaya keselamatan dan kesehatan saat bekerja menjadi masalah besar yang bisa berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merujuk pada aspek krusial dalam segi moral, legalitas, dan finansial. Perusahaan diwajibkan untuk bisa memastikan jika pekerjanya selalu ada pada keadaan prima yang selalu aman.<sup>1</sup>

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah usaha kolaboratif yang mengikutsertakan pengertian serta partisipasi antara pengusaha dan karyawan di dalam perusahaan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab bersama terkait keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja. Tujuannya ialah guna mendukung

---

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

produktivitas. Dengan penyelenggaraan K3, dikehendaki bisa tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mencakup kemakmuran pribadi karyawan.<sup>2</sup>

Di Indonesia, perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih kurang, yang terlihat dari tingginya angka kecelakaan kerja. Permasalahan K3 ini sering timbul di sektor manufaktur, yang merujuk pada satu dari sektor paling berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Hal terkait menyebabkan kerugian berupa nyawa, materi, uang, dan waktu, yang menghambat proyek-proyek di bidang manufaktur. K3 bertujuan guna membuat kondisi kerja yang aman dan nyaman untuk pekerja. Penyelenggaraan K3 sangat krusial guna perusahaan sebab kecelakaan kerja bisa merugikan tidak hanya pekerja, namun perusahaan itu, baik dengan langsung atau tidak langsung.<sup>3</sup>

Tujuan serta sasaran manajemen risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah guna membuat sistem K3 pada lokasi kerja yang mengikutsertakan semua pihak, sehingga bisa menghindari dan menekan kecelakaan dan penyakit karena kerja, lalu menciptakan lingkungan kerja dengan aman, optimal, dan produktif. Manajemen K3 merujuk pada bagian sistem manajemen keseluruhan mencakup berbagai aspek, dengan fokus utama pada keselamatan dan kesehatan kerja. Manajemen kualitas, lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan kerja dalam dunia manufaktur

---

<sup>2</sup> Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, Stefany Nursanty, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Vol 9 No 2. Hal 154.

<sup>3</sup> T Susanto, R Purwadi, EW Wuryaningsih. Model Kesehatan Keselamatan Kerja Berbasis Agricultural Nursing: Studi Analisis Masalah Kesehatan Petani. 2016.

penting sekali guna diterapkan kriteria keselamatan dan kesehatan kerja pada lingkungan kerja.<sup>4</sup>

Ruang lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) wajib mencakup semua lini aktivitas di sektor formal atau non-formal disebabkan kemungkinan bahaya kecelakaan kerja . Sebagai contoh, di perusahaan manufaktur, limbah padat dan cair, pencemaran udara oleh partikel, bahan kimia, dan kebisingan mesin bisa membahayakan kesehatan pekerja. Mengacu pada prediksi International Labour Organization (ILO), setiap tahun terdapat 2 juta kematian yang dikarenakan faktor sehubungan pekerjaan, dengan sejumlah 354.000 di antaranya akibat kecelakaan fatal, melebihi 270 juta kecelakaan kerja, dan 160 juta kasus penyakit karena kerja timbul tiap tahun.<sup>5</sup>

Kebijakan K3 wajib dirumuskan dengan sejumlah latar belakang yakni :

1. K3 masih tidak mendapat atensi yang dari banyak pihak
2. Kecelakaan kerja cenderung tinggi
3. Penyelenggaraan pengawasan K3 didominasi personal dan tidak pada manajemen
4. Lemahnya komitmen pimpinan tentang K3
5. Mutu K3 berkaitan pada kesadaran atas K3
6. Tuntutan global mengenai perlindungan tenaga kerja yang dijalankan dengan perlindungan hak buruh

---

<sup>4</sup> Ade Dwi Putra, Elvi Syamsuir, Fatma Ira Wahyuni. Analisis Penerapakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Payakumbuh. Vol 4 No 1. Hal 76,

<sup>5</sup> Dian Putri Maharani, Anik Setyo Wahyuningsih. Pengetahuan, Sikap, Kebijakan K3 Dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri Di Bagian Ring Spinning Unit 1. 2017.

7. Persoalan K3 belum menjadi fokus program unit manajemen
8. Alokasi anggaran untuk penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) relatif kecil

Tenaga kerja manufaktur dari manajer sampai pembantu tukang merujuk pada aset yang wajib dan wajib untuk dilindungi oleh perusahaan sehingga bisa bekerja dengan baik dan produktif sehingga bisa menekan angka kecelakaan kerja atau zero kecelakaan kerja (zero accident). Tenaga kerja wajib mendapat perlindungan terhadap bahaya kecelakaan atau kesehatan pada proses bekerja. Jenis kecelakaan yang umum timbul pada industri manufaktur ialah jatuh dari ketinggian, dijatuhi benda, tersengat listrik dan terjepit oleh mesin. Secara khusus, perlindungan yang disediakan perusahaan untuk tenaga kerja bermanfaat guna memastikan jika hubungan kerja berjalan harmonis, tanpa terdapat tekanan pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan mencakup perlindungan terhadap tenaga kerja saat mereka memasuki lingkungan kerja dan juga perlindungan jika tenaga kerja mengalami insiden selama menjalankan tugas mereka. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan perusahaan melahirkan hak serta kewajiban pekerja dalam kehidupan bermasyarakat. Guna mengamankan dan menjaga keselamatan pekerja serta guna membuat produktivitas kerja dengan optimal sehingga pihak perusahaan wajib melaksanakan kebijakan seperti pada dengan perundang-undangan yang berjalan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Erni Darmayanti, Perlindungan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan. Vol 3 No 2. Hal 283.

Melalui permasalahan diatas seharusnya perusahaan lebih sensitif dalam mendorong kemakmuran dan keamanan tenaga kerja sebab pada dasarnya jika tak ada tenaga kerja perusahaan tidak hendaknya berjalan optimal. Hal terkait juga berefek bagi K3 untuk tenaga kerja. <sup>7</sup> Sehingga dari itu pemerintah serta perusahaan wajib saling bekerja sama guna membuat perlindungan dan hak untuk tenaga kerja dan usaha guna membuat perlindungan pekerja ialah menyediakan jaminan keselamatan dan kesehatan untuk tenaga kerja. Hal terkait diperlukan mengingat lingkungan kerja yang berbahaya dan beresiko tinggi yang sewaktu-waktu bisa membahayakan tenaga pekerja itu <sup>8</sup>

Tingginya risiko terhadap keselamatan pekerja menjadikan perlindungan mereka sangat penting. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengelola dengan jelas hak serta kewajiban pekerja pada pasal 86, yang menyebutkan jika "Semua pekerja/buruh berhak atas perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta tindakan yang menghormati harkat martabat manusia serta nilai agama. <sup>9</sup> Sehingga semakin tinggi resiko perusahaan saat menyelenggarakan usaha sehingga perusahaan wajib menerapkan Safety yang dengan tidak langsung melindungi. tenaga kerjanya sehingga proses saat bekerja mencukupi standar keselamatan dan kesehatan kerja. <sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Elisa, Hidayatullah, Fathan Anshori. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Aneka Cahaya Surya Banjarmasin Dalam Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). 2021.

<sup>8</sup> Fitri Hardianti Solicha, Asri Wijayanti. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pelindung Diri. Vol 2 No 1 Hal 23.

<sup>9</sup> Elza Qorina Pangestika. Impelementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Pembangunan Perumahan di Wilayah DIY. Vol 9 No 1. 2023.

<sup>10</sup> Irene Svinarky, Zulkifli. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Buruh Di Kota Batam.

Perusahaan mempunyai peranan krusial guna penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan implementasi saat membuat hal tersebut diselenggarakan dengan bersamaan oleh pimpinan perusahaan dan semua tenaga kerja. Dalam pengimplementasiannya pimpinan perusahaan didampingi petugas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dimiliki perusahaan. Petugas atau ahli K3 yang dimiliki perusahaan mempunyai pengetahuan serta keahlian pada hal K3 yang berfungsi untuk memastikan dan menghindari segala jenis kecelakaan yang berhubungan dengan keadaan serta kondisi kerja. <sup>11</sup>Selain memastikan hal terkait dalam prosedur K3 berjalan efektif dan efisien perusahaan juga wajib menyediakan jaminan K3 guna mengamankan pekerja yakni dengan menyediakan pekerja Program Asuransi Kecelakaan Kerja atau program jaminan sosial ketenagakerjaan berupa BPJS Kesehatan yang hakikatnya menawarkan perlindungan untuk pekerja dengan komprehensif<sup>12</sup>. usaha pemenuhan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja merujuk pada permasalahan mendasar pada usaha menyediakan perlindungan tenaga kerja serta menciptakan hak serta kewajiban perusahaan dan tenaga kerja dalam menjalankan sebuah usaha. Perkembangan masa dengan pemakaian teknologi diberbagai perusahaan mengakibatkan semakin tingginya resiko terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga dibutuhkan upaya melindungi tenaga kerja.<sup>13</sup>

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja ialah satu dari produk hukum yang mengelola dan mendasari sistem Keselamatan dan Kesehatan

---

<sup>11</sup> Irwan Irwan, Saharuddin Saharuddin, Muh. Akbar Fhad Syahril. *Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Vol 10 No 4. 2023.

<sup>12</sup> Zahrani Nabilah, Susilawati. *Impelementasi Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Work From Anywhere (WFA)*. Vol 2 No 6. 2024 Hal 115-119.

<sup>13</sup> Muhammad Asbar, Abdi Wijaya. *Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat*. Vol 2 No 2. 2021.

Kerja di Indonesia. Kebijakan ini mengelola tentang prinsip-prinsip dasar dan ketentuan umum dalam pelaksanaan K3 ditempat kerja dan Undang-undang K3 di Indonesia senantiasa mengalami perkembangan dan pembaruan teknologi, tren industri, dan tantangan yang dihadapi ditempat kerja. Selain itu berdasarkan Kebijakan Pemerintah No 50 Tahun 2012 Pasal 1 ayat 2 yang berbunyi “Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berikutnya disingkat K3 ialah segala aktivitas guna memastikan dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui usaha pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit karena kerja” serta di pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjelaskan “Barang siapa hendaknya memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan mengenakan alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”. Artinya setiap pekerja wajib memanfaatkan Alat Pelindung Diri (APD) yang disiapkan manajemen ketika memasuki area kerja dan apabila melanggar sehingga dikenalkan sanksi pidana pada pasal 15 Undang- Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja berupa hukuman kurungan Paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling besar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sebab hal itu merujuk pada tindak pelanggaran.<sup>14</sup>

Perusahaan diwajibkan untuk menyiapkan Alat Pelindung Diri (APD) secara gratis untuk pekerjanya pada penyelenggaraan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal terkait sejalan di Pasal 35 ayat (2) dan (3) serta Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan jika perusahaan wajib mengadakan perlindungan seperti kemakmuran, keselamatan,

---

<sup>14</sup> Muhammad Fahrur Rozi, Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Vol 5 No 1. 2023.

dan kesehatan pekerja mulai dari rekrutmen hingga penempatan kerja. Perusahaan tidak diperkenankan mengabaikan tanggung jawabnya dalam menerapkan prosedur K3 dan menjaga keselamatan pekerja. Jika perusahaan mengabaikan kewajiban untuk memperhatikan kemakmuran pekerja/buruh, sehingga perusahaan hendaknya dikenakan sanksi yakni kurungan penjara maksimal 4 (empat) tahun serta denda hingga Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Ketetapan pidana ini dikehendaki bisa membuat efek jera dan menghindari pihak manapun dari menjalankan tindakan yang melanggar nilai serta norma yang berjalan pada masyarakat.<sup>15</sup>

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengangkat dan mendeskripsikan perusahaan PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda ialah sebuah perusahaan yang mendalami bidang industri peralatan pengeboran minyak yang didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia sejak tahun 1984. Perusahaan ini mempunyai sejumlah 150 tenaga kerja. Produk PT. Sagatrade Murni sudah berjalan sukses di hampir seluruh daerah penghasil minyak dan gas dunia dengan spektrum yang luas dari para pelanggan seperti perusahaan minyak untuk melayani kontraktor dan operator kecil. PT. Sagatrade Murni ialah perusahaan yang menjalankan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ber-SOP tinggi, sehingga dari hal tersebut penulis hendaknya mengamati lebih mendalam tentang perlindungan perusahaan saat menyediakan perlindungan dan penyelenggaraan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk pekerjanya.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Kartina Pakpahan, Roswita Sitompul. Janinan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Tim Medis Covid-19. Vol 15 No 2. 2022.

<sup>16</sup> Anthony Djafar, <https://www.gatra.com/news-586085-ekonomi-pt-sagatrade-murni-pionir-dalam-manufacturing-untuk-primary-cementing-equipment.html> diunduh 23 November 2023.

Berangkat dari aspek diatas, penulis merasa perlu dan penting untuk membahas dengan komprehensif permasalahan tersebut dengan menuangkannya dalam sebuah Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pelindungan Hukum Terhadap Penerapan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda”. Penelitian yang dijalankan bermanfaat guna ber mengetahui bagaimana perlindungan hukum untuk pekerja yang intensitas dan resiko kerja yang sangat tinggi dalam menerapkan prosedut Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada penelitian yang dijalankan penulis merumuskan masalah antara lain:

1. Bagaimana pelindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelenggaraan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda ?
2. Bagaimana peran pengawas ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan pada penelitian yang dijalankan antara lain:

1. Untuk mengetahui dan mengamati pelindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan mengamati peran pengawas ketenagakerjaan pada penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat penelitian yang dikehendaki terbagi dengan dua yakni:

#### 1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian terkait dikehendaki bisa menyediakan pengetahuan bagi pembaca tentang perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- b) Hasil Penelitian terkait dikehendaki bisa menyediakan masukan untuk pertanyaan-pertanyaan kritis dan akademis lainnya untuk muncul hingga pada ujungnya wacana ini mengkristal menjadi produk hukum.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian terkait dikehendaki bbermanfaat bagi praktisi, khususnya praktisi hukum guna menyediakan masukan untuk menyelesaikan persoalan masalah dalam perlindungan hukum bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

### **1.4 Keaslian Penelitian**

Penulis sudah mendapat sejumlah judul penelitian yang pernah ditulis dan berhubungan dengan judul yang hendak dibahas. Berikut penelitian terdahulu yang sudah ada :

**Tabel 1. 1.** Keaslian Penelitian

No	Nama	Judul	Penerbit	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Nanda A. Lestari Fithriatus Sholihah	Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Untuk pekerja SPBU Di Kota Yogyakarta	Universitas Ahmad Dahlan	2021	Bentuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Pekerja di yogyakarta masih belum sejalan pada undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang K3. (Nanda Ayu Lestari, <i>et all</i> , 2021).
2.	Qomariyatus Sholihah	Implementasi Ssitem Manajemen K3 Pada Konstruksi	Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin	2018	Penyelenggaraa n sistem keselamatan dan kesehatan

		<p>Jalan Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja</p>		<p>kerja pada proyek pembangunan jalan ke pelabuhan Trisakti-Liang Anggang dengan keadaan sangat baik. Hal terkait Dapat dinyatakan dengan kinerja SMK3 berlandasan kebijakan Menteri PU.N 9 Tahun 2008  dengan nilai 88,295%. (Qomariyatus Sholihah,</p>
--	--	--	--	---

					2018).
3.	Jovita Do Rosario Amaral	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	Universitas Airlangga	2021	Penelitian ini membahas tentang Perlindungan kerja dan kriteria kerja untuk tenaga kerja outsourcing sedikit sekali apabila dibandingkan dengan tenaga kerja yang lain yang langsung di perusahaan principal tidak seperti pada perundang-undangan yang berjalan. (Jovita Do Rosario

					Amaral, 2021).
4.	Gading Ari Kurnia Sandi	Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 Mataram)	Universitas Muhammadiyah Mataram	2021	Penelitian ini membahas dengan komprehensif tentang K3 yang dimanfaatkan pada PT PLN (UP3 Mataram) ditinjau dengan dekat dari undang-undang No 1 Tahun 1970. (Gading Ari Kurnia Sandi, 2021).
5.	Zainul Akhwil Imam Budi S	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Penyelenggara n Jaminan	Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang	2023	Penelitian ini membahas tentang peran perusahaan saat menyediakan

		<p>Kecelakaan Kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia</p>			<p>Alat Pelindung Diri (APD) secara gratis untuk karyawannya dan mengadopsi keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada hal prioritas. (Zainul Akhwil et al, 2023).</p>
6.	Arkisman	<p>Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Inti Gas Gresik</p>	<p>Universitas Gresik</p>	2018	<p>Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja di</p>

					<p>perusahaan dari kebijakan perundang-undangan yang berjalan dari diawalinya perjanjian kerja yang disetujui kedua pihak antara pekerjadan pihak perusahaan yang dijelaskan pada perjanjian kerja. (Arkisman, 2018).</p>
7.	Supriono	Analisis Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan	Universitas Alwasliyah Medan	2022	<p>Peneliti ini membahas tentang penyelenggara n dan peran pengawasan</p>

		<p>dan Kesehatan          Kerja di SMK          Multi Karya          Medan dan          Kesehatan Kerja          di SMK Multi          Karya Medan</p>		<p>sistem          manajemen K3,          hasilnya          penyelenggaraa          n sistem          manajemen K3          dikategorikan          belum maksimal          dibuktikan          dengan tingkat          kewaspadaan          akan          kemungkinan          bahaya dan          penyuluhan          yang tergolong          rendah serta          faktor          pengawasan          sistem K3          tergolong          dalam hasil          cukup baik.</p>
--	--	--	--	---

					(Supriono, 2022).
--	--	--	--	--	----------------------

Berdasarkan 7 penelitian terdahulu diatas yang dihimpun mempunyai klasifikasi perbedaan dengan penelitian yang hendak diselenggarakan penulis. Penulis mengangkat judul Pelindungan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda. Selain itu penelitian lebih memfokuskan pada pelindungan hukum dan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menyediakan pengawasan dan pembinaan terhadap prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dikarenakan PT. Sagatrade Murni bergerak dibidang manufaktur yang risiko kerjanya lumayan tinggi adanya kecelakaan kerja, oleh sebab itu penulis dengan komprehensif hendaknya mengkaji tentang pelindungan dan pengawasan sehingga insiden K3 saat bekerja bisa ditekan dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang seperti pada Undang- Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Adanya perbedaan judul, pokok permasalahan, locus dan tempus diselenggarakannya penelitian serta informan yang beda bisa menyediakan hasil penelitian yang beda dan bervariasi. Sehingga pada hal terkait terlihat novelty atau kebaruan penelitian yang hendaknya diselenggarakan penulis.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dijalankan bersifat yuridis empiris, atau sering dikenal sebagai penelitian lapangan, yang mempelajari ketetapan hukum yang berjalan serta kondisi nyata yang timbul di masyarakat. Penelitian yuridis empiris merupakan kajian hukum yang fokus pada penyelenggaraan ketetapan hukum normatif dalam praktiknya, dengan menilai bagaimana hukum tersebut diterapkan dalam setiap peristiwa hukum yang timbul di masyarakat<sup>17</sup>. Penelitian terkait diselenggarakan dengan fokus pada situasi nyata yang timbul dalam masyarakat, bermanfaat guna memahami dan mengumpulkan informasi serta data yang diperlukan. Sesudah data didapat dari lapangan, proses ini dilanjutkan dengan identifikasi masalah, yang kemudian hendaknya memfasilitasi usaha dalam menemukan solusi dan penyelesaian terhadap masalah yang ada.

### **B. Macam-Macam Penelitian**

#### **1. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan ialah jenis penelitian yang mengumpulkan data melalui pengumpulan informasi dari berbagai sumber pustaka seperti buku, majalah, bahan dokumentasi, surat kabar, dan internet, serta sumber

---

<sup>17</sup> Rifa'i, Iman Jalaudin, Ady Purwoto, Marina Ramadhani, Muksalmina, Muhammad Taufik Rusydi, Nasruddin Khalil Harahap, Ibnu Mardiyanto, et al. *Metode Penelitian Hukum*.2023.

lainnya. Dalam penelitian terkait, data yang dimanfaatkan bersumber pada bahan tertulis yang meliputi data primer dan sekunder:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yakni dengan sifat mengikat seperti Kebijakan Perundang-Undangan yang berjalan seperti UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, serta kebijakan pemerintah serta segala kebijakan yang berjalan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merujuk pada informasi yang didapat dengan sumber pustaka seperti buku yang ditulis oleh para ahli hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang terkait pada topik penelitian yang sedang diselenggarakan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ialah sumber yang menyediakan penjabaran mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Contoh bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), serta ensiklopedia.

## 2. Penelitian Lapangan

### a. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ialah tempat penulis hendaknya menjalankan penelitian. Dalam judul skripsi yang diangkat objek penelitiannya ialah PT.Sagatrade Murni Kota Samarinda.

### b. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian yang dijalankan yakni dengan non random sampling yakni purposive sampling. Teknik purposive sampling ialah metode penetapan sampel dengan memilih sejumlah sampel tertentu yang dinilai sejalan pada tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi.

### c. Subjek Penelitian

Berikut kriteria yang ditetapkan penulis menjadi subjek penelitian ialah mereka yang ikut serta pada aktivitas yang diamati, mengetahui dan mengerti informasi tentang penelitian.

Dari hal terkait, subjek penelitian yang dijalankan memanfaatkan 2 hal yakni responden dan narasumber antara lain :

#### A. Responden

Responden ialah individu yang menjawab pertanyaan dari peneliti. Dalam penelitian hukum ini, responden yang hendak diamati meliputi pekerja di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, pengawas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda, dan pengawas spesialis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

#### B. Narasumber

Narasumber ialah subjek yang menyediakan informasi bagi peneliti dari panduan wawancara yang terkait rumusan masalah yang dibahas. Pada hal terkait narasumber yang terkait ialah Akademisi, Serikat Pekerja Buruh dan Pemerhati Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

#### C. Cara Pengumpulan Data

##### a) Wawancara

Wawancara ialah interaksi langsung antara individu yang dilakukan secara tatap muka. Pada proses ini, pewawancara mengajukan pertanyaan yang sudah dirancang khusus dan relevan dengan penelitian guna memperoleh jawaban yang berkaitan langsung dengan isu yang dibahas. Penulis menjalankan wawancara langsung dengan subjek penelitian melalui pertanyaan-pertanyaan tersebut. Wawancara ditujukan untuk Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda dan Pengawas Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda.

#### D. Alat dan Bahan

Berdasarkan judul penelitian, alat dan bahan yang dimanfaatkan dalam penelitian tersebut bisa digolongkan dalam dua, yakni:

### 1. Alat

- Alat tulis yang dimanfaatkan seperti pulpen, pensil, dan kertas;
- Alat perekam yang dimanfaatkan seperti kamera, audio recorder, dan video recorder.

### 2. Bahan

Kebijakan perundang-undangan terkait sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Data serta informasi mengenai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

### E. Analisis Data

Data yang dikumpulkan bisa menjadi referensi utama dalam analisis penelitian untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah. Setelah data didapat, langkah berikutnya ialah mengolah dan mengamati data tersebut secara deskriptif, yaitu dengan menyajikan dan menggabungkan informasi yang didapat dari lapangan. Untuk menghasilkan temuan penelitian, penulis menggunakan analisis kualitatif dengan menyajikan data dengan rupa kalimat yang terstruktur, logis, serta jelas dan efisien, sehingga mempermudah pengertian serta interpretasi data.

## **1.6 Sistematika Skripsi**

Skripsi terkait mengikuti pedoman dari buku Pedoman Penelitian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Tahun 2024, yang

dibagi dengan empat bab. Semua bab tersusun atas sub bab yang dirumuskan guna menjabarkan ruang lingkup dan inti persoalan yang dibahas. Berikut urutan tiap-tiap bab dan pokok pembahasan pada penelitian:

## **1. BAB I**

Bab ini merujuk pada pendahuluan yang berisi Latar Belakang, Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Rancangan Sistematika Penelitian.

## **2. BAB II**

Bab ini menyajikan kajian pustaka yang didahului dengan kerangka teori yakni teori terkait judul penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda. Pada bab ini juga dibahas tinjauan (review) kajian terdahulu yang terkait pada tema penelitian dengan mengamati persamaan dan perbedaan studi-studi terdahulu.

## **3. BAB III**

Bab ini memuat hasil dari penelitian lapangan yakni analisis mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda dan ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang No 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, serta kebijakan pemerintah dan semua kebijakan yang berjalan serta memuat mengenai penjabaran mengenai bentuk

perlindungan hukum yang disediakan terhadap penyelenggaraan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda sudah sejalan pada Undang-Undang yang berjalan saat ini.

#### **4. BAB IV**

Bab ini memuat mengenai penutup yang mana dalam bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang penulis laksanakan dan saran-saran yang disampaikan penulis terhadap Penyelenggaraan Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara perusahaan serta pekerja/buruh guna menjalankan hak serta kewajiban guna membuat kondisi kerja yang aman dan efektif serta efisien.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Perlindungan Hukum**

Mengacu pada Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum ialah usaha menyediakan perawatan bagi hak asasi manusia yang ditekan serta pengamanan disediakan bagi masyarakat. Perlindungan hukum disediakan negara untuk memastikan jika warga negara hidup dalam keadilan, keamanan, dan keselamatan masyarakat. Perlindungan hukum merujuk pada konsep universal yang dilandasi dari Philipus M Hadjon, perlindungan hukum tersusun atas dua jenis yakni perlindungan hukum preventif serta perlindungan hukum represif.<sup>18</sup>

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif ialah menyediakan peluang bagi subjek hukum guna menyebutkan keberatan atau pendapat mereka sebelum ketetapan pemerintah dikeluarkan. Tujuan dari perlindungan hukum preventif ialah menghindari masalah atau sengketa.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif bermanfaat guna menemukan solusi atas sengketa yang ada. Perlindungan hukum terhadap yang dijalankan pemerintah berasal dari konsep mengenai perlindungan hak asasi manusia.

---

<sup>18</sup> Daffa Arya Prayoga, Jadmiko Anom Husodo, Andina Elok Putri Maharani, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berjalannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional*, Vol 2 No 2. 2023.

Perlindungan hukum reperesif bermanfaat guna menemukan solusi atas sengketa yang da. Perlindungan hukum terhadap yang dijalankan pemerintah berasal dari konsep mengenai perlindungan hak asasi manusia.

Mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat (1), tiap-tiap pekerja atau buruh serta keluarganya berhak menerima jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan ini bermanfaat guna memastikan keselamatan pekerja selama bekerja, sehingga jika timbul kecelakaan, mereka tidak perlu panik sebab ada aturan yang mengelola keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan pekerja tersusun atas dua aspek utama: perlindungan dari pemberi kerja serta perlindungan dari pemerintah. Perlindungan hukum dari pemberi kerja berjalan jika kebijakan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mendorong pemberi kerja untuk melaksanakannya secara efektif. Keberhasilan penyelenggaraan hukum ini tidak hanya dinilai dari segi hukum formal, tetapi juga dari sisi sosiologis dan filosofis.<sup>19</sup>

Fungsi tenaga kerja pada pembangunan nasional semakin penting. Oleh sebab itu, tenaga kerja wajib mendapatkan perlindungan, perawatan, serta kenaikan kemakmuran untuk memastikan mereka bisa berkontribusi dengan optimal guna pembangunan nasional serta bisa unggul di era global. Politik hukum ketenagakerjaan nasional di Indonesia guna menyediakan perlindungan untuk tenaga kerja berdasarkan pada Pancasila yang diterjemahkan dengan kebijakan undang-undang yang menjadi landasan hukum penyelenggaraan politik hukum tersebut. Perlindungan tenaga kerja wajib diamati dengan rangka mendorong kemakmuran bagi warga negaranya dan hal

---

<sup>19</sup> Ngabidin Nurcahyo, Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan kebijakan perundang-undangan di Indonesia, Vol 12 No 1, 2021.

terkait bukan tugas yang ringan oleh pemerintah namun wajib diwujudkan sebagai kewajiban dan tanggung jawab negara.<sup>20</sup>

Teori dalam perlindungan hukum ialah rangkaian proposisi atau keterangan yang saling berkaitan dengan sistematis. Umumnya teori tersusun atas 3 unsur. Pertama, hubungan antar berbagai unsur. Kedua, sesuatu hal yang biasa mengarah ke hal khusus atau nyata. Ketiga, teori menyediakan penjabaran mengenai segala aspek yang diajukan. Dengan demikian penelitian yang dijalankan, fungsi teori guna memberi arahan bagi penelitian yang diselenggarakan.<sup>21</sup>

a. Asas Keadilan

Hukum ketenagakerjaan muncul guna memberi keadilan untuk pemberi kerja serta penerima kerja pada relasi ketenagakerjaan.

b. Asas Keseimbangan

Dalam ketenagakerjaan asas keseimbangan diperlakukan dari pemberi kerja dan penerima kerja untuk mencapai tujuan bersama.

c. Asas Perlindungan

Dalam melindungi para pihak terutama pekerja melalui sarana hukum yang terdapat dengan terpenuhinya hak-hak pekerja pada relasi kerja.

---

<sup>20</sup> Ujang Charda S, Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Vol 32 No 1, 2015.

<sup>21</sup> Niru Anita Sinaga, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Pada relasi Ketenagakerjaan Di Indonesia, Diakses tanggal 25 juni 2024.

Pasal 108 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengharuskan untuk seluruh pekerja berhak dilindungi dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), moral dan kesusilaan. Pada hal tenaga kerja diperlukan dalam menaikkan kualitas untuk menunjang segala proses pekerjaan dengan baik. Perlindungan yang disediakan untuk tenaga kerja tentang keselamatan kerja sudah dikelola dengan baik dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sehingga tenaga kerja merasa terlindungi bagi keamanan serta kesejahteraan dalam mendorong produktivitas kerja. Dalam perlindungan hukum ada 3 perlindungan yang disediakan baik berupa aspek ekonomis, sosial dan teknis.

- a. Perlindungan ekonomis, pada hal ketenagakerjaan menurut Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengelola jika setiap pekerja/buruh berhak mendapat penghasilan yang cukup dan pantas untuk mencukupi aspek kemanusiaan.
- b. Perlindungan sosial, pada hal ketenagakerjaan perlindungan sosial yang disediakan perusahaan adalah jaminan kesehatan sejalan pada Pasal 99 dan Pasal 100 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jikasannya pekerja berhak mendapat jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Perlindungan teknis, pada hal ketenagakerjaan perlindungan yang disediakan untuk pekerja berupa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sejalan pada amanat Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 “Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap moral dan kesusilaan. Selain itu,

mereka juga berhak mendapatkan tindakan yang sejalan pada harkat dan martabat manusia serta nilai agama.

Dalam ketiga aspek perlindungan diatas sehingga perlindungan teknis yang terkait pada penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dimana perusahaan wajib menyediakan seluruh fasilitas keamanan kerja berupa Alat Pelindung Diri (APD) yang mencukupi Standar Operasional Prosedur (SOP) guna mengamankan tenaga kerja dari usaha paparan bahaya kecelakaan kerja sehingga tenaga kerja aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan dan membuat produktivitas tinggi dalam standar operasional perusahaan.<sup>22</sup>

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Mengacu pada International Labour Organization (ILO) dan World Health Organization (WHO), keselamatan dan kesehatan kerja bermanfaat guna mendorong dan menjaga kemakmuran pekerja, baik dalam fisik, mental, maupun sosial. Hal ini mencakup penempatan serta perawatan pekerja di lingkungan kerja yang sejalan pada keadaan fisiologis dan psikologis mereka, guna menciptakan keselarasan pekerja serta pekerjaan. Sementara definisi K3 merujuk pada sejumlah ahli :

---

<sup>22</sup> Ketut Wahyu Pratiwi, I Nyoman Lemes, Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Property Di PT. Graha Adi Jaya Singaraja, Vol 8 No 1, 2020.

Ridley mengemukakan jika “Keselamatan kerja ialah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya serta tata cara menjalankan pekerjaan”

Widodo menetapkan jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah bidang yang berhubungan dengan kesehatan, keselamatan, dan kemakmuran individu yang bekerja di perusahaan.

Dengan demikian bisa dibuat kesimpulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah rangkaian usaha membuat keadaan kerja yang aman dari bahaya kecelakaan baik fisik, mental atau emosional sehingga pekerja aman untuk menjalankan pekerjaan yang mencukupi aspek keselamatan, kesehatan dan tindakan sesuai martabat manusia.<sup>23</sup>

Tujuan dari penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah bagian usaha perlindungan tenaga kerja yang wajib ditingkatkan pada proses kerja. Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan sehingga tenaga kerja dan orang lain yang terdapat pada tempat kerja mendapat perlindungan dan hak atas jaminan keselamatan dan kesehatannya dan penyelenggaraan K3 bertujuan sehingga tidak mendatangkan bahaya dan ancaman. Selain itu seluruh penyelenggaraan proses produksi lancar dan mencukupi segala unsur regulasi dari Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja:

---

<sup>23</sup> Djoko Setyo Widodo, Keselamatan dan Kesehatan Kerja:Manajemen dan Impelementasi K3 pada lokasi Kerja, Yogyakarta:Media Pustaka. Hal 3

Tujuan utama penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah :

1. Menciptakan lingkungan kerja yang selamat.

Disadari jika lingkungan kerja merujuk pada lingkungan fisik dan non fisik dalam perusahaan yang berpengaruh pada kinerja dan produktivitas pekerja. Jika lingkungan aman dan kondusif hendaknya berpengaruh pada kinerja pekerja saat menjalankan pekerjaan.

2. Membuat keadaan yang aman dan sehat untuk pekerja, keluarga dan masyarakat sejumlah dengan usaha preventif dan rehabilitatif sehingga kesehatan pekerja terarah dan menghindari timbulnya penyakit.

Dengan penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dan maksimal hendaknya menimbulkan rasa nyaman dan tentram untuk pekerja untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan hal terkait bisa dilihat jika betapa pentingnya prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan.<sup>24</sup>

Pada hal K3 teori yang diajukan ahli bernama Herbert William Heinrich yang menjelaskan teori terkait mempunyai konsep domino yakni Teori Domino Heinrich. Teori ini menjelaskan akibat dari kecelakaan kerja yang membentuk rantai kecelakaan seperti:

---

<sup>24</sup> Novalien Carolina Lewaherilla, Isyeu Sriagustini, Christofa Desi Kusmindari, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bandung:Media Sains Indonesia. Hal 12.

### 1. Kondisi Kerja

Hal terkait mengacu pada alat yang dimanfaatkan sudah rusak atau tidak terawat yang membuat situasi kerja yang kurang aman dan membahayakan pekerja.

### 2. Kelalaian Manusia

Kelalaian manusia juga merujuk pada kesalahan yang bisa menimbulkan kemungkinan kecelakaan kerja seperti kurangnya pengetahuan dan pengalaman serta tekanan kerja yang berlebih.

### 3. Tindakan Tidak Aman

Tindakan tidak aman seperti perilaku pekerja yang bekerja tidak seperti prosedur keselamatan yang bisa berdampak pada kemungkinan kecelakaan kerja.<sup>25</sup>

Dalam teori Domino Heinrich berpendapat apabila satu elemen tidak terkontrol sehingga bisa berpengaruh pada elemen yang lain dan mendorong bahaya kecelakaan kerja.

## 2.3 Teori Pengawasan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

### A. Pengawasan

Dalam penyelenggaraan hukum terdapat tiga aspek yang mendapat perhatian dengan khusus yakni kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

---

<sup>25</sup> Bagaskara, <https://mutucertification.com/teori-kecelakaan-kerja-menurut-ohsas/> diunduh 25 Juni 2024.

Konsep hukum dan keadilan ialah kesatuan yang saling berhubungan dan tidak bisa terpisah. Penegakan hukum merujuk pada usaha dalam menciptakan ide-ide mengenai keadilan, kepastian dan kemakmuran. Mengacu pada Lawrence M. Friedman, sistem hukum tersusun atas tiga subsistem: substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Substansi hukum mencakup materi hukum yang dinyatakan pada kebijakan perundang-undangan. Struktur hukum berkaitan dengan lembaga atau institusi yang melaksanakan hukum, termasuk aparat penegak hukum. Budaya hukum mencakup perilaku hukum masyarakat. Ketiga unsur terkait saling berhubungan dan mempengaruhi keberhasilan penegakan hukum, bekerja sama guna meraih tujuan penegakan hukum yang efektif di masyarakat.<sup>26</sup> Kegagalan dalam satu dari komponen hendaknya berdampak pada faktor-faktor lainnya. Sebagai contoh jika substansi hukum tidak sejalan pada nilai yang terdapat di masyarakat atau struktur penegakan hukum tidak efektif, sehingga penegakan hukum juga hendaknya menjadi terhambat. Dalam pandangan Friedman pemahaman ini bersifat komprehensif dan koheren dari ketiga komponen ini penting untuk mencapai penegakan hukum yang efektif dalam masyarakat.<sup>27</sup>

Pada pelaksanaan hukum pidana mencakup tiga tahap, pertama tahap formulasi, kedua tahap aplikasi dan tahap ketiga ialah tahap eksekusi. Pada hukum pidana bidang ketenagakerjaan diselenggarakan dengan usaha persuasif

---

<sup>26</sup> Ansori L, Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif, Jurnal Yuridis Vol 4 No 2, 2017.

<sup>27</sup> Andi Kavenya Noorhaliza, Rizky Dwie Afrizal, Shira Carmela Permadi, Tsaniya Salma Azzahra, Teori Penegakan Hukum Mengacu pada Friedman Terkait Persoalan Pemakaian Narkotika Untuk Kepentingan Medis Relevansi Dengan Pertimbangan Moral Dan Hukum, Vol 1 No 2, 2023.

dan memfokuskan kebijakan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Pemerintahan melalui pengawas sebagai representatif dalam urusan pemerintahan menjalankan pembinaan untuk perusahaan serta pekerja/buruh untuk bisa melaksanakan aturan ketenagakerjaan. Dalam penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dibagi menjadi 3 tahapan yakni :

- a. Tahap preventif edukatif, yakni bimbingan dengan usaha menghindari dengan penyebaran norma-norma kerja melalui seminar seminar yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- b. Tahap represif non yustisial, yakni usaha paksa dengan luar pengadilan guna memenuhi kebijakan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan nota yang disusun pengawas ketenagakerjaan
- c. Tahap represif yustisial, yakni usaha terakhir dengan lembaga pengadilan dengan proses pengamatan. Pada hal terkait dalam ketenagakerjaan pengawas ketenagakerjaan yang berwenang ialah penyidik pegawai negeri sipil (PPNS).<sup>28</sup>

## **B. Pengamatan**

Dalam rangka pengamatan menurut Pasal 1 Angka 2 Kitab Undang- Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) mengartikan pengamatan menjadi bagian perbuatan hukum guna menemukan serta mengumpulkan barang bukti. Pada hal ketenagakerjaan mengelola interaksi antara pengusaha dan pekerja yang meliputi hak serta kewajiban satu dengan yang lain, sebab ada perjanjian kerja

---

<sup>28</sup> Oktantiani Dyah Pramudya, Efektivitas Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan, Vol 8 No 1, 2023. Hal 135.

tersebut sehingga hukum ketenagakerjaan mengelola interaksi antara kedua belah pihak. Pada penyelenggaraannya proses pengawasan ketenagakerjaan tersusun atas 3 elemen, yakni :

- a. Perancangan pengawasan ketenagakerjaan
- b. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan
- c. Pelaporan pengawasan ketenagakerjaan

Pengamatan bisa diselenggarakan jika pengawasan ketenagakerjaan sudah menjalankan pengawasan dan ada aspek-aspek ketenagakerjaan tidak disanggupi perusahaan.<sup>29</sup> Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan mempunyai wewenang untuk menjalankan pemeriksaan rutinitas setiap bulannya. Terkait temuan tindak pidana ketenagakerjaan bukan hanya didapat apabila pengawas menerima laporan melainkan dari hasil pemeriksaan rutin setiap bulannya sejalan pada Pasal 20 Kebijakan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 2016 yang memuat pemeriksaan pertama dan pemeriksaan berkala yang terdapat dalam rencana pengawas ketenagakerjaan serta pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang apabila menerima laporan terkait urusan bidang ketenagakerjaan.<sup>30</sup>

Teori Klasik yang berasal dari Jeremy Bentham dan Cesare Beccaria pada abad ke 18 sebagai teori deterence dimana tujuan penegakan hukum ialah untuk menghindari tindakan pidana dengan membangun kesadaran dan

---

<sup>29</sup> Zaifi Surya Gemilang, Aria Zurnetti, Khairan, Pengamatan Tindak Pidana Bidang Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Vol 6 No 1, 2023.

<sup>30</sup> Karenina Cantiga, Ismansyah, Khairani, Pengamatan Terhadap Pengusaha Atas Dugaan Tindak Pidana Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Barat, Vol 6 No 1, 2023.

mengajarkan masyarakat untuk tunduk dan hormat untuk norma-norma hukum yang ada. Teori hukum positivistik menekankan pada kepatuhan terhadap hukum dan berfungsi saat membuat fungsi norma dalam masyarakat. Teori ini juga menekankan jikasannya kebijakan wajib diikuti dan ditaati oleh semua warga negara untuk mencapai keteraturan dalam tatanan sosial masyarakat.<sup>31</sup>

#### **2.4 Teori Ultimum Remedium**

Dalam hukum pidana dalil ultimum remedium perlu dipertimbangkan, jika peran hukum yang lain kurang sehingga usaha terakhir ialah hukum pidana. Pelaksanaan ultimum remedium pada pemberian sanksi pidana ialah sebagai usaha terakhir.<sup>32</sup> Dengan kata lain, jika perkara bisa selesai dengan upaya kekeluargaan, negosiasi, mediasi, atau hukum administrasi, sehingga jalur tersebut wajib diutamakan sebelum memutuskan untuk menyelesaikan masalah secara pidana. Van Hamel menjelaskan bahwa pidana atau straf ialah bentuk penderitaan khusus yang dijatuhkan oleh pihak berwenang atas nama negara, yang bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban umum, dan dijatuhkan hanya sebab seseorang melakukan pelanggaran. Sanksi hukum pidana diterapkan ialah sanksi perampasan kemerdekaan yang jika tidak diterapkan dengan kehati-hatian sehingga hendaknya berkemungkinan melanggar hak-hak konstitusional warga negara. Oleh sebab itu tujuan pengenaan sanksi pidana

---

<sup>31</sup> Hijriani, M Yusuf, Winner A Siregar, Sopian, Perkembangan Teori Penegakan Hukum dalam Perwujudan Fungsi Norma di Masyarakat, Vol 5 No 2, 2023.

<sup>32</sup> Nur Ainiyah Rahmawati, Hukum Pidana Indonesia:Ultimum Remedium Atau Primum Remedium, Vol 2 No 1, 2013.

dipengaruhi oleh alasan yang dijadikan dasar pengancaman dan penjatuhan pidana.<sup>33</sup> Ultimatum remedium ialah asas dalam hukum pidana yang membatasi pemakaian sanksi pidana dengan penyelesaian perkara hukum sebagai usaha terakhir dan bisa mengedepankan penyelesaian dengan instrumen hukum lainnya<sup>34</sup>. Berkaitan dengan hal ketenagakerjaan teori ultimatum remedium ialah usaha terakhir dalam penyelesaian permasalahan bidang ketenagakerjaan sangat relevan sebab permasalahan ketenagakerjaan mengedepankan usaha penyelesaian melalui mediasi atau negosiasi untuk mencapai tujuan bersama. Namun jika hal terkait tidak bisa menjadi titik temu sehingga prinsip teori ultimatum remedium ialah usaha final atau usaha terakhir dalam pemecahan masalah dalam perselisihan bidang ketenagakerjaan bisa dimanfaatkan.

---

<sup>33</sup> Sheila Maulida Fitri, Eksistensi Penyelenggaraan Ultimatum Remedium dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia, Vol 2 No 1, 2020. Hal 18.

<sup>34</sup> Angelos Gogo Siregar, Implementasi Asas Ultimatum Remedium Terhadap Penyelenggaraan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Administratif, Vol 3 No 4, 2023.

## **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>35</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>36</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>35</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>36</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 komplek 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>37</sup>Pada hal penyelenggaraan

---

<sup>37</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>38</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 tindihan yang berakibat ke kepala bisa diminimalisir dengan adanya kekuatan

---

<sup>38</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>39</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>40</sup> menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat perusahaan bisa membuat keadaan yang aman dan sehat. <sup>41</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>39</sup> Muhammad Ali, Supervisor Health, Safety and Environment, Wawancara Pribadi, Samarinda, 15 Mei 2024, pukul 14.30 WITA.

<sup>40</sup> Andini Rizka Dwi Utami, Terapan Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Vol 4 No 1, 2020.

<sup>41</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>42</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 perih tidak timbul kecelakaan kerja namun menghindari adanya hal yang tidak dikehendaki.<sup>43</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>44</sup>Pengawas HSE menjalankan identifikasi selama sepekan dan memanfaatkan System Approach yang dimana semua orang bisa dikatakan bersalah sehingga

---

<sup>42</sup> Chasanofa Aditya Tama Putra, Pekerja PT.Sagatrade Murni, Wawancara Pribadi, Samarinda, 15 Mei 2024, Pukul 13.00 WITA.

<sup>43</sup> Aprilian Manda Pratama Putra, Pekerja PT. Sagatrade Murni, Wawancara Pribadi, Samarinda, 15 Juli 2024, Pukul 19.00 WITA.

<sup>44</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>45</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>45</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>46</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>47</sup>

---

<sup>46</sup> Arizal Rizki Syachputra, Akmad Wasiur Rizqi, Yanuar Pandu Negoro, Impelementasi Job Safety Analisis Dalam Penanganan Pencegahan Kecelakaan Kerja Di PT.DNP, Vol 11 No 1, 2023 Hal 39.

<sup>47</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>48</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>48</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>49</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>49</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>50</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>51</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>50</sup> Nazlia Qadry, Susilawati, Pengaruh Pemakaian APD Terhadap Incident pada lokasi Kerja, Vol 1 No1, 2023. Hal 149.

<sup>51</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>52</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>53</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>52</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>53</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>54</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>55</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>54</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>55</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>56</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>57</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>56</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>57</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>58</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>59</sup>.

---

<sup>58</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>59</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>60</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>61</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>60</sup> Dedy Nugroho, Kasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Wawancara Pribadi, Samarinda 13 Juni 2024, Pukul 13.30 WITA.

<sup>61</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>62</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>62</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>63</sup> Sehingga jika perusahaan tidak melaporkan adanya insiden kecelakaan kerja di perusahaan 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 Environmental Services (BES) yang beralamat di Jalan Salok Baru RT 8 Kelurahan Kariangau, Balikpapan Barat. Perusahaan ini 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>63</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>64</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>64</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>65</sup>

---

<sup>65</sup> Dedy Nugroho, Kasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Wawancara Pribadi, Samarinda 13 Juni 2024, Pukul 14.30 WITA.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merujuk pada elemen krusial yang wajib ditaati perusahaan sehingga dalam pengimplementasiannya menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman guna mendukung produktivitas dan kemakmuran pekerja. Mengacu pada kebijakan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tiap-tiap pekerja berhak pada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta Undang- Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) wajib mempunyai prinsip dasar dalam penyelenggaraan keselamatan kerja. Pada hal penyelenggaraan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) wajib didukung perusahaan serta pekerja/buruh sehingga bersama-sama menghindari kecelakaan kerja, menekan risiko insiden kerja dan mendorong produktivitas dan efisiensi kerja dengan penenaan Alat Pelindung Diri (APD) yang mencukupi Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berlangsung optimal. Keterlibatan seluruh elemen baik dari pekerja/buruh, pimpinan perusahaan hingga pengawas eksternal dari Dinas Tenaga Kerja bersama-sama menciptakan dan mengintensifkan kepatuhan dan kesadaran pekerja dalam memanfaatkan prosedur keselamatan kerja serta diselenggarakan penyelenggaraan dan inspeksi yang rutin sebagai bagian sistem keselamatan kerja yang efektif. Edukasi dan pelatihan yang

berkelanjutan sangat penting diselenggarakan perusahaan dengan membekali pekerja/buruh dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai dengan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) dengan tepat serta bisa menjalankan usaha pertama dalam pencegahan insiden kerja. Kedisiplinan dalam mengikuti prosedur kerja hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien serta kepatuhan dengan rekan kerja dalam mengingatkan pemakaian standar keselamatan selama berada di lingkungan kerja. Pada tujuan bersama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang tidak hanya melindungi pekerja tetapi juga mendukung keberlangsungan serta keberhasilan operasional perusahaan.

2. Pengawas Ketenagakerjaan yang merujuk pada representatif sebagai fungsi pembinaan dan pengawasan masih menemukan sejumlah kendala dalam menjalankan hal itu terutama dalam kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang hal terkait ialah pengawas dan dampaknya dalam menjalankan pembinaan dan pengawasan ialah :

a. Efektivitas Pengawasan Menurun

Kekurangan pada hal pengawas hendaknya berdampak pada pengawasan yang kurang efektif.

b. Beban Kerja Berlebih

Jumlah pengawas yang sedikit dengan jumlah perusahaan yang cukup banyak untuk diawasi hendaknya menambah beban kerja yang dialami pengawas yang hendaknya berdampak pada kelelahan, stress, dan penurunan kualitas kerja.

c. Kesenjangan Kepatuhan

Pada hal terkait perusahaan yang tidak diawasi dengan rutin hendaknya berkemungkinan mengabaikan kebijakan ketenagakerjaan.

#### 4.2 Saran

Dalam usaha penyelenggaraan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdapat sejumlah hal hendaknya dibenahi saat membuat budaya yang aman dari insiden kecelakaan kerja untuk memastikan lingkungan kerja efisien dan efektif serta aman untuk menunjang proses dan produktivitas saat bekerja.

1. Pengawasan yang intensif dan penyebarluasan informasi untuk pekerja jikasannya sekecil apapun bahaya kerja hendaknya bisa menimbulkan kecelakaan kerja dan memastikan untuk pekerja/buruh untuk selalu patuh dan taat hendaknya pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) serta menaati seluruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam lingkungan kerja.
2. Untuk Pemerintah yang hal terkait ialah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wajib menemukan solusi terbaik dalam pemenuhan sumber daya manusia (SDM) untuk pengawas ketenagakerjaan dengan penambahan personel atau rekrutmen pengawas ketenagakerjaan sehingga seluruh usaha bimbingan dan pengawasan yang diselenggarakan pemerintah bisa berjalan optimal. dan menciptakan keselarasan antara pihak pemerintah dan pihak perusahaan saat mencukupi usaha wajib diselenggarakan pada bidang ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Rifa'i, Iman Jalaludin, Ady Purwoto, Marina Ramadhani, Muksalmina, Muhammad Taufik Rusydi, Nasruddin Khalil Harahap, Ibnu Mardiyanto, et al. 2023. *Metodologi Penelitian Hukum*. Diedit oleh M.H. Anik Ifitah, S.H. Sada Kurnia Pustaka.

Syahrum, Muhammad. 2022. *Pengantar Metode Penelitian Hukum Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: CV Dotplus

H Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group.

### Jurnal :

Annisa Nur Juwita, Safety Reminder melalui Instragram sebagai Sarana Mewujudkan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Era Globalisasi, 2019, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret Surakarta Indonesia.

Rosento RST , Resti Yulistria , Eka Putri Handayani , Stefany Nursanty, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Universitas Bina Sarana Informatika.

Tantut Susanto, Retno Purwandari, Emi Wuri Wuryaningsih, MODEL KESEHATAN KESELAMATAN KERJA BERBASIS AGRICULTURAL NURSING: STUDI ANALISIS MASALAH KESEHATAN PETANI (Occupational Health Nursing Model-Based Agricultural Nursing: A Study Analyzes of Farmers Health Problem), Universitas Jember, 2016.

Ade Dwi Putra , Elvi Syamsuir , dan Fatma Ira Wahyuni, Analisis Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) di Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Payakumbuh, Program Studi Teknik Sipil, Sekolah Tinggi Teknologi Payakumbuh, 2021.

Dian Putri Maharani , Anik Setyo Wahyuningsih, PENGETAHUAN, SIKAP, KEBIJAKAN K3 DENGAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI DI BAGIAN RING SPINNING UNIT 1, Universitas Negeri Semarang, 2017

Erni Darmayanti, PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PERUSAHAAN, Fakultas Hukum, Universitas Potensi Utama Medan, 2018

- Muhammad Fahrur Rozi ,Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Universitas Airlangga, 2022
- Nanda Ayu Lestari , Fithriatus Shalihah , Perlindungan Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja SPBU Di Kota Yogyakarta, Universitas Ahmad Dahlan, 2021
- Qomariyatus Sholihah, Implementasi Sistem Manajemen K3 Pada Konstruksi Jalan Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja, Universitas Lambung Mangkurat, 2018
- Jovita Do Rosário Amaral, PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), Universitas Airlangga, 2021
- Zainul Akhwil, Imam Budi S, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT. Hiruta Kogyo Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, 2023
- Arkisman, Perlindungan Hukum Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Inti Gas Gresik, Universitas Gresik, 2018
- Supriono, Analisis Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di SMK Multi Karya Medan, Program Studi Teknik Mesin, Universitas Alwasliyah, 2022
- Syahrum, Muhammad. 2022. *Pengantar Metode Penelitian Hukum Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: CV Dotplus.
- Elisa, Hidayatullah, Fathan Anshori. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Aneka Cahaya Surya Banjarmasin Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). 2021
- Fitri Hardianti Solicha, Asri Wijayanti. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pelindung Diri. Vol 2 No 1 Hal 23.
- Elza Qorina Pangestika. Impelementasi Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Pembangunan Perumahan di Wilayah DIY. Vol 9 No 1. 2023
- Irwan Irwan, Saharuddin Saharuddin, Muh. Akbar Fhad Syahril. Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Vol 10 No 4. 2023
- Zahrani Nabilah, Susilawati. Impelementasi Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Work From Anywhere (WFA). Vol 2 No 6. 2024 Hal 115-119
- Kartina Pakpahan, Roswita Sitompul. Janinan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Tim Medis Covid-19. Vol 15 No 2. 2022
- Muhammad Asbar, Abdi Wijaya. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat. Vol 2 No 2. 2021

- Daffa Arya Prayoga, Jadmiko Anom Husodo, Andina Elok Putri Maharani, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional, Vol 2 No 2. 2023
- Ngabidin Nurcahyo, Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia, Vol 12 No 1, 2021
- Ujang Charda S, Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Vol 32 No 1, 2015
- Niru Anita Sinaga, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Diakses tanggal 25 juni 2024
- Djoko Setyo Widodo, Keselamatan dan Kesehatan Kerja:Manajemen dan Impelementasi K3 di Tempat Kerja, Yogyakarta:Media Pustaka. Hal 3
- Novalien Carolina Lewaherilla, Isyeu Sriagustini, Christofa Desi Kusmindari, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bandung:Media Sains Indonesia. Hal 12
- 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
- Muhammad Razik Ilham, Rumainur, 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
- Sudarmo, Zairin Noor Helmi, Lenie Marlinae, Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Untuk Pencegahan Penyakit Akibat Kerja. Vol 1 No 2. 2016
- M Satria Adi Rachim, A Setyo Wahyuningsih, B Wahyono, Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 PT Delta Dunia Sandang Tekstil, Vol 1 No 3. 2017
- Andini Rizka Dwi Utami, Terapan Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Vol 4 No 1, 2020
- Fadila Rahmawati, Naura Nazhifah Suryana, Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur, Vol 1 No 3, 2024
- Manlian Ronald A Simanjuntak, Rendy Praditya, Identifikasi Penyebab Risiko Kecelakaan Kerja Pada Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung Di DKI Jakarta, Vol 2 No 2, 2021
- 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
- Rico Novian Yuswantoro, Sofwan Indarjo, Praktik Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Konstruksi, Vol 7 No 2, 2023

- Faiz Muhammad Azhari, Imam Mustofa, Strategi Meningkatkan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Proyek Konstruksi di Tulungagung, Vol 5 No 3, 2023.
- Nazlia Qadry, Susilawati, Pengaruh Penggunaan APD Terhadap Incident di Tempat Kerja, Vol 1 No1, 2023.
- Andi Sarbiah, Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan, Vol 15 No 2, 2023.
- Alidina Nur Afifah, Suseno Hadi, Analisis Budaya K3 dengan Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire dan Safety Culture Maturity Model, Vol 12 No 2, 2018
- Dinar Dewi Kania, Eko Probo, Hanifah, Analisis Faktor Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Kargo Di Bnadara Soekarno Hatta International Airport, Vol 3 No 1, 2016
- Karima Sahranafa, Arimurti Kriswibowo, Peran Pemerintah dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provnsi Jawa Timur (K3) Kepada para Pekerja di Lingkungan Tempat Kerja, Vol 4 No 2, 2024
- Verawaty, Irene Svinarky, Zulkifli, Sudianto, Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kepulauan Riau Dalam Melakukan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Vol 9 No 4, 2020.
- Afriani Rivai, Abdul Razak, Asraf, Analisis Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, Vol 6 Issue 2, 2023.
- Ridho Mubarak, Manfaat Pengawasan Bagi Para Buruh, Vol 8 No 1, 2015,
- Wahyu Prabowo, Suwandoko, Rena Radityawati, Pengawasan Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang, Vol 9 No 1, 2023.
- Jihan Faradisha, Fluorina Oryza Muslim, Astrina Aulia, Marhadi Efendi, Awareness Norma Perundangan K3 Mekanik di Tempat Kerja, Vol 2 No 1, 2023
- Yenny Krisnny Tannasa, Peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Vol 4 No 1, 2016
- Ansori L, Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif, Jurnal Yuridis Vol 4 No 2, 2017
- Andi Kavenya Noorhaliza, Rizky Dwie Afrizal, Shira Carmela Permadi, Tsaniya Salma Azzahra, Teori Penegakan Hukum Menurut Friedman Terkait Persoalan Penggunaan Narkotika Untuk Kepentingan Medis Relevansi Dengan Pertimbangan Moral Dan Hukum, Vol 1 No 2, 2023
- Oktantiani Dyah Pramudya, Efektivitas Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan, Vol 8 No 1, 2023.

Zaifi Surya Gemilang, Aria Zurnetti, Khairan, Penyidikan Tindak Pidana Bidang Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Vol 6 No 1, 2023

Karenina Cantiga, Ismansyah, Khairani, Penyidikan Terhadap Pengusaha Atas Dugaan Tindak Pidana Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Barat, Vol 6 No 1, 2023

Hijriani, M Yusuf, Winner A Siregar, Sopian, Perkembangan Teori Penegakan Hukum dalam Perwujudan Fungsi Norma di Masyarakat, Vol 5 No 2, 2023

Nur Ainiyah Rahmawati, Hukum Pidana Indonesia:Ultimum Remedium Atau Primum Remedium, Vol 2 No 1, 2013

Sheila Maulida Fitri, Eksistensi Penerapan Ultimum Remedium dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia, Vol 2 No 1, 2020.

Angelos Gogo Siregar, Implementasi Asas Ultimum Remedium Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Administratif, Vol 3 No 4, 2023.

**Artikel :**

Anthony Djafar. <https://www.gatra.com/news-586085-ekonomi-pt-sagatrade-murni-pionir-dalam-manufacturing-untuk-primary-cementing-equipment.html>

Bagaskara, <https://mutucertification.com/teori-kecelakaan-kerja-menurut-ohsas/>

Teguh Prasetyo, <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/ketenagakerjaan/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-kaltim-gelar-pelatihan-peningkatan-kapasitas-pengawas-ketenagakerjaan>

Wawan Lastiawan, <https://www.prokal.co/advertorial/1774070326/pabrik-pengolah-limbah-b3-di-balikpapan>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Rekomendasi Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Timur



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN**  
Jalan Jenderal Sudirman No 1 Telp.(0541) 733333 Pes. 242,232 Fax.741594,733453  
Laman : <https://kesbangpol.kaltimprov.go.id>

S A M A R I N D A

#### REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 400.10.5.4 / 159 / Kesbangpol.IV

- a. Dasar : 3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.  
4. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 17 Tahun 2020 tanggal 29 Mei 2020 tentang Susunan Organisasi Tugas Fungsi Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Timur
- b. Menimbang : 2. Surat a.n. Dekan Fakultas Hukum. Wakil Dekan I Fakultas Hukum. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Nomor 118/FHU/C.4/C/III/2024, Tanggal 27 Maret 2024, Hal. Permohonan Rekomendasi Penelitian Skripsi.

**Kepala Badan Kesbang dan Politik Prov. Kaltim, memberikan rekomendasi kepada :**

Nama : **Alziqry Arifin**  
Jabatan : Peneliti Utama/NIM. 2011102432101/No. HP. 082158004757  
Tempat Tinggal : Jl.Dayung II GG II B No. 57. G/1.  
Nama Lembaga / : Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Jl.Ir. H. Juanda  
Alamat : No. 15. Samarinda Kampus 2 Jl. Pelita Pesona Mahakam Samarinda.  
Judul Proposal : " **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerjaan Atas Kepatuhan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Sagatrade Murni Kota Samarinda**".  
Bidang Penelitian : Hukum  
Status Penelitian : Baru  
Anggota Tim Peneliti : -  
Lokasi Penelitian : Samarinda  
- PT. Sagatrade Murni  
Waktu /Lama Penelitian : 28 Maret s/d 28 April 2024  
Tujuan Penelitian : Program Gelar Sarjana (S1)

### engan Ketentuan

1. Yang bersangkutan berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku diwilayah kegiatan;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. Setelah selesai penelitian agar menyampaikan 1 (satu) Eksemplar laporan kepada Gubernur Kalimantan Timur Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Timur.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Samarinda, 01 April 2024

an, KEPALA  
Plt. Kepala Bidang Keselamatan Nasional dan Penanganan Konflik

**Ahmad Firdaus Kurniawan, S.Sos., M.Si**

Pembina (IV/a)

197319301998031004

### Tembusan Yth :

1. Gubernur Kalimantan Timur ( sebagai laporan)
2. Kepala Balitbangda Prov. Kaltim
3. Kepala Badan Kesbangpol. Kota Samarinda
4. Yang Bersangkutan

**Lampiran 2. Surat Rekomendasi Penelitian Skripsi Dari Fakultas Hukum**

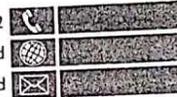


**UMKT**  
**Fakultas Hukum**

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://hukum.umkt.ac.id>

email: [fakultas.hukum@umkt.ac.id](mailto:fakultas.hukum@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 108/FHU/C.4/C/III/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Rekomendasi Penelitian Skripsi

Kepada Yth.  
**Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik**  
**Provinsi Kalimantan Timur**  
Di -  
Samarinda

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat yang telah diberikan kepada kita semua.

Schubungan dengan keperluan penyelesaian skripsi mahasiswa tingkat akhir di Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami mengajukan permohonan rekomendasi penelitian kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini:

Nama : Alziqry Arifin  
NIM : 2011102432101  
No. HP : +62 821-5800-4757  
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS KEPATUHAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PT. SAGATRADE MURNI KOTA SAMARINDA**

Untuk melaksanakan pengambilan data penelitian skripsi dari tanggal 28 Maret 2024 s.d. 28 April 2024 di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Samarinda, 15 Ramadhan 1445 H  
26 Maret 2024 M

Dekan Fakultas Hukum,  
Wakil Dekan I Fakultas Hukum



**Ikhwaniul Muslim, S.H., M.H.**  
NIDN. 1126059101

Kampus 1, Jln. H. Juanda No.15, Samarinda  
Kampus 2, Jl. Petai, Posen, Mahakam, Samarinda

### Lampiran 3. Surat Tanda Terima Surat Penelitian Skripsi

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal :  
 Diturunkan kepada :

Identitas Pemberi	Identitas Penerima
Nama : <i>Amir A</i> No. HP : <i>082158004757</i> Tanggal : Tanda tangan : <i>Amir</i>	Nama : No. HP : Tanggal : Tanda tangan : 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal :  
 Diturunkan kepada :

Identitas Pemberi	Identitas Penerima
Nama : <i>Amir Anifan</i> No. HP : <i>082158004757</i> Tanggal : <i>28/3/2024</i> Tanda tangan : <i>Amir</i>	Nama : <i>Amir Anifan</i> No. HP : <i>082158004757</i> Tanggal : <i>28/3/2024</i> Tanda tangan : 

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
 Kampus 1 Gedung G Lantai 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda Ulu, Samarinda

**TANDA TERIMA SURAT**

Telah diterima dari : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
 Perihal : *Penelitian Skripsi*  
 Diturunkan kepada : *PT. SAGATRADE MURUJ*

Identitas Pemberi	Identitas Penerima
Nama : <i>Amir Anifan</i> No. Hp : <i>082158004757</i> Tanggal : <i>21 Februari 2024</i> Tanda tangan : <i>Amir</i>	Nama : No. Hp : <i>Amir</i> Tanggal : Tanda tangan : <i>Amir</i>

Dokumentasi Penelitian Lapangan Skripsi



Lampiran 4. Lembar Konsul Bimbingan

	<b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR</b> Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda, Kampus I UMKT Telp. (0541) 748511, Kode Wilayah 75124 Website : <a href="http://www.umkt.ac.id">www.umkt.ac.id</a>	
	Kode : UMKT/FM/Plks.38	<b>KARTU KENDALI BIMBINGAN                  SKRIPSI</b>

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ALZIQY ARIFIN  
 Program Studi : S1 HUKUM  
 Pembimbing : RIO ARIF PRATAMA, S.H., M.H., LI.  
 Judul Penelitian : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN PROSEDUR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA PT. SAGATRADE MURNI KOTA SAMARINDA-

No.	Hari/Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf
1.	Senin, 25 September 2023.	Pertemuan Pertama membahas dan menyetujui proposal atas judul yang ingin diajukan.	
2.	Senin, 2 Oktober 2023	Pengajuan Judul Skripsi, Acc Judul.	
3.	Selasa, 31 Oktober 2023	Bab 1 Latar belakang dan rumusan masalah. Revisi.	
4.	Kamis, 16 November 2023	Bab 1 dan Bab 2 / Revisi	
5.	Sabtu, 25 November 2023	Bab 1 dan Bab 2 Acc Maju sidang proposal / Disk Review.	

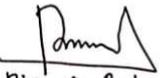
6.	Kamis, 25 April 2024.	Pembahasan Pedoman dan Pinyusunan Draft Wawancara ke objek Penelitian. lanjut Penelitian lapangan.	
7.	Rabu, 15 Mei 2024	Update Progress Penelitian lapangan dan lanjut ambil data ke Distrik Prov Kaltim.	
8.	Rabu, 12 Juni 2024	Bimbingan Draft wawancara untula ke Distrik Kaltim / Acc lanjut turun lapangan.	
9.	Kamis, 13 Juni 2024	Update Progress dan laporan hasil Penelitian lapangan dan Acc Bab III olah data dan mengikuti Pedoman baru.	
10.	Jumat, 5 Juli 2024	Bimbingan Bab III dan Revisi Serta menambahkan teori Serta menyuliskan Bab IV.	

\*) Setiap konsultasi dan bimbingan skripsi, kartu ini harus dibawa oleh mahasiswa untuk diisi dan ditandatangani oleh masing-masing dosen pembimbing yang bersangkutan.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

**Asnawi Mubarak, S.H., M.Si., M.Kn.**  
NIDN. 1112068301

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

  
Rio A. Pratomo  
NIDN. 1106019002

PELINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PENERAPAN  
PROSEDUR KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) PADA  
PEKERJA PT. SAGATRADE  
MURNI KOTA SAMARINDA

by Prodi Hukum

Submission date: 29-Jul-2024 11:30AM (UTC+0800)

Submission ID: 2424082228

File name: ABSTRAK\_SAMPAL\_BAB\_4\_ZIKRI.docx (68.43K)

Word count: 10349

Character count: 68994



29/2024  
/7

PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN PROSEDUR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA PT. SAGATRADE MURNI KOTA SAMARINDA

ORIGINALITY REPORT

<b>20%</b>	<b>18%</b>	<b>12%</b>	<b>%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.syekhnurjati.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>ejournal.uika-bogor.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>www.researchgate.net</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>pt.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>vdocuments.site</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>steamkop.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

id.123dok.com



29/2021  
/7

## RIWAYAT HIDUP



Alziqry Arifin lahir di Tenggarong, 24 November 2001 Email : [azieqarifin@gmail.com](mailto:azieqarifin@gmail.com) penulis merupakan anak tunggal dari pasangan suami istri Bapak Zainal Arifin dan Ibu Susanti. Penulis menganut agama islam dan bertempat tinggal di Jl. A.W. Syahrani Perumahan Guru SD Blok AE Kelurahan Gunung Kelua, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Penulis memulai pendidikan pada TK Cahaya Dewi pada tahun 2007 kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 002 Sangatta Utara, Kutai Timur pada tahun 2008-2014. Di tahun yang sama Penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Sangatta Utara, Kutai Timur pada tahun 2014-2017 dan melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Sangatta Utara, Kutai Timur. Di Tahun 2020 Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sarjana di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Pada Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.