****

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA DI KABUPATEN SIDOARJO**

Daud Christian Marbun

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

Abstrak

Banyaknya perusahaan di Jawa Timur harus diikuti dengan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja oleh pemerintah provinsi. Pengawas ketenagakerjaan berwenang melakukan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang. Pengawasan dilakukan melalui tahap pembinaan, pemeriksaan dan penyidikan. Peengawasan oleh pengawas tenaga kerja menjadi penting guna menjamin manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berjalan prima. Penelitian ini bertujuan mendalami terkait pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap keselamatan kerja perusahaan di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis sosiologis. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Informan penelitian ini adalah empat perwakilan perusahaan yang menyebar di Sidoarjo timur, Sidoarjo barat, Sidoarjo utara dan Sidoarjo Selatan. Teknik analisa data dianalisa secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap aspek K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo meliputi pengawasan preventif edukatif yang dilakukan melalui pembinaan secara langsung kepada perusahaan serta melalui serangkaian kegiatan sosialisasi. Kedua, yaitu represif non yustisial adalah pemberian sanksi. Kendala pihak pengawas adalah terbatasnya personel, anggaran, dan sarana prasarana penunjang. Upaya yang dilakukan adalah dengan penambahan personel dan anggaran serta melakukan pembinaan ke perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, saran peneliti yaitu pertama, mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menghimbau tegas kepada perusahaan yang belum memiliki P2K3 agar segera membentuknya di internal perusahaan. Kedua, mendorong perusahaan untuk meningkatkan anggaran pengawasan dan alokasi personel pengawas ketenagakerjaan serta mengembangkan metode dan teknik pengawasan K3 perusahaan. Ketiga, pekerja harus menginternalisasikan budaya K3 pada dirinya agar pekerjaan yang dikerjakan tidak menyebabkan kecelakaan kerja.

**Kata Kunci:** Pengawasan, K3, Sidoarjo.

Abstract

The number of companies in East Java must be followed by supervision of occupational safety and health by the provincial government. Labor inspectors are authorized to carry out labor inspections based on the law. Supervision is carried out through the stages of coaching, examination, and investigation. Supervision by labor inspectors is important to ensure that occupational safety and health management runs excellently. This study aims to explore the supervision of the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province on the safety of companies in Sidoarjo Regency. This research uses sociological juridical research. Data collection techniques using interviews and documentation. The informants of this research are four company representatives spread in east Sidoarjo, west Sidoarjo, north Sidoarjo, and South Sidoarjo. Data analysis techniques were analyzed descriptively qualitatively. The results showed that the supervision carried out by the labor inspector of the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province on the OHS aspects of companies in Sidoarjo Regency included educational preventive supervision which was carried out through direct guidance to the company and a series of socialization activities. Second, namely, non-judicial repression is the provision of sanctions. Obstacles to the supervisors are limited personnel, budget, and supporting infrastructure. Efforts are being made to increase personnel and budget as well as provide guidance to the company. Based on the results of the study, the researcher's suggestions are, first, to encourage the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province to strongly urge companies that do not yet have P2K3 to immediately establish one internally. Second, encourage companies to increase the budget for supervision and allocation of labor inspector personnel as well as develop methods and techniques for inspecting the company's OHS. Third, workers must internalize the OHS culture in themselves so that the work they do does not cause work accidents.

**Keywords:** Supervision, K3, Sidoarjo.

# **PENDAHULUAN**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hal yang krusial bagi perusahaan ketika menjalankan roda usahanya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja (Sudjana 2018). Kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja diantaranya kerugian materil perusahaan hingga korban jiwa para pekerja. Seiring perkembangan zaman sektor-sektor industri mulai menerapkan teknologi dalam menjalankan usahanya hal tersebut perlu ditopang dengan penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta didukung sumber daya manusia yang kompeten.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di dalamnya. Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan: “a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Oleh karena itu guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal upaya penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja adalah sebuah kewajiban bagi perusahaan.

Peran pemerintah baik pusat maupun daerah untuk mendorong perusahaan-perusahaan agar menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus terus didorong (Suhartoyo 2019). Adanya beberapa program yang dicanangkan pemerintah guna mendorong terciptanya budaya K3 mulai dari Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bulan K3 Nasional, Program K3 Nasional harus dikordinasikan kepada semua pihak yang terkait dengan proses produksi.

Pada 2018 baru sekitar 10% dari 211.532 jumlah perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) (Astuti 2018). Persentase tersebut menunjukkan bahwa penerapan SMK3 oleh perusahaan di Indonesia masih rendah dan belum menyentuh angka separuh dari total sekitar 211.532 perusahaan. Rendahnya kesadaran perusahaan menerapkan SMK3 mengakibatkan tingginya jumlah kecelakaan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan investasi ketenagakerjaan dalam jangka panjang (Burhani 2011). Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi penting karena terkait erat dengan kinerja pekerja dan berdampak besar pada kinerja perusahaan (Asikin 1993). Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan lebih lanjut terkait penerapan SMK3 diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah yang mengatur mengenai penerapan SMK3 adalah Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3.

Menurut Lalu Husni (Husni 2006) garis besar keselamatan dan kesehatan kerja adalah terhindarnya resiko kecelakaan kerja dengan pendekatan imiah dan praktis secara sistematis, serta dalam kerangka pikir kesisteman. Oleh sebab itu, pendekatan ilmiah secara sistematis dan komprehensif dalam mencegah terjadinya potensi kecelakaan kerja di perusahaan harus dilakukan secara periodik melalui mekanisme pengawasan sesuai standar yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin terlaksananya UU Ketenagakerjaan dan mengurangi jumlah pelanggaran (Hidayah 2015). Pengawasan ketenagakerjaan menurut UU Ketenagakerjaan adalah merupakan kegiatan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.

Indonesia sebenarnya telah memiliki undang-undang yang khusus mengatur mengenai keselamatan kerja yaitu Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (selanjutnya disebut UU Keselamatan Kerja). UU Keselamatan Kerja pada intinya mengatur bahwa pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan dirinya ketika melakukan pekerjaan. Selain memberi perlindungan terhadap pekerja, tujuan adanya UU Keselamatan Kerja juga untuk memberi perlindungan terhadap orang lain yang berada di tempat kerja, serta sumber-sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien (Rianto 2015).

Aspek penting terkait keselamatan dan kesehatan kerja adalah berfungsinya mekanisme pengawasan sebagai upaya preventif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. UU Keselamatan Kerja telah mengatur upaya pengawasan tersebut pada Pasal 5 ayat (1) yang menyebutkan:

“Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang-undang ini, sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya.”

Pengawasan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah terhadap sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan juga tidak kalah penting. Provinsi Jawa Timur sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbesar kedua di Indonesia menjadi wilayah bagi operasional perusahaan dari level kecil, menengah hingga besar yang banyak menyerap tenaga kerja. Pada tahun 2019, terdapat 46.973 perusahaan di Provinsi Jawa Timur, mengalami peningkatan 3,49% dibandingkan jumlah perusahaan pada Tahun 2018 yaitu sejumlah 45.389 perusahaaan. Jumlah perusahaan dengan kategori besar sebanyak 12.779, kategori sedang 7.564, dan kategori menengah sebanyak 26.630 (Provinsi Jawa Timur 2020).

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tiga pendekatan, yaitu preventif edukatif, represif non justisia (Pemeriksaan) dan represif justisia (Penuntutan). Tindakan preventif edukatif dilakukan apabila tingkat kesadaran antara pengusaha dan pekerja untuk mematuhi hukum masih tinggi meskipun tindakan preventif edukatif sudah dianggap tidak efektif lagi pada saat ini (Khakim 2009). Ketiga cara pengawasan tersebut sangat terkait erat dengan tingkat ketaatan antara pengusaha dan pekerja terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang ada.

Jumlah Tenaga Kerja di Jawa Timur mengalami penurunan sebanyak 324.266 pekerja pada Tahun 2019 sejumlah 3.286.424 pekerja (turun 8,98%) dari Jumlah Tenaga Kerja pada Tahun 2018 yaitu sebesar 3.610.690 pekerja. Sedangkan untuk pelaporan melalui SiWALAN (Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan) tercatat sebanyak 15.395 perusahaan yang sudah mendaftar di Tahun 2019 (32,77%) dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 2.248.473 orang, naik 195,96% dari tahun 2018 yaitu sebanyak 7.856 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja naik sebanyak 209,96% dari tahun sebelumnya yaitu 1,070,896 orang (Provinsi Jawa Timur 2020). Pada triwulan ketiga 2019 produk domestik regional bruto (PDRB) Jawa Timur berkontribusi 14,92 persen terhadap PDB nasional dengan pertumbuhan ekonomi berada di angka 5,52 persen (Provinsi Jawa Timur 2020).

Banyaknya perusahaan di Jawa Timur yang turut menopang PDB nasional harus diikuti dengan pengawasan yang prima oleh pemerintah provinsi agar tidak terjadi pelanggaran ketenagakerjaan maupun sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja.

Dasar hukum pelaksanaan pengawasan dan pembinaan ketenagakerjaan ditingkat provinsi Jawa Timur diatur dalam Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pasal 76 ayat (1) menyebutkan “Gubernur berwenang melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.” Pengaturan lebih lanjut diatur pada Pasal 76 ayat (2) yaitu “ketentuan lebih lanjut mengenai pengawasan dan pembinaan diatur lebih lanjut dalam peraturan Gubernur.”

Peraturan Gubernur yang mengatur hal tersebut adalah Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Perda Jawa Timur Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 14 ayat (1). Inti dari Pasal 14 ayat (1) tersebut adalah pelaksanaan pengawasan oleh Gubernur dilakukan melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan pembinaan (*preventive educative*), pemeriksaan (*represif non justitia*) dan penyidikan (*represif pro justitia*).

Pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

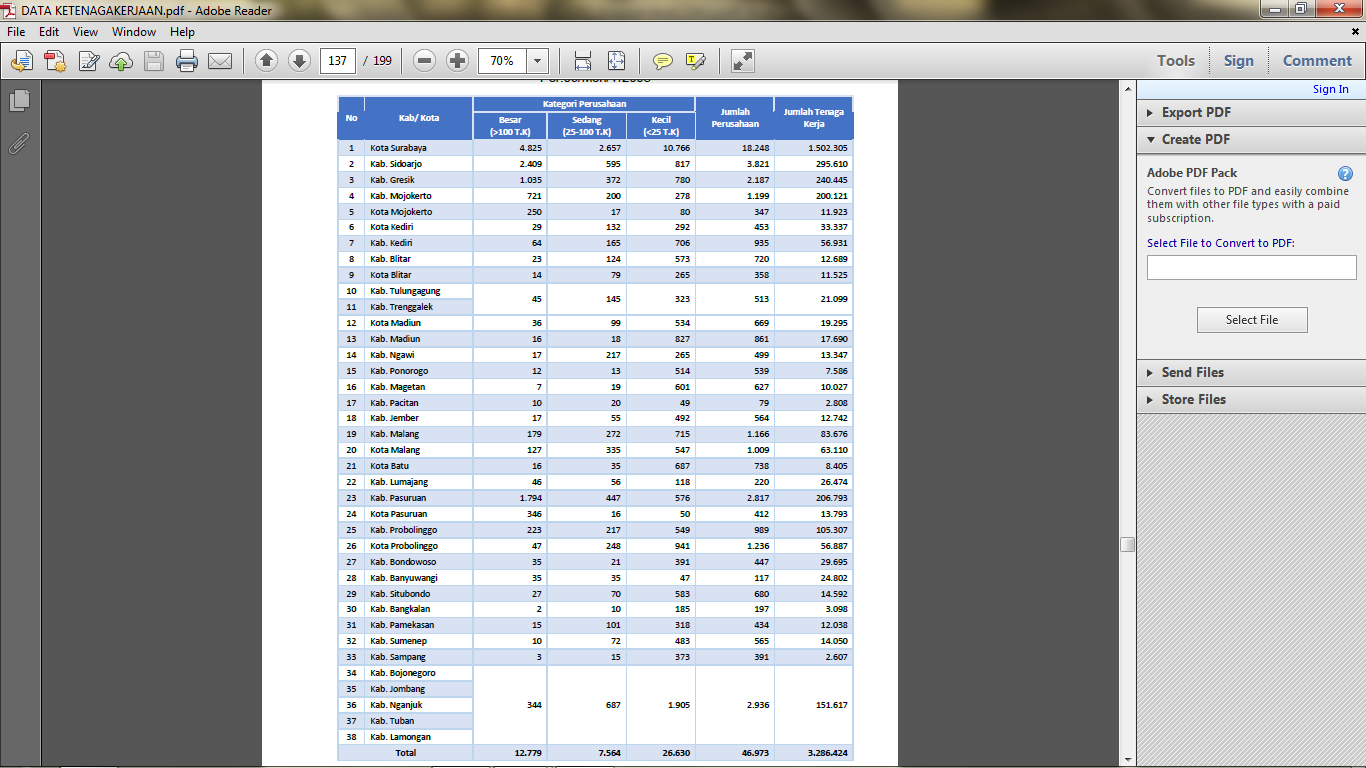
Pengawasan tersebut dilakukan melalui tahap pembinaan, pemeriksaan dan penyidikan. Jumlah perusahaan di Jawa Timur dengan skala kecil, sedang, dan besar yang berjumlah 46.973 dimana 15,395diantaranya telah melakukan wajib lapor data perusahaan dan pekerjanya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jatim. Dari jumlah perusahaan yang melakukan wajib lapor, baru 60 persen yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja (Widarti 2019).

Hal itu menunjukkan masih banyak perusahaan yang belum taat terhadap manajemen K3. Daftar Perusahaan dan Tenaga Kerja di Jawa Timur Tahun 2019 menurut Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Berdasarkan Permenakertrans No. Per.09/Men/V/2005 menunjukkan bahwa jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja terbanyak di Jawa Timur terletak di Surabaya, diikuti dengan Sidoarjo, Gresik, Mojokerto, dst. Data selengkapnya adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1**

**Daftar Perusahaan dan Tenaga Kerja**

**di Jawa Timur Tahun 2019**

****

Sumber: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, 2019

Dari jumlah kategori perusahaan mulai dari kecil, sedang, hingga besar didominasi oleh Kota Surabaya, sedangkan Kabupaten Sidoarjo sebagai wilayah penyangga menempati urutan kedua. Sebagai wilayah penyangga Surabaya dengan total jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja terbanyak kedua di Jawa Timur tentu menarik untuk diteliti bagaimana terkait aspek pengawasan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan di wilayah Sidoarjo.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan di wilayah Sidoarjo menarik untuk diteliti dikarenakan dalam Tahun 2020 ini saja terdapat beberapa kecelakaan kerja yang menimbulkan kebakaran dan memakan korban jiwa di Sidoarjo. Awal Januari 2020 kemarin terjadi kebakaran di Pabrik Scaffolding (CV AM Nanda Putra) di desa Kramat Jegu, Kecamatan Taman yang memakan korban jiwa 1 orang dan melukai 10 orang (Nugroho 2020). Pada April 2020 terjadi kebakaran di gudang bahan baku milik PT Central Proteina Prima di Jl. Raya Surabaya-Mojokerto KM. 19 (Suryani 2020). Pada akhir Agustus 2020 terjadi kebakaran di gudang milik PT. Tjiwi Kimia di Kecamatan Tarik Sidoarjo meskipun tidak memakan korban jiwa (Safutra 2020). Insiden yang terjadi di beberapa wilayah Sidoarjo tersebut menunjukkan masih adanya problem pada aspek K3.

Terjadinya beberapa insiden tersebut membuat penulis tertarik mengkaji lebih lanjut terkait pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan di wilayah Sidoarjo. Bukan hanya dari segi keselamatan dari kebakaran saja namun aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi satu kesatuan instalasi perusahaan guna mencegah terjadinya insiden kecelakaan kerja yang berbagai macam bentuknya.

Peran pengawasan oleh pengawas tenaga kerja menjadi aspek penting guna menjamin manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan prima sebagaimana mestinya. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk: 1. Mendalami lebih lanjut terkait pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap keselamatan kerja perusahaan di Kabupaten Sidoarjo. 2. Memahami kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengawasi aspek keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan di Kabupaten Sidoarjo serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala tersebut. 3. Mengetahui upaya yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam menghadapi kendala pengawasan aspek keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan di Sidoarjo.

**METODE**

Penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini merupakan penelitian yuridis sosiologis (Fajar and Achmad 2009). Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam peraturan perundang-undangan, namun melihat bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu diterapkan di masyarakat. Penelitian ini memfokuskan pada bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja di Kabupaten Sidoarjo dan kendala yang terjadi ketika melaksanakan pengawasan tersebut.

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan 4 (empat) Perusahaan di Sidoarjo yaitu PT. Jatim Taman Steel, PT. Prima Dinamika Sentosa, PT. Seven Surabaya Jaya, dan PT. Tjiwi Kimia. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, yang termasuk data primer adalah data yang didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan secara langsung dengan pihak terkait yaitu Kabag Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan Kepala Bagian Personalia 4 (empat) Perusahaan di Sidoarjo yaitu PT. Jatim Taman Steel, PT. Prima Dinamika Sentosa, PT. Seven Surabaya Jaya, dan PT. Tjiwi Kimia. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari kajian peraturan perundang-undangan yang terkait, literatur maupun jurnal skripsi.

Informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan personalia 4 (empat) Perusahaan di Sidoarjo yaitu PT. Jatim Taman Steel, PT. Prima Dinamika Sentosa, PT. Seven Surabaya Jaya, dan PT. Tjiwi Kimia. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, yang dilaksanakan secara bebas dengan menggunakan pedoman wawancara dan mencatat secara sistematis. Teknik ini dilakukan agar dapat memperoleh data secara mendalam berkaitan dengan pengawasan K3 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap perusahaan yang ada di Sidoarjo.

Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang berbagai macam dokumen (arsip) yaitu dokumen mengenai pengawasan K3 oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan laporan pengawasan internal perusahaan. Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu. Data yang didapatkan di dalam penelitian selanjutnya dianalisa secara deskriptif kualitatif yang dimana peneliti dalam menganalisis berkeinginan untuk dapat memberikan gambaran atau penjelasan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukannya (Wirawan 2011).

**PEMBAHASAN**

1. **Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur terhadap Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan di Kabupaten Sidoarjo**

Sebagai wujud perlindungan terhadap pekerja dari potensi kecelakaan kerja Pemerintah membuat kebijakan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui UU Ketenagakerjaan dan melalui PP No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam rangka menjamin pelaksanaan K3 oleh perusahaan berjalan sesuai dengan standar yang ada, pengawasan secara berkala mutlak diperlukan baik secara internal perusahaan maupun eksternal oleh Pemerintah.

Mekanisme pengawasan terhadap penegakan SMK3 telah tercantum pada PP No.50 Tahun 2012. Pada Pasal 18 ayat (2) PP No.50 Tahun 2012 menegaskan pengawasan terhadap penegakan SMK3 meliputi pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen; organisasi; sumber daya manusia; pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang K3; keamanan bekerja; pemeriksaan, pengujian dan pengukuran penerapan SMK3; pengendalian keadaan darurat dan bahaya industri; pelaporan dan perbaikan kekurangan; dan tindak lanjud audit.

Pengawasan ketenagakerjaan terkait K3 perusahaan oleh Pemerintah saat ini menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah khususnya yang mengatur pembagian urusan konkuren antara Pemerintah/Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota ada perubahan yang mendasar pada pembagian urusan bidang tenaga kerja sub bidang pengawasan ketenagakerjaan yaitu bahwa pembagian urusan konkuren tersebut hanya antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi. Hal tersebut dapat dilihat dalam ketentuan Lampiran huruf G Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja Nomor Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Pemerintah Pusat dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai kewenangan menetapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan, sedangkan Pemerintah Provinsi mempunyai kewenangan melaksanakan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan khususnya terkait aspek K3 perusahaan menjadi salah satu hal penting guna memastikan operasional kegiatan usaha telah menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya.

Kewenangan pengawasan ketenagakerjaan termasuk di dalamnya pengawasan terhadap K3 perusahaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masing-masing provinsi. Provinsi Jawa Timur sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbesar kedua di Indonesia menjadi wilayah bagi operasional perusahaan dari level kecil, menengah hingga besar yang banyak menyerap tenaga kerja tentu tidak lepas dari persoalan kecelakaan kerja.

Jumlah kasus Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dicover oleh BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur naik 12,29%, semula 27.461 kasus menjadi 30.835 kasus pada tahun 2019. Sedangkan nilai santunan bertambah 25,83% dari semula Rp.181.817.742.593,- di tahun sebelumnya menjadi Rp.228.779.213.093,- di tahun 2019 (Provinsi Jawa Timur 2020). Berdasarkan data JKK yang dicover oleh BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur pada tahun 2019, Kabupaten Sidoarjo menempati jumlah klaim terbanyak dengan 5.356 kasus (Provinsi Jawa Timur 2020). Oleh karena itu, pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur terhadap aspek K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo menjadi penting untuk didalami.

Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif fungsi pengawasan K3 yang dilakukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur terhadap kelaikan instrumen produksi maupun kondisi lingkungan perusahaan di Kabupaten Sidoarjo. Tingginya angka kecelakaan kerja berdasarkan data Jaminan Kecelakaan Kerja yang dicover oleh BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur memunculkan pertanyaan terkait kesadaran perusahaan secara umum di Kabupaten Sidoarjo dalam rangka mengurangi kejadian kecelakaan kerja utamanya melalui penegakan K3 secara konsisten.

Adanya kecelakaan kerja di suatu perusahaan tentu berkorelasi terhadap terganggunya proses produksi serta merugikan perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, konsistensi perusahaan serta kesadaran pekerja dalam mematuhi seluruh standar penerapan K3 menjadi hal krusial yang tidak bisa ditoleransi. Pasal 35 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Pemberi kerja (dalam hal ini perusahaan) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.”

Lebih lanjut, pada Pasal 86 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menegaskan :

“Untuk melindungi keselamatan pekerja tersebut bertujuan untuk mewujudkan produktivitas yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”

Berdasarkan dua ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut mengkonsekuensikan setiap perusahaan untuk memiliki dan mengimplementasikan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pengawasan terhadap kelaikan SMK3 di perusahaan menjadi hal wajib dan tidak dapat disepelekan. Pengawasan terhadap K3 perusahaan dapat dilakukan melalui tiga langkah yaitu, pertama, melalui upaya pembinaan (*preventive educative*). Merupakan upaya pencegahan melalui kegiatan pembinaan dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri terkait norma ketenagakaerjaan. Kedua, melalui tindakan represif non yustisial. Tindakan ini ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila terjadi pelanggaran serta memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

Ketiga, melalui tindakan represif yustisial. Tindakan ini dilakukan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila terjadi ketidakpatuhan pengusaha terhadap upaya preventif yang dilakukan pegawai pengawas. Pegawai pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berwenang melakukan penyidikan sesuai prosedur hukum yang berlaku.

Hasil pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur terhadap aspek K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo dengan mengambil sampel empat perusahaan, akan penulis kaitkan dengan langkah pengawasan di atas. Dari segi pengawasan preventif edukatif, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Dyan Sukma Sekarina, S.H. selaku pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, langkah preventif edukatif dilakukan melalui pembinaan secara langsung kepada perusahaan serta melalui serangkaian kegiatan sosialisasi dan pelatihan-pelatihan K3. Dari sisi represif non yustisial langkah Pemerintah Provinsi Jawa Timur terhadap empat sampel perusahaan tersebut ketika penulis konfirmasi kepada Dyan Sukma Sekarina, S.H. selaku pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur belum mencapai pada tahap tersebut dan selesai di tahap preventif edukatif.

Di luar empat perusahaan tersebut, secara umum pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sering menemukan bahwa masih belum terbentuk Panitia Pembina K3 (P2K3) di internal perusahaan. P2K3 merupakan badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. P2K3 berwenang memberi saran dan petimbangan kepada pengusaha atau pengurus terkait permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan.

Selain itu, beberapa perusahaan di Kabupaten Sidoarjo masih belum memiliki ahli K3 umum yang memadai serta masih terbatasnya pegawai teknis yang memiliki sertifikasi. Hal tersebut seringkali membuat pengawas ketenagakerjaan kesulitan mendapat keterangan secara mendetail ketika melakukan pengawasan ke perusahaan yang belum memiliki ahli K3 umum. Langkah pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang belum memiliki ahli K3 umum dan/atau terbatasnya pegawai teknis yang memiliki sertifikasi dilakukan secara persuasif dengan menghimbau serta menawarkan fasilitasi kerja sama dengan lembaga pelatihan dan sertifikasi K3 kepada perusahaan.

1. **Kendala yang Dihadapi Pihak Pengawas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur**

Faktor-faktor yang mempengaruhi terkendalanya pengawasan K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo oleh pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur penulis selaraskan dengan menggunakan teori faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum Soerjono Soekanto. Dalam bukunya yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum Soerjono Soekanto menjelaskan ada 5 (lima) faktor yang mempunyai keterkaitan erat selain karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga sebagai tolok ukur dari pada efektifitas penegakan hukum. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor hukum itu sendiri (perundang-undangan), faktor penegak hukumnya, faktor sarana atau fasiliitas, faktor masyarakat, dan faktor budayanya.

Kendala yang muncul dari sisi faktor hukum yaitu terkait ancaman sanksi bagi perusahaan yang sangat ringan dalam UU Keselamatan Kerja. Pasal 15 ayat (2) UU Keselamatan Kerja menyebutkan bahwa “ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggitingginya Rp. 100.000,-.” Hal tersebut menurut Dyan Sukma Sekarina, S.H. selaku pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur membuat kinerja pengawasan menjadi sia-sia karena perusahaan menganggap pengenaan sanksi kepada perusahaan yang tidak tertib dalam menerapkan SMK3 sangatlah ringan.

Faktor yang menjadi kendala berikutnya adalah dari sisi penegak hukumnya, dalam hal ini adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Menurut keterangan Dyan Sukma Sekarina, S.H. selaku pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur bahwa pengawas ketenagakerjaan melakukan pembinaan dan pemeriksaan terhadap K3 perusahaan setiap tahun. Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa karena terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan maka setiap tahunnya jumlah perusahaan yang diperiksa di Kabupaten Sidoarjo tidak bisa secara keseluruhan. Jumlah perusahaan di Kabupaten Sidoarjo yang menempati urutan kedua jumlah perusahaan terbanyak di Jawa Timur yaitu sebesar 3.821 perusahaan pada tahun 2019 bukan persoalan mudah dalam hal pengawasannya.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki peran krusial dalam menjamin pelaksanaan penegakan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia salah satunya terkait aspek K3. Pegawai pengawasan ketengakerjaan sebagai penegak hukum berperan dalam menunjang terjaminnya keselamatan dan kesehatan pekerja melalui pengawasan terhadap kelaikan instrumen produksi maupun lingkungan di perusahaan. Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan menjadi kendala yang terus berulang.

Melihat rasio jumlah perusahaan se-Jawa Timur (46.973 perusahaan) sebagai obyek pengawasan, jumlah pengawas ketenagakerjaan yang berada di unit kerja pengawasan ketenagakerjaan (180 orang) belum sebanding, karena sesuai ketentuan yang berlaku secara ideal 1 (satu) orang pengawas ketenagakerjaan diwajibkan melakukan pemeriksaan dan pengawasan per bulan sebanyak 5 (lima) perusahaan yaitu bila dikalkulasi dalam satu tahun pengawas ketenagakerjaan Jatim mampu melakukan pemeriksaan 10.860 perusahaan (23% dari jumlah perusahaan yang ada di Jatim) (Provinsi Jawa Timur 2020). Berdasarkan jumlah pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang hanya berjumlah sekitar 180 orang, untuk mengawasi seluruh perusahaan di Kabupaten Sidoarjo secara optimal tentu akan mengalami kesulitan.

Terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan tersebut membuat fungsi pengawasan terhadap aspek K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo menjadi kurang maksimal. Tidak maksimalnya pengawasan eksternal oleh pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur tersebut berimbas pada kelaikan instrumen produksi perusahaan yang seharusnya dilakukan *check and recheck* secara berkala. Kurangnya sumber daya pengawas ketenagakerjaan pastinya akan berpengaruh terhadap upaya menekan potensi kecelakaan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Kurangnya jumlah pengawas tersebut membuat banyak kasus-kasus pengaduan terkait K3 belum dapat terselesaikan secara cepat.

Faktor selanjutnya adalah dari segi anggaran pengawasan. Anggaran menjadi faktor penting berikutnya terhadap sukses atau tidaknya pelaksanaan program pengawasan K3 di perusahaan. Dyan Sukma Sekarina, S.H. selaku pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjelaskan bahwa kebutuhan anggaran pengawasan terkait K3 perusahaan menjadi hal krusial mengingat terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan. Khusus di Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah perusahaan terbanyak kedua di Jatim memerlukan sarana dan prasarana penunjang mulai dari biaya untuk akomodasi serta honor pengawas ketenagakerjaan hingga peralatan ukur dsb. Hal tersebut dapat terakomodir secara optimal apabila anggaran pengawasan tersedia secara maksimal.

Berdasarkan keterangan Dyan Sukma Sekarina, S.H. hal terkait anggaran pengawasan dapat dikatakan masih belum berimbang dan bisa dikatakan sangat terbatas dibandingkan dengan banyaknya jumlah perusahaan yang harus diawasi di Kabupaten Sidoarjo. Faktor anggaran membuat pengawasan K3 menjadi kurang optimal karena tidak maksimalnya kinerja pengawas ketenagakerjaan. Apabila dilihat dari tujuan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sesungguhnya adalah untuk menjamin terlaksananya UU Ketenagakerjaan dan mengurangi jumlah pelanggaran (Hidayah 2015).

Hasil wawancara dengan Pengelola Keuangan Bidang Pengawasan Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Pemprov Jatim bahwasannya anggaran bidang pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada tahun 2021 sejumlah Rp. 2.448.897.600 yang dibagi untuk tiga seksi yaitu seksi norma ketenagakerjaan Rp. 107.673.430, seksi Bina Penegakan Hukum Rp. 589.999.875, seksi K3 Rp. 751.224.295. Anggaran operasional masing-masing seksi yang di bawah angka 1 Miliar dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang harus di awasi di seluruh Jawa Timur tentu jumlah tersebut sangat terbatas. Keterbatasan anggaran tersebut tentu membuka potensi pelanggaran K3 di perusahaan menjadi semakin besar.

Kendala yang muncul berikutnya adalah dari sisi lemahnya pemahaman pekerja terkait budaya K3 di perusahaan. Faktor pekerja juga turut menentukan terselenggaranya K3 di perusahaan secara optimal. Peran pekerja menjadi sentral dalam upaya mewujudkan budaya K3 di perusahaan karena merekalah yang bersentuhan langsung dalam proses produksi perusahaan. Merujuk keterangan Asisten Manajer *Industrial Relation and General Affair* PT Jatim Taman Steel Bapak Nur Kholidi menyebutkan bahwa “pekerja menjadi yang paling beresiko terkena dampak apabila terjadi kecelakaan kerja”. Menurut Soerjono Soekanto ada beberapa indikator tentang kesadaran hukum di dalam masyarakat yaitu(Soekanto 1989):

1. Pengetahuan hukum, masyarakat memiliki pengetahuan secara konsepsional tentang perbuatan-perbuatan masyarakat yang sudah diatur oleh hukum.
2. Harus Paham, masyarakat bisa memaknai aturan-aturan yang ada pada pasal-pasal dalam Undang-Undang.
3. Sikap, masyarakat bisa menilai dalam dimensi-dimensi moral.
4. Perilaku, masyarakat mampu berperilaku sesuai dengan hukum yang berlaku.

Oleh karena itu, setiap pekerja wajib hukumnya mengetahui dan sadar akan budaya K3 untuk diterapkan secara konsisten baik saat maupun sesudah melakukan pekerjaannya. Kesadaran akan budaya K3 tersebut harus dimanifestasikan pekerja dalam perilaku kesehariannya ketika bekerja.

Berdasarkan keterangan Hasan Mangale S.H. selaku Kepala Seksi (Kasi) Bina Penegakan Hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang menyebutkan “bahwa budaya K3 sebenarnya bukan hanya ketika pekerja sedang melakukan pekerjaannya melainkan juga ketika ia hendak berangkat kerja hingga pulang ke rumah.” Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya K3 harus diinternalisasi pada diri setiap pekerja agar apa yang dia lakukan tidak menyebabkan kecelakaan kerja pada dirinya maupun orang lain. Sebagaimana budaya yang merupakan hasil dari kebiasaan yang terus dilakukan, maka budaya K3 memang harus selalu dimanifestasikan dimanapun pekerja tersebut berada agar tidak terjadi kecelakaan maupun hal lain yang membahayakan nyawa.

Berdasarkan pengamatan penulis ketika melakukan wawancara sekaligus observasi ke empat perusahaan Kabupaten Sidoarjo, penulis masih menemukan adanya beberapa pekerja yang masih belum tertib dalam menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja. Meskipun jumlahnya tidak banyak namun hal tersebut tentu bertentangan dengan semangat perusahaan dalam menciptakan budaya K3 di lingkungannya. Bahkan berdasarkan keterangan dari Bapak Nur Kholidi selaku Asisten Manajer *Industrial Relation and General Affair* PT Jatim Taman Steel bahwa di perusahaannya masih terdapat sejumlah pekerja yang seringkali tidak mengenakan alat pelindung diri utamanya ketika pada shift malam dimana pengawasan internal dari perusahaan memang kurang.

1. **Upaya dalam Mengatasi Kendala Pengawasan Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan di Kabupaten Sidoarjo**

Upaya yang dilakukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi kendala pengawasan K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo dilakukan dengan dua pendekatan yaitu secara preventif dan represif. Langkah preventif dilakukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui kegiatan sosialisasi, penyuluhan pelatihan-pelatihan, kunjungan terjadwal dan memberikan petunjuk teknis untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan kepada perusahaan secara terorganisir. Selain itu, perlu adanya suatu pembinaan secara berkala dari pengawas ketenagakerjaan terhadap pekerja bersama-sama dengan ahli K3 perusahaan agar tercipta suatu sinergitas antara pemerintah dengan perusahaan dalam menciptakan budaya K3.

Masih terbatasnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan membuat penambahan personel pengawas mutlak diperlukan. Hal tersebut bertujuan agar fungsi pengawasan yang dijalankan dapat berjalan lebih maksimal. Dari sisi kemampuan personil pengawas ketenagakerjaan masih banyak aspek yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan pengawasan serta manajemennya. Terbatasnya personil pengawas ketenagakerjaan tersebut mempengaruhi ketegasan serta kecepatan dalam merespon berbagai pengaduan terkait problematika K3 perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penambahan jumlah pengawasan ketenagakerjaan di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur guna meningkatkan kinerja pengawasan agar berjalan lebih efektif.

Kedua, yaitu dengan meningkatkan anggaran pengawasan. Peningkatan anggaran pengawasan dimaksudkan untuk menunjang kinerja pengawas melalui berbagai macam pendidikan serta untuk pengadaan fasilitas pengawasan serta honorarium pengawas. Dengan adanya peningkatan anggaran pengawasan secara bertahap pengawas ketenagakerjaan dapat mengikuti pendidikan PPNS yang nantinya dapat menangani penyidikan apabila ada perusahaan yang tidak tertib dan melakukan pelanggaran secara berulang.

Ketiga, mendorong Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar menghimbau perusahaan di Kabupaten Sidoarjo yang belum memiliki P2K3 agar secepatnya dibentuk. Tugas P2K3 sangat krusial diantaranya memberikan petimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha atau pengurus mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja, memberi saran dan penilaian terkait kelaikan instrumen produksi dan sarana prasarana K3 perusahaan.

Tanpa adanya P2K3 perusahaan akan kesulitan menentukan langkah kebijakan terkait aspek K3 di lingkungannya. Keempat, meningkatkan komunikasi dan keterbukaan antara perusahaan dengan pengawas ketenagakerjaan. Komunikasi dan sikap kooperatif perusahaan menjadi penting dalam rangka membentuk hubungan harmonis antara pengawas dengan perusahaan. Hubungan yang harmonis akan mempermudah pengawasan terkait aspek K3 di perusahaan dan menumbuhkan inisiatif perusahaan agar terus berupaya meningkatkan manajemen K3 di lingkungannya.

Berdasarkan keterangan Dyan Sukma Sekarina, S.H. bahwa “upaya represif dalam rangka mengatasi kendala pengawasan aspek K3 perusahaan dapat menjadi salah satu terobosan kebijakan ke depan”. Upaya represif dapat dilakukan dengan memberikan surat pemberitahuan atas tindak lanjut apabila terdapat pengaduan maupun ketika terjadi kecelakaan kerja. Surat pemberitahuan tersebut bertujuan untuk memastikan perusahaan melakukan tindakan cepat dan tepat dalam merespon adanya pengaduan maupun ketika terjadi kecelakaan kerja. Surat pemberitahuan dapat juga dilayangkan ke perusahaan apabila ditemukan adanya ketidaklaikan alat produksi maupun instrumen K3 berdasarkan laporan P2K3 yang disahkan Ketua dan Sekretaris.

Laporan P2K3 dapat dijadikan acuan pengawas ketenagakerjaan untuk memberikan surat pemberitahuan kepada perusahaan karena kegiatan P2K3 menitikberatkan pada pengembangan kebijakan dan prosedur mengendalikan risiko. P2K3 mengadakan pertemuan secara teratur dan hasilnya disebarluaskan di tempat kerja. Pelaporan kegiatan P2K3 dilakukan secara teratur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, laporan P2K3 yang disampaikan kepada pengawas ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dijadikan bahan evaluasi terhadap perusahaan terkait.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap aspek K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo meliputi pengawasan preventif edukatif yang dilakukan melalui pembinaan secara langsung kepada perusahaan serta melalui serangkaian kegiatan sosialisasi dan pelatihan-pelatihan K3. Pengawasan kedua adalah represif non yustisial adalah pemberian sanksi.
2. Kendala yang dihadapi pihak pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terkait pengawasn K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo, pertama dari sisi penegak hukumnya dimana jumlah personel pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki Pemerintah Provinsi Jawa Timur sangat terbatas. Kedua, terbatasnya jumlah anggaran pengawasan bagi pengawas ketenagakerjaan. Keempat, lemahnya pemahaman pekerja terkait budaya K3 di perusahaan. Ketiga, terbatasnya sarana dan prasarana penunjang pengawasan.
3. Upaya preventif yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi kendala pengawasan K3 perusahaan di Kabupaten Sidoarjo, Pertama, dilakukan pembinaan secara berkala dari pengawas ketenagakerjaan terhadap pekerja bersama-sama dengan ahli K3 perusahaan. Kedua, yaitu dengan meningkatkan anggaran pengawasan pengawas ketanagakerjaan. Ketiga, penambahan personel pengawas ketenagakerjaan. Upaya represif dapat dilakukan dengan memberikan surat pemberitahuan atas tindak lanjut apabila terdapat pengaduan maupun ketika terjadi kecelakaan kerja. Surat pemberitahuan tersebut bertujuan untuk memastikan perusahaan melakukan tindakan cepat dan tepat dalam merespon adanya pengaduan maupun ketika terjadi kecelakaan kerja. Surat pemberitahuan dapat juga dilayangkan ke perusahaan apabila ditemukan adanya ketidaklaikan alat produksi maupun instrumen K3 berdasarkan laporan P2K3 yang disahkan Ketua dan Sekretaris.

**Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, penulis merumuskan saran sebagai berikut:

1. Mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur agar menghimbau dengan tegas perusahaan di Kabupaten Sidoarjo yang belum memiliki P2K3 agar secepatnya membentuk P2K3 di internal perusahaannya.
2. Mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan anggaran pengawasan dan alokasi personel pengawas ketenagakerjaan serta mengembangkan metode dan teknik pengawasan K3 perusahaan.
3. Pekerja harus menginternalisasikan budaya K3 pada dirinya agar apa yang dikerjakan tidak menyebabkan kecelakaan kerja pada dirinya maupun orang lain di perusahaan.
4. Mendorong kepada pembentuk undang-undang dalam hal ini DPR agar ke depan mengatur ulang tentang urusan pemerintahan konkuren khususnya terkait pengawasan ketenagakerjaan dapat didelegasikan kepada kabupaten/kota.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asikin, Zainal dkk. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. 1st–7th ed. edited by A. Zainal. Jakarta.

Astuti, Indriyani. 2018. “Hanya 10% Perusahaan Terapkan Manajemen K3.” *Media Indonesia* 1. Retrieved (https://mediaindonesia.com/read/detail/203622-hanya-10-perusahaan-terapkan-manajemen-k3).

Burhani, Ruslan. 2011. “Menakertrans: Perusahaan Wajib Sediakan Peralatan Standar K3.” *Antara News.Com* 1. Retrieved November 1, 2020 (https://www.antaranews.com/berita/249411/menakertrans-perusahaan-wajib-sediakan-peralatan-standar-k3).

Fajar, Mukti and Yulianto Achmad. 2009. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Hidayah, Khoirul. 2015. “Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang.” *De Jure Jurnal Syariah Dan Hukum* 7(2):103.

Husni, Lalu. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. ke 4. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Nugroho, Agung. 2020. “Kebakaran Pabrik Di Kramat Jegu, Satu Tewas Dan 10 Orang Terluka.” *Radar Surabaya* 1. Retrieved (https://radarsurabaya.jawapos.com/read/2020/01/15/174956/kebakaran-pabrik-di-kramat-jegu-satu-tewas-dan-10-orang-terluka).

Provinsi Jawa Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2020. *Buku Informasi & Profil Ketenagakerjaan Dan Ketransmigrasian Provinsi Jawa Timur 2019*. edited by Astri Rosmasari Dyah dkk. Surabaya.

Rianto, Teguh. 2015. “Pengawasan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Berdasarkan Pasal 2 Ayat (2) UU No. 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan.” *Pakuan Law Review* 1(2):66.

Safutra, Ilham. 2020. “Tidak Ada Korban Jiwa Dari Kebakaran Di Pabrik Kertas Tjiwi Kimia.” *Jawa Pos.Com* 1. Retrieved (https://www.jawapos.com/surabaya/01/09/2020/tidak-ada-korban-jiwa-dari-kebakaran-di-pabrik-kertas-tjiwi-kimia/).

Soekanto, Soerjono. 1989. *Kegunaan Sosiologi Hukum Bagi Kalangan Hukum*. Bandung: P.T. Citra Aditya Bahkti.

Sudjana. 2018. “Hakikat Adil Dan Makmur Sebagai Landasan Hidup Dalam Mewujudkan Ketahanan Untuk Mencapai Masyarakat Sejahtera Melalui Pembangunan Nasional Berdasarkan Pancasila.” *Jurnal Ketahanan Nasional* 24(2):149.

Suhartoyo. 2019. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Adminitrative Law & Governance Journal* 2(2):334.

Suryani, Syarief Ika. 2020. “Gudang Pabrik Pakan Ternak Di Sidoarjo Terbakar.” *Suara Surabaya.Net* 1. Retrieved (https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2020/gudang-pabrik-pakan-ternak-di-sidoarjo-terbakar/).

Widarti, Peni. 2019. “Disnakertrans Jatim Targetkan 24.000 Perusahaan Wajib Lapor.” *Bisnis.Com* 1. Retrieved (https://surabaya.bisnis.com/read/20190212/531/888013/disnakertrans-jatim-targetkan-24.000-perusahaan-wajib-lapor).

Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, Dan Profesi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.