

Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Sebagai Upaya Meningkatkan Pencegahan Kecelakaan Kerja di Perusahaan Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

David Nathanael Maruhawa¹, Agus Mulya Karsona², Holyness N Singadimedja³

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran

Email : david21008@mail.unpad.ac.id, agus.mulya@unpad.ac.id, holyness@unpad.ac.id

Abstract: *Safety and comfort of the work environment is one of the things that each worker is entitled to in a scope of work. This right is based on labor laws and regulations which stipulate that the welfare and safety of workers is one of the main priorities that must be provided by employers as employers. All efforts in providing work safety should be optimized, especially the management system within the company and the role of existing supervision. The Occupational Safety and Health Management System (SMK3) is one of the platforms created to anticipate work accidents within the company. However, the system will not run optimally without systematic supervision, one of which is from labor inspectors. For this reason, it is necessary to know more about the role of labor inspectors in implementation of SMK3 by the company in order to prevent work accidents for workers.*

Abstrak: Keselamatan dan kenyamanan lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang berhak dimiliki oleh masing-masing pekerja dalam suatu lingkup pekerjaan. Hak tersebut didasarkan pada peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang memang mengatur bahwa kesejahteraan dan keselamatan pekerja menjadi salah satu prioritas utama yang wajib disediakan oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Segala upaya dalam menyediakan keselamatan bekerja patut dioptimalkan, terutama sistem manajemen dalam perusahaan serta peran pengawasan yang ada. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan salah satu wadah yang diciptakan dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja di lingkup perusahaan. Namun, sistem tersebut tak akan berjalan secara optimal tanpa adanya pengawasan yang tersistematis, salah satunya dari para pengawas ketenagakerjaan. Untuk itu, perlu diketahui lebih dalam mengenai peran pengawas ketenagakerjaan dalam penerapan SMK3 oleh perusahaan demi mencegah terjadinya kecelakaan kerja bagi pekerja.

Received: April 30, 2025

Revised: May 06, 2025

Published: May 12, 2025

Key Words :

Safety of Work, Labor Inspector, Worker, Company

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Pengawas Ketenagakerjaan, Pekerja, Perusahaan



<https://doi.org/10.5281/zenodo.15387813>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



PENDAHULUAN

Dalam lingkup pekerjaan, pemerintah memberikan pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan demi tercapainya tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengacu pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“**UUD 1945**”), Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari isi pasal tersebut, dapat diketahui bersama bahwa setiap warga negara telah memperoleh kepastian hukum untuk memiliki hak nya dalam lingkup pekerjaan.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari laman BPJS Ketenagakerjaan, jumlah klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (“JKK”) dan Jaminan Kematian (“JKM”) dari program jaminan sosial ketenagakerjaan selama 2019 hingga November 2023 terus melonjak.¹ Jumlah klaim JKK pada 2019 tercatat 182.835 kasus. Tak berhenti disana, jumlah klaim JKK konsisten naik, 221.740 klaim pada 2020 dan 234.370 klaim pada 2021. Kemudian pada 2022, jumlahnya kembali meningkat menjadi 297.725 klaim. Pada akhirnya, sepanjang bulan Januari-November 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja yang mengajukan klaim JKK sudah mencapai 360.635 kasus. Fakta yang tak kalah menarik yakni mayoritas kasus klaim JKK tersebut terjadi di lingkup perusahaan.

Tren peningkatan juga terjadi pada jumlah klaim JKM. Jumlah klaim JKM pada 2019 mencapai 31.324 kasus. Jumlah klaim selanjutnya naik menjadi 32.094 klaim pada 2020 dan 104.769 klaim pada 2021. Pada 2022, tercatat 103.349 klaim. Sepanjang Januari-November 2023, jumlah klaim melonjak menjadi 121.531 kasus. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa pemerintah belum memiliki jawaban atas permasalahan terkait dengan kecelakaan kerja yang mengancam para pekerja dalam lingkup perusahaan. Di sisi lain, mengacu pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), para pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas:²

- Keselamatan dan kesehatan kerja;
- Moral dan kesusilaan;
- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua pekerja di perusahaan mendapatkan hak tersebut berdasarkan klaim JKK dan JKM yang terus konsisten meningkat dari tahun 2019-2023.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (“Kemnaker”), pada tahun 2024, telah terjadi sebanyak 462.241 kasus kecelakaan kerja dalam lingkup nasional.

Tabel A.1 Data Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia per Tahun 2024

No	Provinsi	Segmen Peserta			Jumlah
		Penerima Upah	Bukan Penerima Upah	Jasa Konstruksi	
1	Aceh	1.128	228	11	1.367
2	Sumatera Utara	22.388	1.104	247	23.739
3	Sumatera Barat	7.613	1.049	105	8.767
4	Riau	30.411	1.275	180	31.866
5	Jambi	6.682	438	15	7.135
6	Sumatera Selatan	6.584	320	27	6.931
7	Bengkulu	990	65	7	1.062
8	Lampung	3.630	128	8	3.766
9	Kep. Bangka Belitung	1.225	123	4	1.352
10	Kepulauan Riau	21.448	826	277	22.551
11	DKI Jakarta	25.313	3.204	491	29.008

¹BPJS Ketenagakerjaan, “Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir”, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>, [diakses pada 04/09/2024].

²Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)

12	Jawa Barat	74.207	5.000	561	79.768
13	Jawa Tengah	53.789	4.821	346	58.956
14	DI Yogyakarta	10.818	2.007	115	12.940
15	Jawa Timur	74.319	5.585	867	80.771
16	Banten	32.579	1.589	278	34.446
17	Bali	6.978	3.050	41	10.069
18	Nusa Tenggara Barat	735	381	53	1.169
19	Nusa Tenggara Timur	413	87	30	530
20	Kalimantan Barat	3.657	512	24	4.193
21	Kalimantan Tengah	9.139	149	14	9.302
22	Kalimantan Selatan	5.801	513	30	6.344
23	Kalimantan Timur	10.957	796	192	11.945
24	Kalimantan Utara	1.359	228	122	1.709
25	Sulawesi Utara	868	83	19	970
26	Sulawesi Tengah	4.812	134	55	5.001
27	Sulawesi Selatan	2.446	401	68	2.915
28	Sulawesi Tenggara	757	24	2	783
29	Gorontalo	190	59	-	249
30	Sulawesi Barat	90	30	5	125
31	Maluku	128	30	4	162
32	Maluku Utara	376	38	7	421
33	Papua Barat	518	23	19	560
34	Papua	1.296	64	9	1.369
Jumlah		423.644	34.364	4.233	462.241

Sumber: Kemnaker RI, Ditjen Binwasnaker & K3

Kasus kecelakaan yang tinggi dan terus meningkat merupakan indikasi masih rendahnya kesadaran masyarakat Indonesia terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (“K3”) dalam lingkup pekerjaan. Sedangkan, pada faktanya faktor K3 menjadi sebuah perlindungan bagi para pekerja. Tetapi nyatanya, perlindungan tersebut belum menjadi fokus utama perusahaan secara menyeluruh di Indonesia. Padahal di satu sisi, kecelakaan kerja tak hanya menimbulkan, kerugian materi bagi perusahaan, tetapi juga dapat mengancam jatuhnya korban jiwa. Perlu disadari, bahwa pekerja merupakan aset bagi perusahaan, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Maka dari itu, hadirilah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“SMK3”) sebagai salah satu wadah bentuk perwujudan upaya pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan.

Sebagai upaya untuk mencegah meningkatnya kasus kecelakaan kerja dalam perusahaan sekaligus mewujudkan pengimplementasian SMK3 di perusahaan, pemerintah telah memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“PP 50/2012”) yang didalamnya berisi mengenai ketentuan-ketentuan yang wajib ditaati dalam penerapan SMK3 dalam suatu perusahaan. Secara teori, SMK3 merupakan suatu hubungan dan pengaturan proses secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk membuat manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dapat diulang dan diidentifikasi. Secara lingkup yang lebih universal, dapat dikatakan bahwa SMK3 merupakan suatu perangkat manajemen yang memungkinkan pemeliharaan harmonisasi antara kegiatan kesehatan dan keselamatan kerja serta strategi perusahaan yang dapat digunakan dalam perbaikan dan penyelesaian kegiatan secara terus-menerus.³ Melalui PP 50/2012, perusahaan diwajibkan untuk menerapkan SMK3 sebagai salah satu ketentuan dalam menjalankan kegiatan bisnis sang perusahaan.⁴ Namun, PP 50/2012 memberikan persyaratan bahwa perusahaan yang diwajibkan untuk menerapkan SMK3 hanya berlaku bagi perusahaan yang:⁵

- a) Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
- b) Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait.

Adapun data terkait dengan data jumlah perusahaan yang telah menerapkan SMK3 sekaligus telah diaudit oleh Auditor SMK3 dari tahun 1996-2024 dari pihak Kemnaker,

Tabel A.2 Data Perusahaan yang Menerapkan SMK3 dan Telah Diaudit oleh Auditor SMK3 di Indonesia dari Tahun 1996 – 2024

Tahun	Jumlah	Jumlah Kumulatif
1996-2003	417	417
2004	76	493
2005	100	593
2006	117	710
2007	142	852
2008	165	1017
2009	131	1148
2010	180	1328
2011	238	1566
2012	254	1820
2013	306	2126
2014	415	2541
2015	635	3176
2016	722	3898
2017	1221	5119
2018	1465	6584

³ Muhammad Firdaus, “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada CV Agis Truss”, *Jurnal Selektia Manajemen*, Vol. 1, No.4, 2022, hlm. 196.

⁴ Pasal 5 ayat (1) PP 50/2012

⁵ Pasal 5 ayat (2) PP 50/2012

2019	1466	8050
2020	2362	10412
2021	1616	12028
2022	2004	14032
2023	1750	15782
2024	1556	17338

Sumber: Kemnaker RI, Ditjen Binwasnaker & K3

Untuk itu, diperlukan sebuah pengawasan demi memastikan terlaksananya ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada terkait dengan penerapan SMK3 khususnya dalam lingkup perusahaan yang salah satunya dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan menjadi suatu unsur yang penting dalam perlindungan tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan yaitu dengan cara preventif edukatif dan represif yustisia. Tindakan preventif edukatif digunakan bila kesadaran masyarakat atas kepatuhan hukum masih ada. Akan tetapi, apabila pendekatan dengan cara preventif edukatif tidak berfungsi dengan baik, maka tindakan yang digunakan ialah represif yustisia dengan tujuan agar masyarakat bisa mematuhi hukum dengan baik walaupun dengan keterpaksaan.⁶ Pengawasan ketenagakerjaan adalah wujud nyata dari fungsi publik dan administrasi ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk menyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum.⁷

Mengacu pada data dari Kemnaker, jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia saat ini hanya berjumlah 1.471 orang.

Tabel A.3 Data Pengawas Ketenagakerjaan Skala Nasional Tahun 2024

Sumber: Kemnaker RI, Ditjen Binwasnaker & K3

No	Provinsi	Jenjang Jabatan				Jumlah
		Ahli Pertama	Ahli Muda	Ahli Madya	Ahli Utama	
1	Aceh	4	17	2	-	23
2	Sumatera Utara	2	25	12	-	39
3	Sumatera Barat	3	17	14	-	34
4	Riau	8	16	13	1	38
5	Jambi	2	21	6	-	29
6	Sumatera Selatan	6	19	8	-	33
7	Bengkulu	5	10	9	-	24

⁶Ariffudin Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hlm. 113.

⁷ Giuseppe Casale, "Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pekerja", <https://www.ilo.org/id/publications/pengawasan-ketenagakerjaan-apa-dan-bagaimana-panduan-untuk-pekerja>, [diakses pada 03/09/2024].



8	Lampung	1	23	10	-	34
9	Kep. Bangka Belitung	2	22	3	-	27
10	Kep. Riau	4	30	3	-	37
11	DKI Jakarta	14	22	13	-	49
12	Jawa Barat	57	74	44	-	175
13	Jawa Tengah	18	75	52	-	145
14	DI Yogyakarta	3	7	11	-	21
15	Jawa Timur	32	78	48	-	158
16	Banten	25	27	19	-	71
17	Bali	2	9	10	-	21
18	Nusa Tenggara Barat	1	14	2	-	17
19	Nusa Tenggara Timur	3	13	1	-	17
20	Kalimantan Barat	11	15	1	-	27
21	Kalimantan Tengah	1	20	4	-	25
22	Kalimantan Selatan	13	20	3	-	36
23	Kalimantan Timur	4	34	11	-	49
24	Kalimantan Utara	6	1	1	-	8
25	Sulawesi Utara	-	16	13	1	30
26	Sulawesi Tengah	2	14	5	-	21
27	Sulawesi Selatan	1	27	23	-	51
28	Sulawesi Tenggara	-	15	3	-	18
29	Gorontalo	4	6	2	-	12
30	Sulawesi Barat	4	7	-	-	11
31	Maluku	12	5	1	-	18
32	Maluku Utara	-	6	-	-	6
33	Papua Barat	-	5	2	-	7
34	Papua Barat Daya	1	4	1	-	6
35	Papua	9	10	2	-	21
36	Papua Selatan	-	-	-	-	-
37	Papua Tengah	-	-	-	-	-
38	Papua Pegunungan	-	-	-	-	-
39	Ditjen. Binwasnaker	29	77	27	-	133
Jumlah		289	801	379	2	1.471

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti hendak mengkaji permasalahan tersebut lebih mendalam melalui penelitian dengan judul “PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN PENCEGAHAN KECELAKAAN KERJA DI PERUSAHAAN DITINJAU DARI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 50 TAHUN 2012 TENTANG PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA”

METODE PENELITIAN

Metode penulisan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penulisan yuridis normatif. Metode penulisan yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁸ Hal tersebut diwujudkan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan untuk menelusuri peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan, literatur-literatur, serta regulasi lain yang berkaitan dengan topik hukum yang dibahas.

Terkait dengan spesifikasi penulisan, Spesifikasi penulisan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah spesifikasi deskriptif analitis yang merupakan metode dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang berkaitan dengan permasalahan.⁹ Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus untuk menjelaskan keterkaitan antara peran pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan SMK3 sebagai upaya meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan dengan memperhatikan data-data, kaidah-kaidah yang berlaku dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Pengawasan Penerapan SMK3 di Lingkup Perusahaan bagi Pekerja ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

SMK3 menjadi suatu sistem yang hadir sebagai tindak lanjut dari ketentuan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu hak perlindungan yang patut diperoleh oleh seorang pekerja di lingkungan kerjanya dan Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Hal ini sebagai perwujudan dari alasan dasar diberlakukannya suatu SMK3 di perusahaan yang sejatinya bertujuan tak hanya untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas perusahaan, tetapi juga untuk mewujudkan peningkatan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi serta pencegahan dan pengurangan kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerja.¹¹ Dari berbagai manfaat dari pemberlakuan SMK3, perlindungan pekerja merupakan manfaat utama yang harus diprioritaskan. Hal tersebut dikarenakan dengan penerapan SMK3, angka kecelakaan dapat dikurangi atau ditiadakan sama sekali. Hal tersebut juga dapat menguntungkan bagi perusahaan mengingat sistem

⁸Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2021, hlm. 13-14.

⁹Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 97-98.

¹⁰Maria Sumardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996, hlm. 24.

¹¹ Pasal 2 PP 50/2012

tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan karena pekerja yang merasa aman dari ancaman kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja.¹²

Mengacu pada Pasal 18 ayat (1) PP 50/2012, pengawasan SMK3 dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pusat, provinsi dan/atau kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya. Pasal 18 ayat (2) PP 50/2012 menambahkan bahwa pengawasan yang dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini meliputi: a) pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen; b) organisasi; c) sumber daya manusia; d) pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang K3; e) keamanan bekerja; f) pemeriksaan, pengujian dan pengukuran penerapan SMK3; g) pengendalian keadaan darurat dan bahaya industri; h) pelaporan dan perbaikan kekurangan; dan i) tindak lanjut audit.

Dengan demikian, demi memperjelas proses serta tahapan pelaksanaan SMK3 dalam perusahaan, PP 50/2012 membaginya menjadi 5 (lima) cakupan utama, yakni:

1. Penetapan Kebijakan K3

Dalam kaitannya dengan proses penetapan kebijakan, pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk mengawasi para pengusaha dalam memenuhi ketentuan yang wajib dipenuhi dalam penyusunan kebijakan K3 di perusahaan. Pasal 7 ayat (2) PP 50/2012 mengatur terkait dengan ketentuan-ketentuan yang diwajibkan untuk dilaksanakan oleh pengusaha dalam hal penetapan kebijakan K3. Beberapa kewajiban tersebut, yakni:

- a. Tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi beberapa hal, yakni:
 1. identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko;
 2. perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
 3. peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 4. kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
 5. penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
- b. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus; dan
- c. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh

Dalam kaitannya dengan isi kebijakan K3 secara spesifik, Pasal 7 ayat (3) PP 50/2012 mengatur bahwa kebijakan tersebut paling sedikit memuat visi, tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan/atau operasional. Pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini berkewajiban untuk memastikan terwujudnya komitmen terhadap K3 tak hanya oleh pengusaha sebagai pembentuk kebijakan, tetapi juga para pekerja yang akan menjadi subjek yang berkewajiban untuk mematuhi kebijakan yang nantinya akan diberlakukan.

Mengacu pada Lampiran I Bagian A tentang Penetapan Kebijakan K3, beberapa wujud nyata dalam perwujudan komitmen terhadap K3 oleh pengusaha dan para pekerja tersebut, yakni:

- a. menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan;
- b. menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang K3;
- c. menetapkan personil yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K3;
- d. membuat perencanaan K3 yang terkoordinasi;
- e. melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3.

Tak lupa, pengawas ketenagakerjaan pun berkewajiban untuk mengawasi tindakan pengusaha dalam menyebarluaskan kebijakan K3 yang telah ditetapkan kepada seluruh pekerja/buruh, orang lain selain pekerja/buruh yang berada di perusahaan, dan pihak lain yang terkait sebagai salah satu bentuk kewajiban yang harus dilaksanakan mengacu pada Pasal 8 PP 50/2012.

¹² Hasbi Ibrahim, *Strategi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Alauddin University Press, Makassar, 2013, hlm. 19.

2. Perencanaan K3

Dalam hal perencanaan K3, mengacu pada Pasal 9 ayat (3) PP 50/2012, pengusaha harus mempertimbangkan beberapa hal, seperti:

- a. hasil penelaahan awal;
- b. identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko;
- c. peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya; dan
- d. sumber daya yang dimiliki.

Namun, patut dipahami bahwa dalam penyusunan rencana K3, pengusaha berkewajiban untuk melibatkan Ahli K3, Panitia Pembina K3, wakil pekerja/buruh, dan pihak lain yang terkait di perusahaan dalam membentuk suatu rencana K3 yang paling sedikit memuat, beberapa hal, yakni:

- a. tujuan dan sasaran;
- b. skala prioritas;
- c. upaya pengendalian bahaya;
- d. penetapan sumber daya;
- e. jangka waktu pelaksanaan;
- f. indikator pencapaian; dan
- g. sistem pertanggungjawaban.

Dalam hal penyusunan tersebut, pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk memastikan dan memantau bahwa pengusaha telah melibatkan pihak-pihak yang berkewajiban untuk terlibat dalam penyusunan rencana K3 serta memastikan pengusaha telah mengatur beberapa hal yang paling sedikit termuat dalam rencana K3 yang ada. Dalam beberapa kasus, masih ditemukan pengusaha-pengusaha yang tak melibatkan Ahli K3, Panitia Pembina K3, wakil pekerja/buruh, dan pihak lain yang terkait di perusahaan dalam penyusunan rencana K3. Alhasil, rencana K3 yang disusun hanya dituangkan dari sudut pandang pengusaha dan berpotensi untuk memberatkan pihak lainnya, dalam hal ini para pekerja. Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk melakukan pengawasan dalam hal penyusunan rencana K3, baik secara langsung, maupun berdasarkan hasil laporan dari Ahli K3 dari perusahaan yang bersangkutan.

3. Pelaksanaan Rencana K3

Dalam Pelaksanaan Rencana K3, kewajiban utama pengusaha dalam hal ini ialah wajib untuk menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi dan menyediakan prasarana dan sarana yang memadai. Terkait hal tersebut, spesifik terhadap tahapan Pelaksanaan Rencana K3, pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan meliputi supervisi terhadap Pelaksanaan Rencana K3 oleh pengusaha yang wajib didasarkan oleh Rencana K3 yang telah dirancang, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) PP 50/2012. Adapun dalam perwujudan pelaksanaan rencana-rencana K3 suatu perusahaan, pengusaha diwajibkan melakukan beberapa kegiatan yang masuk ke dalam kategori pemenuhan persyaratan K3. Beberapa kegiatan tersebut paling sedikit meliputi:

- a. **tindakan pengendalian:** tindakan pengendalian harus diselenggarakan oleh setiap perusahaan terhadap kegiatan-kegiatan, produk barang dan jasa yang dapat menimbulkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mendokumentasikan dan melaksanakan kebijakan standar bagi tempat kerja, perancangan pabrik dan bahan, dan prosedur serta instruksi kerja.
- b. **perancangan (*design*) dan rekayasa:** meliputi beberapa tahapan, seperti pengembangan, verifikasi, tinjauan ulang, validasi, dan penyesuaian.
- c. **prosedur dan instruksi kerja:** prosedur dan instruksi kerja harus dilaksanakan dan ditinjau ulang secara berkala terutama jika terjadi perubahan peralatan, proses atau bahan baku yang digunakan oleh personal dengan melibatkan para pelaksana yang memiliki kompetensi kerja dalam menggunakan prosedur.

- d. **penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan:** perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain harus menjamin bahwa perusahaan lain tersebut memenuhi persyaratan K3. Verifikasi terhadap persyaratan K3 tersebut dilakukan oleh personal yang kompeten dan berwenang serta mempunyai tanggung jawab yang jelas.
- e. **pembelian/pengadaan barang dan jasa:** sistem pembelian/pengadaan barang dan jasa wajib terintegrasi dalam strategi penanganan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, menjamin agar produk barang dan jasa serta mitra kerja perusahaan memenuhi persyaratan K3 dan pada saat barang dan jasa diterima di tempat kerja, perusahaan harus menjelaskan kepada semua pihak yang akan menggunakan barang dan jasa tersebut mengenai identifikasi, penilaian dan pengendalian risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- f. **produk akhir:** produk akhir berupa barang atau jasa harus dapat dijamin keselamatannya dalam pengemasan, penyimpanan, pendistribusian, dan penggunaan serta pemusnahannya.
- g. **upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan dan bencana industri:** prosedur menghadapi keadaan darurat dalam hal ini wajib diuji secara berkala oleh personil yang memiliki kompetensi kerja, dan untuk instalasi yang mempunyai bahaya besar harus dikoordinasikan dengan instansi terkait yang berwenang untuk mengetahui kehandalan pada saat kejadian yang sebenarnya.
- h. **rencana dan pemulihan keadaan darurat:** dalam melaksanakan rencana dan pemulihan keadaan darurat setiap perusahaan harus memiliki prosedur rencana pemulihan keadaan darurat secara cepat untuk mengembalikan pada kondisi yang normal dan membantu pemulihan tenaga kerja yang mengalami trauma.

Dari berbagai kegiatan yang paling sedikit diwajibkan untuk dipenuhi oleh pengusaha, pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini berkewajiban untuk memastikan sang pengusaha melaksanakan kegiatan pemenuhan persyaratan K3 berdasarkan identifikasi bahaya, penilaian, pengendalian risiko, potensi bahaya, investigasi, dan Analisa kecelakaan.

4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3

Tahapan selanjutnya yang menjadi cakupan pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini berkaitan dengan pemeriksaan, pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3 suatu perusahaan. Berbeda halnya dengan tiga tahapan sebelumnya, proses Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3 wajib dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten atau menggunakan jasa pihak lain.¹³ Nantinya, hasil pemantauan dan evaluasi kinerja K3 tersebut dilaporkan kepada pengusaha. Khusus dalam tahapan ini, pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk memastikan bahwa pengusaha dan perusahaan menggunakan sumber daya manusia yang tepat dalam proses pemantauan dan evaluasi kinerja K3 serta tindakan perbaikan dari hasil pemantauan dan evaluasi kinerja K3.

Mengacu pada Lampiran I Bagian D PP 50/2012 tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja, beberapa hal yang wajib dipastikan oleh pengawas ketenagakerjaan serta ahli K3 dalam pelaksanaan prosedur pemeriksaan, pengujian, dan pengukuran, yakni:

- a. personil yang terlibat dalam tahapan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 harus mempunyai pengalaman dan keahlian yang cukup;
- b. catatan pemeriksaan, pengujian dan pengukuran yang sedang berlangsung harus dipelihara dan tersedia bagi manajemen, tenaga kerja dan kontraktor kerja yang terkait;
- c. peralatan dan metode pengujian yang memadai harus digunakan untuk menjamin telah dipenuhinya standar K3;
- d. tindakan perbaikan harus dilakukan segera pada saat ditemukan ketidaksesuaian terhadap persyaratan K3 dari hasil pemeriksaan, pengujian dan pengukuran oleh pengusaha;
- e. penyelidikan yang memadai harus dilaksanakan untuk menemukan penyebab permasalahan dari suatu insiden; dan

¹³ Pasal 12 ayat (2) *jo.* (3) PP 50/2012

- f. hasil temuan harus dianalisis dan ditinjau ulang oleh pengusaha untuk keberlangsungan manajemen K3 perusahaan.

5. Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3

Mengacu pada Lampiran I Bagian E PP 50/2012 tentang Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3, pengusaha dan/atau pengurus perusahaan atau tempat kerja diwajibkan untuk:

1. melakukan tinjauan ulang terhadap penerapan SMK3 secara berkala; dan
2. tinjauan ulang SMK3 wajib dapat mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Dari kewajiban yang dibebankan kepada pengusaha tersebut, terdapat suatu “target/pencapaian” spesifik yang diwajibkan oleh PP 50/2012, yakni untuk mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa, termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan yang bersangkutan secara keseluruhan.

Dalam kaitannya dengan ruang lingkup peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3, pengawas ketenagakerjaan tetap menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai lembaga yang mengawasi terpenuhinya kewajiban-kewajiban yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha dalam perusahaan, dalam hal ini yakni kewajiban pengusaha untuk pelaksanaan tinjauan ulang terhadap SMK3 perusahaan serta peningkatan kinerja SMK3 perusahaan tersebut. Dalam hal ini, pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan untuk memastikan SMK3 pada suatu perusahaan telah berhasil mengatasi implikasi K3 terhadap seluruh kegiatan, produk barang dan jasa termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan serta telah disesuaikan dan ditingkatkan berdasarkan kemungkinan adanya:

- a. perubahan peraturan perundang-undangan;
- b. tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar;
- c. perubahan produk dan kegiatan perusahaan;
- d. perubahan struktur organisasi perusahaan;
- e. perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi, hasil kajian kecelakaan dan penyakit akibat kerja, adanya pelaporan;
- f. dan/atau karena adanya saran dari pekerja/buruh.

Spesifik terhadap pengawasan pelaksanaan tinjauan ulang terhadap SMK3 perusahaan serta peningkatan kinerja SMK3 perusahaan, pengawasan yang dilakukan oleh sang pengawas ketenagakerjaan termasuk ke dalam upaya yang bersifat represif sebagai wujud nyata pengendalian sosial yang bertujuan untuk menyembuhkan yang bertujuan untuk mengembalikan keseimbangan yang mengalami permasalahan atau gangguan. Wewenang pengawas ketenagakerjaan dalam menindaklanjuti upaya represif dalam hal peninjauan dan peningkatan SMK3 perusahaan terbagi menjadi 3 (tiga) jenis, yakni:

1. **Represif non Yustisial:** Upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian.
2. **Represif Yustisial:** Upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan. Saat tindakan represif yustisial dilaksanakan, pegawai pengawas ketenagakerjaan akan mewajibkan pengusaha untuk:¹⁴
 - a. memastikan dipenuhinya hak pekerja; dan/atau
 - b. melaksanakan segala hal lainnya terkait dengan peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁴ Muhammad Hassan, “Aturan Baru! Langgar Norma Ketenagakerjaan Ini, Pelaku Usaha Dapat Langsung Diproses ke Pengadilan”, 2020, <https://bplawyers.co.id/2020/02/21/aturan-baru-langgar-norma-ketenagakerjaan-ini-pelaku-usaha-dapat-langsung-diproses-ke-pengadilan/>, [diakses pada 23/04/2025].

Bagi perusahaan yang melanggar atau tidak melaksanakan kewajiban peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 perusahaan, PP 50/2012 tidak mengatur secara rinci mengenai sanksi yang akan dibebankan. Namun, sanksi terkait ketidakpatuhan pelaksanaan SMK3 dapat ditemukan pada UU Ketenagakerjaan, terkhususnya pada Pasal 190 ayat (1) *jo.* ayat (2) yang menyatakan bahwa menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi atas pelanggaran ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam UU Ketenagakerjaan, salah satunya adalah pelanggaran ketentuan Pasal 87 UU Ketenagakerjaan terkait dengan kewajiban setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sanksi administratif yang dimaksud dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin perusahaan. Pengenaan sanksi tersebut didasarkan pada pengawasan dari pejabat yang berwenang, dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan, yang telah melakukan audit kepada perusahaan-perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui perusahaan yang benar-benar melaksanakan SMK3 dengan baik maupun tidak sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Menteri. Hal tersebut telah sesuai dengan ruang lingkup pengawasan yang menjadi wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan yang telah diatur pada Pasal 18 ayat (2) PP 50/2012, yang beberapa diantaranya yakni untuk melakukan pemeriksaan, pengujian, dan pengukuran penerapan SMK3 serta pelaporan dan perbaikan kekurangan.

Pengoptimalan Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Segi Pengawasan SMK3 sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di Perusahaan

Dari segi teori peraturan perundang-undangan, perangkat hukum terkait dengan peran pengawas ketenagakerjaan serta ketentuan mengenai SMK3 telah diberlakukan. Namun, melihat dari fakta bahwa kecelakaan kerja tetap marak terjadi menurut data terkini tahun 2024 dengan total 462.241 kasus. Maka dari itu, terdapat beberapa poin utama yang masih perlu dikembangkan untuk penerapan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan, terkhususnya dalam lingkup SMK3 perusahaan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Beberapa poin tersebut, yakni:

1. Peningkatan Pengawas Ketenagakerjaan dari Segi Kuantitas dan Kualitas

Mengacu pada data terkait dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan per tahun 2024 [*Tabel A.3*], sejauh ini pengawas ketenagakerjaan di Indonesia berjumlah 1.471 orang. Sedangkan, jika melihat jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3 di Indonesia per tahun 2024 [*Tabel A.2*], terdapat sebanyak 2.206 total perusahaan yang menerapkan SMK3 di dalamnya. Dari kedua tersebut, dari segi kuantitatif, dapat jelas diketahui bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan yang saat ini ada belum memadai untuk mengawasi SMK3 keseluruhan perusahaan di Indonesia secara bersamaan. Memang, mengacu pada rencana kerja yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, 1 (satu) personil pengawas ketenagakerjaan diwajibkan untuk melaksanakan pengawasan serta pemeriksaan minimal 5 (lima) perusahaan dalam satu bulan. Namun, bukan berarti hal tersebut dapat berjalan efektif, melihat SMK3 bukan merupakan satu-satunya hal yang diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan.

Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia pada faktanya masih dalam level yang kurang maksimal, melihat dari fakta tidak seimbangnya jumlah pengawasan ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Rasio antara jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan obyek pengawasan yang tidak memadai. Indonesia sebagai negara berkembang rasio pengawas menurut ILO adalah 1:20.000 satu pengawas mengawasi 20.000 pekerja.¹⁵ Dengan jumlah pekerja sebanyak 13.138.048 idealnya pengawas ketenagakerjaan di Indonesia sebanyak 6.500 pengawas. Permasalahan kurangnya jumlah Pengawas Ketenagakerjaan tidak berbanding lurus dengan jumlah kasus ketenagakerjaan, terkait ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan dari waktu ke waktu juga mengalami peningkatan jumlah dan kualitas, namun kasus yang sampai ke pengadilan jumlahnya juga belum

¹⁵ Disnakertrans NTB, 2023, "Pengawas Ketenagakerjaan Perlu Ditingkatkan Kuantitas dan Kompetensinya", <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/pengawas-ketenagakerjaan-perlu-terus-ditingkatkan-kuantitas-dan-kompetensinya/>, diakses pada 02/05/2025

optimal. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penambahan pegawai pengawas ketenagakerjaan dari segi kuantitas pun diperlukan demi menjaga efektivitas serta sistematika pengawasan pada perusahaan-perusahaan yang menerapkan SMK3 di dalamnya.

Dari sini kualitas, sebagai garda terdepan alat penegakan hukum dalam sektor ketenagakerjaan, kualitas personil pengawas ketenagakerjaan harus terus berbenah diri dan memperbaiki kualitas pelayanan di tengah gencarnya upaya mendorong masuknya investasi. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh fakta bahwa secara keseluruhan, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab negara sebagai upaya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja. Salah satu wadah lainnya yang tersedia untuk pengoptimalan kualitas pengawas ketenagakerjaan yakni melalui Asosiasi Pengawas Ketenagakerjaan Indonesia (“APKI”). Memang secara teori, Permenaker 33/2016 telah mewajibkan para pengawas ketenagakerjaan untuk menjadi anggota dari APKI. Namun, program-program yang disediakan APKI masih belum memenuhi kebutuhan yang ada guna meningkatkan serta mendorong pemahaman dan kinerja para pengawas ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan mekanisme pengawasan SMK3 dalam perusahaan. Untuk itu, APKI pun dapat menjadi wadah yang sempurna dalam pengembangan kualitas pengawas ketenagakerjaan, tetapi tentunya harus dijalankan secara bersamaan dengan program-program yang relevan, guna menciptakan suatu keharmonisan antara pemahaman serta pengimplementasian pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan.

2. Pengoptimalan Sosialisasi terkait Kecelakaan Kerja kepada Pengusaha, Pekerja, dan Masyarakat

Pemahaman terkait keamanan serta keselamatan dalam lingkup pekerjaan menjadi hal yang sangat penting untuk dipahami serta diimplementasikan tak hanya oleh perusahaan, tetapi juga para pekerjanya. Kembali kepada peran utama K3 dalam ilmu kesehatan kerja, penerapan K3 berkontribusi dalam upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan upaya promosi kesehatan, pemantauan, dan survailan kesehatan serta upaya peningkatan daya tahan tubuh dan kebugaran pekerja. Sementara peran keselamatan adalah menciptakan sistem kerja yang aman atau yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan *loss*. Hal ini dikarenakan suatu perusahaan yang tidak bertanggungjawab dan gagal mematuhi ketentuan-ketentuan hukum yang terkait dengan kondisi-kondisi umum pekerjaan dan K3 merupakan suatu perusahaan yang tidak memiliki investasi yang diperlukan untuk melindungi pekerja dan terlibat dalam persaingan yang tidak sehat dalam lapangan kerja.

Investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menerapkan peraturan K3 adalah keharusan bagi perusahaan yang bertujuan untuk mencapai suatu perkembangan dari berbagai sektor, dengan alasan:

- a. perselisihan, kecelakaan dan penyakit mengurangi efisiensi dan memberikan hasil negatif dari investasi;
- b. lingkungan kerja yang baik akan menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualifikasi baik dan mendorong pada peningkatan produktivitas;
- c. lingkungan kerja yang aman dan sehat akan mempromosikan kesetaraan perlakuan membantu membangun percaya diri dan kepercayaan diantara pelanggan dan investor;
- d. persaingan yang sukses di pasar nasional dan internasional tidak dapat dicapai dengan metode kinerja perusahaan yang rendah, kondisi kerja yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat; dan
- e. konsumen semakin menuntut kondisi kerja yang layak dan kepatuhan pada standar ketenagakerjaan dalam mata rantai perdagangan global

Dari sisi pemerintah, mengacu pada salah satu tahapan pengawasan dari pengawas ketenagakerjaan yakni tahapan “Preventif Edukatif” yang menitikberatkan pada upaya pembinaan dan penyuluhan terhadap penerapan norma-norma ketenagakerjaan bagi masyarakat, pengusaha, pekerja, serta pihak-pihak terlibat agar mencegah terjadinya suatu kecelakaan kerja.

Dari sisi pengusaha, Pasal 9 UU Keselamatan Kerja pada dasarnya telah mewajibkan para pengusaha untuk melaksanakan pembinaan bagi para pekerjanya. Pasal 9 ayat (1) UU Keselamatan Kerja menyatakan bahwa pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang

- a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
- b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
- c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketentuan tersebut menjadi landasan utama bahwa pengusaha menjadi tonggak utama dalam pembinaan serta sosialisasi dalam lingkup perusahaan untuk para pekerja di dalamnya. Walaupun pemerintah memiliki peran pertama dalam memberikan penyuluhan, tetapi pengusaha pun memegang peran vital dalam meneruskan penyuluhan tersebut kepada para pekerja.

Dari sisi pekerja, pengetahuan serta pemahaman terkait dengan SMK3 yang berlaku dalam perusahaan merupakan kunci awal untuk menerapkan ketentuan SMK3 tersebut. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu yang terbentuk setelah seseorang melakukan pengeinderaan terhadap SMK3 yang ada di perusahaannya. Membentuk pengetahuan SMK3 yang baik merupakan langkah paling dasar untuk menyukkseskan SMK3 itu sendiri. Dalam tahap ini, tingkatan yang harus dicapai oleh seluruh pekerja dalam suatu perusahaan, idealnya adalah:

a. Mengetahui terkait SMK3 yang Berlaku dalam Perusahaan

Tahapan paling dasar ini juga merupakan tahapan yang krusial untuk menilai sejauh mana keterlibatan pekerja dalam SMK3. Jika mayoritas pekerja merasa asing dengan istilah SMK3, besar kemungkinan pekerja tidak dilibatkan meskipun sebenarnya perusahaan sudah sejak lama menerapkan SMK3. Organisasi perlu merubah strategi mereka karena seperti yang dijelaskan di awal bahwa kesuksesan SMK3 sangat ditentukan oleh keterlibatan pekerja dalam SMK3 itu sendiri.

b. Mampu Menjelaskan Terkait dengan SMK3 yang Berlaku

Jika ditahap awal pekerja tahu bahwa terdapat SMK3 di perusahaan, selanjutnya pekerja dapat menjelaskan makna esensial dari SMK3 itu sendiri. Dalam hal ini, pekerja dapat mengutarakan nalar berpikirnya terkait apa manfaat pelaksanaan SMK3 bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan. Pekerja juga dapat mengilustrasikan apa dampak buruk yang dapat terjadi jika perusahaan tidak menerapkan SMK3.

c. Mampu Menjelaskan Proses Penerapan SMK3 yang Berlaku

Pada tahap ini, pekerja dapat menyebutkan program – program SMK3 yang ada di perusahaannya. Lebih dari itu, pekerja dapat menjelaskan bagaimana ia terlibat dalam setiap program tersebut. Pekerja juga dapat menjelaskan sejauh mana hak dan tanggung jawabnya dalam penerapan SMK3. Pekerja pada dasarnya diharapkan dapat menjelaskan apa peran dari masing – masing personil dalam penerapan SMK3 tersebut.

d. Mampu Mengevaluasi Efektivitas serta Hasil Penerapan SMK3 yang Berlaku

Dalam tahap ini pekerja dapat menjelaskan kelemahan apa saja yang masih dimiliki perusahaan dalam menerapkan SMK3. Selanjutnya, pekerja diharapkan dapat mengoreksi dan memberikan saran perbaikan. Pekerja juga dapat menjelaskan di bagian mana perusahaan tersebut perlu mempertahankan kelebihan yang perusahaan tersebut miliki dalam menerapkan SMK3.

Ukuran terkait pemahaman pekerja terhadap SMK3 yang berlaku dalam perusahaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, yakni:

a. Pelatihan serta Penyuluhan yang Diterima

Organisasi perlu membuat program berkelanjutan untuk mempromosikan SMK3 melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan pula. Pendidikan dan pelatihan ini dapat berupa seminar, briefing, rapat, slogan, spanduk, poster, dll. Semua orang perlu mendapatkan pelatihan serta penyuluhan sesuai dengan perannya dalam penerapan SMK3, tak hanya pengusaha, tetapi juga para pekerja di dalamnya.

b. Periode / Masa Kerja sang Pekerja

Idealnya, pekerja lama memiliki pengetahuan SMK3 yang relatif lebih baik dibandingkan dengan pekerja baru. Hal ini juga tentunya terkait banyaknya pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang sudah dimiliki oleh pekerja lama. Perlu diciptakan sebuah budaya dimana pekerja lama secara sukarela mau membimbing pekerja baru untuk lebih memahami SMK3.

SIMPULAN

Penerapan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap SMK3 menjadi suatu tindakan guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja di lapangan kerja bagi para pekerja perusahaan. PP 50/2012 telah memberikan wewenang bagi pengawas ketenagakerjaan untuk melaksanakan pengawasan secara eksternal, sesuai dengan lingkup pengawasannya seperti pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen, organisasi, sumber daya manusia, pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang K3, keamanan bekerja, pemeriksaan, pengujian, dan pengukuran K3, pengendalian keadaan darurat, pelaporan dan perbaikan kekurangan, hingga tindak lanjut audit. Untuk itu, sudah menjadi kewajiban dari para pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan terlaksanakannya ketentuan yang terdapat dalam PP 50/2012, terkhususnya pada cakupan utama pelaksanaan SMK3, yang terdiri dari tahapan penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, hingga peninjauan dan peningkatan kinerja K3. Dengan demikian, SMK3 yang direncanakan dengan ketat, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, dan dievaluasi serta diawasi secara efektif dapat menjadi alat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Walaupun memang secara peraturan perundang-undangan ketentuan terkait dengan SMK3 masih relevan, masih ada beberapa poin yang perlu dikembangkan demi mendukung penerapan SMK3. Peningkatan jumlah pengawas ketenagakerjaan dari segi kualitas dan kuantitas hingga pengoptimalan sosialisasi serta penyuluhan pada pengusaha, pekerja, dan masyarakat menjadi 2 (dua) poin utama yang dapat menjadi faktor pendukung pengimplementasian SMK3 dalam perusahaan. Untuk itu, tak hanya dari pihak pemerintah, tetapi pengusaha dan pekerja pun wajib untuk saling terkoordinasi guna memberikan perubahan yang signifikan terhadap pengimplementasian tersebut. Dengan demikian, SMK3 tak hanya sebagai ketentuan yang diwajibkan, tetapi menjadi budaya yang diterapkan dalam lingkup pekerjaan.

SARAN

Walaupun pengawas ketenagakerjaan diberikan wewenang untuk melakukan pengawasan terkait dengan implementasi SMK3 dalam perusahaan menurut PP 50/2012, pengawas ketenagakerjaan bukanlah satu-satunya badan yang diberikan wewenang mengawasi. PP 50/2012 pun memberikan wewenang dan kewajiban bagi ahli K3 hingga auditor independen dalam menilai efektivitas dari SMK3 yang berlaku. Oleh karena itu, guna menindaklanjuti ketentuan yang diatur dalam Pasal 19 ayat (2) PP 50/2012 yang mengatur bahwa pengawasan SMK3 dilakukan secara terkoordinasi dengan pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka dari itu diharapkan tak hanya pengawas ketenagakerjaan, tetapi juga ahli K3, auditor independen, pengusaha, serta para pekerjanya bisa saling berkoordinasi demi membentuk pengawasan dari lingkup internal hingga eksternal yang sistematis. Dengan demikian, upaya pencegahan kecelakaan kerja pun dapat terukur dan terkoordinasi secara efisien.

Terkait dengan beberapa poin yang masih perlu ditingkatkan, pemerintah tak akan bisa bekerja secara individu. Hal tersebut dikarenakan lingkup manajemen K3 yang efisien tak hanya dirangkai oleh pemerintah, tetapi juga dipahami serta dilaksanakan oleh masyarakat, termasuk para pengusaha dan para pekerja. Untuk itu, peningkatan poin-poin pendukung dalam pengoptimalan SMK3 dalam perusahaan perlu ditanamkan sedari dini, tak hanya sebagai suatu kewajiban, tetapi sebagai suatu kebiasaan dan budaya yang patut dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga, pihak-pihak yang terkait di dalamnya dapat mengimplementasikannya sebagai suatu kebiasaan sehari-hari, bukan sebagai paksaan karena adanya suatu ketentuan yang diwajibkan.



REFERENSI

Buku

- Arieffudin Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020.
- Hasbi Ibrahim, *Strategi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Alauddin University Press, Makassar, 2013.
- Maria Sumardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2021.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jurnal

- Muhammad Firdaus, “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada CV Agis Truss”, *Jurnal Selektta Manajemen*, Vol. 1, No.4, 2022.

Sumber Lain

- BPJS Ketenagakerjaan, “Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir”, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>, [diakses pada 04/09/2024].
- Disnakertrans NTB, 2023, “Pengawas Ketenagakerjaan Perlu Ditingkatkan Kuantitas dan Kompetensinya”, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/pengawas-ketenagakerjaan-perlu-terus-ditingkatkan-kuantitas-dan-kompetensinya/>, [diakses pada 02/05/2025].
- Giuseppe Casale, “Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pekerja”, <https://www.ilo.org/id/publications/pengawasan-ketenagakerjaan-apa-dan-bagaimana-panduan-untuk-pekerja>, [diakses pada 03/09/2024].
- Muhammad Hassan, “Aturan Baru! Langgar Norma Ketenagakerjaan Ini, Pelaku Usaha Dapat Langsung Diproses ke Pengadilan”, 2020, <https://bplawyers.co.id/2020/02/21/aturan-baru-langgar-norma-ketenagakerjaan-ini-pelaku-usaha-dapat-langsung-diproses-ke-pengadilan/>, [diakses pada 23/04/2025].