



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
DIPERUSAHAAN PT NHM (NUSA HALMAHERA MINERAL) GOSOWONG
ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA**

Adelheit Monasari Djiko

Email: adheldjiko79@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of legal protection for occupational health and safety (OHS) at PT NHM Gosowong based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The research focuses on evaluating the extent to which the company has fulfilled its obligations in providing protection and guarantees for the safety and health of workers, as well as its impact on worker welfare and productivity. The research method used is an empirical juridical approach, combining the analysis of secondary data from theoretical studies of literature and regulations, with primary data obtained through interviews and field observations. The results show that PT NHM Gosowong has implemented several OHS protection measures, such as providing personal protective equipment (PPE) including masks, hats, and protective clothing, as well as conducting counseling, training, and supervision of workers. Additionally, the company has ensured worker participation in the BPJS Employment program, provided annual leave, and paid overtime wages in accordance with regulations. The implications of this research highlight the importance of company awareness and commitment to complying with OHS regulations to create a safe and healthy work environment, which can ultimately enhance productivity and worker welfare. These findings also emphasize the need for stricter oversight from the government and related parties to ensure optimal implementation of OHS protection across various industrial sectors.

Keywords: Legal Protection, Occupational Safety, Occupational Health, Workers, PT NHM Gosowong.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT NHM Gosowong berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fokus penelitian adalah untuk mengevaluasi sejauh mana perusahaan telah memenuhi kewajibannya dalam memberikan perlindungan dan jaminan keselamatan serta kesehatan bagi tenaga kerja, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris, yang menggabungkan analisis data sekunder berupa kajian teoritis dari literatur dan peraturan FALA (Jurnal Ilmuan Multidisipliner)

perundang-undangan, dengan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT NHM Gosowong telah menerapkan sejumlah langkah perlindungan K3, seperti penyediaan alat pelindung diri (APD) berupa masker, topi, dan baju pelindung, serta melakukan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Selain itu, perusahaan telah memastikan partisipasi tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan, memberikan cuti tahunan, dan membayar upah lembur sesuai ketentuan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya kesadaran dan komitmen perusahaan dalam mematuhi regulasi K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Temuan ini juga menegaskan perlunya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah dan pihak terkait untuk memastikan implementasi perlindungan K3 yang optimal di berbagai sektor industri.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Tenaga Kerja, PT NHM Gosowong.

Pendahuluan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting dan harus mendapatkan perhatian yang serius.¹ Penerapan pengaturan perundang-undangan dan pengawasan serta perlindungan para buruh, merupakan prinsip dasar dalam sistem manajemen ini. Keselamatan dan kesehatan kerja yang disesuaikan dengan sistem ergonomi (penyesuaian beban kerja/ kerja dengan kemampuan fisik pekerja), merupakan salah satu usaha untuk mencetak para buruh yang produktif dengan peningkatan SDM yang profesional dan andal.²

PT Nusa Halmahera Minerals (NHM) adalah salah satu penyerap tenaga kerja utama di wilayah Halmahera Utara, khususnya, dari masyarakat di sekitar lokasi tambang. Di bulan Juni 2022, total tercatat hampir 2.400 karyawan NHM, di mana sekitar 70% di antaranya adalah warga asal lingkaran tambang di Kabupaten Halmahera Utara dan wilayah-wilayah lain di Maluku Utara. Sementara sekitar 30% selebihnya berasal dari berbagai provinsi lain di Indonesia, serta sebagian kecil tenaga ahli ekspatriat. Penyerapan tenaga kerja oleh Tambang Emas Gosowong telah memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia

¹ Eni Mahawati, Dkk. *Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Lingkungan Industri*, Yayasan Kita Menulis, 2021, H 12.

² Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Ppm, Jakarta, Februari 2020, H 7.

setempat, untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keahlian agar mampu bersaing secara global.³

PT Nusa Halmahera Minerals (NHM) adalah perusahaan yang saat ini dimiliki secara patungan antara PT Indotan Halmahera Bangkit (75%) dan PT Aneka Tambang Tbk. (25%), dan mengoperasikan Tambang Emas Gosowong yang berlokasi di Pulau Halmahera di bagian Timur Indonesia.

Tambang Emas Gosowong telah ditetapkan sebagai OBJEK VITAL NASIONAL (Obvitnas) bidang Energi dan Sumber Daya Mineral melalui Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 63/2004 dan Surat Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) No. 77 K/90/MEM/2019.⁴ Sistem Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja NHM disusun berdasarkan peraturan Pemerintah Indonesia mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan Umum. Berbagai program dan kegiatan pelatihan terus dilaksanakan untuk semakin meningkatkan praktek-praktek aman yang berkesinambungan. Sejumlah program dan fasilitas kesehatan lainnya juga disediakan di area kerja. Termasuk pemeriksaan kesehatan secara teratur, klinik kesehatan, laboratorium PCR, fasilitas-fasilitas olahraga, dengan disertai berbagai kampanye edukasi cara kerja dan gaya hidup yang selamat dan sehat. mengingatkan semua karyawan dan mitra kerja bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) ditempatkan sebagai prioritas utama dalam menjalankan aktivitas Perusahaan di wilayah kerja di Tambang Emas Gosowong, di Kabupaten Halmahera Utara, Provinsi Maluku Utara.⁵ Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan dua masalah utama yang akan dikaji. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peraturan-peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, khususnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3), termasuk bagaimana regulasi tersebut diimplementasikan dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kedua, penelitian

³ <https://www.nhm.co.id/ina/keberlanjutan/sumber-daya-manusia-kami/>. Di Akses Pada Tanggal 10 Mei 2023

⁴ Ibid

⁵ <https://www.nhm.co.id/ina/keberlanjutan/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/> Diakses Pada Tanggal 21 Agustus 2023, Pukul 15.25 Wib
FALA (Jurnal Ilmuan Multidisipliner)

ini juga akan mengevaluasi pelaksanaan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja di PT NHM Gosowong, dengan melihat sejauh mana perusahaan tersebut mematuhi dan menerapkan aturan-aturan yang berlaku, serta bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi seperti pertambangan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya menggambarkan secara mendalam bagaimana regulasi dan praktik perlindungan K3 tersebut dijalankan, serta mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yang menggabungkan analisis hukum normatif dengan studi lapangan untuk memahami implementasi hukum dalam praktik.⁶ Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk tidak hanya menganalisis peraturan perundang-undangan, tetapi juga melihat bagaimana aturan tersebut dijalankan dalam konteks nyata.⁷ Data penelitian terdiri dari data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan dan literatur, serta data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam dengan narasumber terkait di PT NHM Gosowong.⁸ Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan teknik triangulasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan.⁹ Triangulasi memadukan hasil analisis dokumen, observasi, dan wawancara, sehingga memberikan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti.¹⁰ Penelitian ini berfokus pada dua aspek utama: analisis peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta evaluasi pelaksanaannya di PT NHM Gosowong.¹¹ Pendekatan yuridis empiris dianggap relevan untuk mengeksplorasi

⁶ W. L. Neuman, *Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches* (Pearson, 2014), 45.

⁷ J. Smith, *Empirical Legal Research: A Practical Guide* (Routledge, 2018), 78.

⁸ E. Babbie, *The Practice Of Social Research* (Cengage Learning, 2016), 112.

⁹ N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, *The Sage Handbook Of Qualitative Research* (Sage, 2018), 234.

¹⁰ M. Q. Patton, *Qualitative Research & Evaluation Methods* (Sage, 2015), 89.

¹¹ T. Halliday & P. Schmidt, *Conducting Law And Society Research: Reflections On Methods And Practices* (Cambridge University Press, 2017), 56.

kesenjangan antara teori hukum dan praktiknya, khususnya dalam konteks perlindungan tenaga kerja.¹²

Hasil Penelitian

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dari Segi Undang-Undang

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan-undangan berikut peraturan pelaksanaannya yaitu :

- a) Undang-undang No.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh dan peraturan dibawahnya.
- b) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- c) Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d) Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK),
- e) Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- f) Undang-undang No.7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- g) Peraturan lainnya yaitu peraturan yang lebih rendah dengan Undang-undang
- h) Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja¹³

Jenis Perlindungan Hukum Ketenaga Kerja

- a) Perlindungan Ekonomi

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya

¹² R. K. Yin, Case Study Research And Applications: Design And Methods (Sage, 2017), 102.

¹³ May Linda Iswaningsih Dkk. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja*. Jurnal Preferensi Hukum. Vol. 2, No. 3 November 2021

b) perlindungan Sosial

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi

c) Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya, oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. jika pengusaha melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi.¹⁴

Jadi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia diatur melalui berbagai undang-undang dan peraturan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. Perlindungan ini mencakup aspek ekonomi, sosial, serta keamanan dan keselamatan kerja, yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan, hak, dan keselamatan tenaga kerja. Pengusaha sebagai pemberi kerja wajib memahami dan melaksanakan ketentuan tersebut, karena pelanggaran terhadap aturan ini dapat mengakibatkan sanksi hukum. Dengan demikian, implementasi perlindungan hukum yang baik tidak hanya melindungi tenaga kerja tetapi juga menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

Kebijakan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Kebijakan yang juga diberikan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 pada Pasal 12 yaitu memberikan hak bagi pekerja untuk meminta pada pihak tempat kerjanya untuk memenuhi persyaratan keselamatan kerja yang ada, namun tentunya bagi pekerja yang berada pada kondisi seperti ini tidak mudah untuk bertindak karena posisinya yang merupakan “bawahan” dari pengusaha dan bahkan hal ini dapat mengakibatkan terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam kondisi *Precarious Work*, jenis perselisihan yang terjadi adalah perselisihan hak, dimana Pasal 1 angka

¹⁴ Devi Rahayu. Buku Ajar Hukum Ketenaga Kerjaan. Scopindo. Surabaya. 2019. H 118-119

2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,”

Perselisihan hak lainnya juga dapat terjadi apabila pihak pemberi kerja tidak mau bertanggungjawab atas kecelakaan yang terjadi pada tenaga kerja pada saat melakukan pekerjaannya, hal ini tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Undang-Undang kepada pemberi kerja, sehingga layak sebagai pedoman masyarakat dalam bertindak, Undang-Undang juga mengatur hal-hal yang memberikan kesempatan untuk pekerja dapat mengupayakan apa yang menjadi haknya dalam bekerja dan juga mengupayakan perlindungan untuk hak-haknya dapat terjamin.¹⁵

Jadi kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, khususnya Pasal 12, memberikan hak kepada pekerja untuk menuntut pemenuhan persyaratan keselamatan kerja dari pengusaha. Namun, dalam praktiknya, pekerja seringkali menghadapi tantangan besar dalam mengklaim hak ini karena posisi mereka yang berada di bawah pengusaha, sehingga berpotensi memicu perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sering muncul akibat ketidakpuasan atas pelaksanaan atau penafsiran peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Salah satu contohnya adalah ketika pengusaha menolak bertanggung jawab atas kecelakaan kerja, yang bertentangan dengan tanggung jawab hukum yang diamanatkan oleh undang-undang. Dalam konteks precarious work (pekerjaan rentan), perselisihan hak menjadi lebih kompleks karena ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, undang-undang tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan yang memastikan hak-hak pekerja, termasuk keselamatan dan kesehatan

¹⁵ Rahel Syerin Moku. Dkk. *Tinjauan Hukum Tentang Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Sektor Umkm Dibandingkan Dengan Precarious Work (Kondisi Kerja Berbahaya)*. Lex Privatum Vol.Xi/No.4/Mei/2023.

kerja, dapat diupayakan dan dijamin. Implementasi yang efektif dari regulasi ini memerlukan sinergi antara kepatuhan pengusaha, kesadaran pekerja, dan pengawasan ketat dari pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi semua pihak.

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN PT NHM GOSOWONG ATAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Jaminan Sosial Bagi Pekerja

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) merupakan sebuah program yang memberikan perlindungan kepada para pekerja dalam menghadapi berbagai risiko yang mungkin terjadi, seperti kecelakaan kerja, kematian, persiapan untuk masa tua, dan pensiun. Selain itu, Jamsostek juga bertujuan untuk memberikan jaminan bagi mereka yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja.¹⁶

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) merupakan sebuah program yang memberikan perlindungan kepada para pekerja dalam menghadapi berbagai risiko yang mungkin terjadi, seperti kecelakaan kerja, kematian, persiapan untuk masa tua, dan pensiun. Selain itu, Jamsostek juga bertujuan untuk memberikan jaminan bagi mereka yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja.¹⁷ BPJS Ketenagakerjaan merupakan upaya kebijakan yang di tujukan kepada tenaga kerja, terutama di lingkungan perusahaan, berfokus pada penyelenggara perlindungan yang memastikan adanya interaksi kerja yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan pengusaha. Program jaminan sosial, pada dasarnya dapat di pengaruhi oleh kondisi penduduk yang berdampak pada pembangunan kependudukan.¹⁸

PT Nusa Halmahera Minerals sudah mengikutsertakan para karyawan dalam program jaminan kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan pensiun, serta jaminan kesehatan berupa BPJS

¹⁶ <https://www.kemerkopmk.go.id/jaminan-sosial-ketenagakerjaan-bantalan-pekerja-agar-tidak-jatuh-ke-jurang-kemiskinan> Di Akses Pada Tanggal 7 Desember, Pukul 21.00 Wib

¹⁷ <https://www.kemerkopmk.go.id/jaminan-sosial-ketenagakerjaan-bantalan-pekerja-agar-tidak-jatuh-ke-jurang-kemiskinan> Di Akses Pada Tanggal 7 Desember, Pukul 21.00 Wib

¹⁸ Sentanoe Kertonegoroe, Jaminan Sosial Prinsip Dan Pelaksanaannya Di Indonesia, Jakarta, Mutiara Sumber Widya, 1984, H 173

Kesehatan, karena perusahaan memahami bahwa kecelakaan yang terjadi dilokasi pekerjaan adalah tanggung jawan perusahaan.¹⁹

Karena mengingat pekerjaan di bidang pertambangan memiliki risiko kecelakaan sangat tinggi dan dapat mengakibatkan kematian dan cacat seumur hidup, maka perusahaan mengupayakan memberikan keselamatan dan kesehatan pada karyawan. Secara khusus jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan itu sudah menjamin semua perawatan apabila terjadi insiden kecelakaan selama jam kerja, jaminan sosial ini sudah disediakan dana untuk perawatan dan tanpa di potong upah/gaji karyawan.²⁰ Terbukti bahwa PT NHM Gosowong sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam mengikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.²¹

Kesimpulan

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di PT NHM Gosowong telah diwujudkan melalui partisipasi aktif dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), yang mencakup jaminan hari tua, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan kesehatan. Perusahaan ini menunjukkan komitmen tinggi dalam melindungi karyawannya, terutama mengingat risiko tinggi yang dihadapi dalam industri pertambangan. Dengan menyediakan jaminan sosial yang komprehensif, termasuk perawatan medis tanpa pemotongan gaji saat terjadi kecelakaan kerja, PT NHM Gosowong tidak hanya memenuhi kewajiban hukum tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesejahteraan karyawan. Langkah ini mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan dalam memastikan hak-hak tenaga kerja terlindungi secara optimal.

Perlindungan Hukum atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT NHM Gosowong

Ketenagakerjaan itu sendiri diatur dalam pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. dalam hal ini

¹⁹ *Wawancara*, Kuncoro, Manajer Occupational Healt Dan Safety (Ohs) Pt Nhm, 20 Maret 2024

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*

ketenagakerjaan itu sendiri dilaksanakan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai hirarki peraturan yang tertinggi bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam pasal 2 yang menyatakan: Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini sudah seharusnya dilakukan terkait amanat yang terkandung pada pasal 1 ayat 3 UUD 1945 yang menerangkan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum.²²

Keselamatan dan kesehatan kerja pada PT NHM adalah prioritas utama bagi perusahaan namun, Tentu kita menyadari bahwa kecelakaan kapan dan dimana saja bisa saja terjadi, kita juga tidak menginginkan hal tersebut menimpah kita. Maka dari itu sebagai karyawan harus mematuhi aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk menghindari kecelakaan sekecil apapun. Oleh karena itu perlu kewaspadaan bahaya terhadap alat-alat berat dan alat-alat teknologi canggih, serta diperlukan ketrampilan dalam penggunaan alat-alat tersebut. Dengan demikian dapat meminimalisir kecelakaan saat bekerja.²³

PT NHM mengupayakan untuk menciptakan agar mengurangi tingkat risiko kecelakaan yang terjadi pada karyawan atau tenaga kerja, perusahaan telah menyediakan alat-alat pelindung diri, berupa masker atau pelindung hidung dan mulut, topi, kacamata, sarung tangan, alat pelindung diri berupa pakaian kerja, serta melakukan pengarahan atau penyuluhan, pembinaan, serta pengawasan terhadap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan PT NHM.²⁴

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan PT NHM agar tidak terjadi insiden kecelakaan di lapangan perusahaan PT NHM melakukan penyuluhan atau pembinaan kepada karyawan agar selalu menggunakan alat keamanan yang sudah disediakan oleh perusahaan penyuluhan dilakukan setiap kali memulai pekerjaan.²⁵

Sedangkan dalam bentuk perlindungan Hukum PT NHM sudah melaksanakan peraturan yang menyangkut dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagaimana yang sudah diatur dalam pasal 14 undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

²² Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Tln No. 4379, Pasal 4

²³ Wawancara, Kuncoro, Manajer Occupational Health Dan Safety (Ohs) Pt Nhm, 20 Maret 2024

²⁴ Ibid

²⁵ Ibid

penerapan K3 sudah dilaksanakan semaksimal mungkin, tentang keselamatan PT NHM sudah menyediakan alat pelindung diri, tapi pada kenyataannya masih ada yang tidak memakai alat pelindung diri, dan untuk kesehatan PT NHM sudah menyediakan klinik, jika ada karyawan yang mengalami kecelakaan kami akan mengantar ke klinik jika kecelakaan tersebut tergolong ringan, jika kecelakaan berat maka perusahaan akan membawa ke rumah sakit. PT NHM juga sudah memasang peraturan dan syarat tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan petunjuk-petunjuk yang mudah dipahami dan dimengerti oleh setiap karyawan pada setiap masing-masing tempat kerja yang ada dilokasi pertambangan.²⁶

Dengan ini PT NHM Gosowong telah menunjukkan komitmen kuat dalam melaksanakan perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan berpedoman pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Perusahaan ini tidak hanya menyediakan alat pelindung diri (APD) seperti masker, topi, kacamata, sarung tangan, dan pakaian kerja, tetapi juga melakukan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan secara rutin kepada karyawan untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja. Selain itu, PT NHM telah menyediakan fasilitas kesehatan seperti klinik dan menjamin perawatan medis bagi karyawan yang mengalami kecelakaan, baik ringan maupun berat. Meskipun upaya-upaya ini telah dilaksanakan, masih terdapat tantangan dalam memastikan kepatuhan penuh terhadap penggunaan APD oleh seluruh karyawan. Dengan demikian, PT NHM Gosowong terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sejalan dengan prinsip negara hukum dan amanat Pancasila serta UUD 1945.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT NHM Gosowong telah melakukan upaya signifikan dalam melaksanakan perlindungan hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), seperti menyediakan alat pelindung diri (APD), fasilitas kesehatan, dan program BPJS Ketenagakerjaan. Namun, masih terdapat tantangan dalam memastikan kepatuhan

²⁶ Wawancara, Imron Ruhiat Kharie, Officer Keselamatan Operasi Nhm, 25 Maret 2024

penuh karyawan terhadap penggunaan APD. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dan edukasi secara berkelanjutan untuk memastikan semua karyawan memahami pentingnya K3 dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan insentif atau reward bagi karyawan yang konsisten mematuhi aturan K3 untuk meningkatkan motivasi dan kesadaran.

Implikasi bagi Tenaga Kerja

Bagi tenaga kerja, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kesadaran dan partisipasi aktif dalam mematuhi aturan K3 yang telah disediakan oleh perusahaan. Meskipun hak-hak mereka telah dijamin melalui berbagai regulasi dan program jaminan sosial, tenaga kerja juga harus bertanggung jawab atas keselamatan diri sendiri dengan menggunakan APD dan mengikuti prosedur kerja yang aman. Selain itu, tenaga kerja perlu memahami hak-hak mereka, termasuk hak untuk menuntut pemenuhan persyaratan keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan jika terjadi pelanggaran oleh pengusaha.

Implikasi bagi Pemerintah

Pemerintah memiliki peran krusial dalam memastikan implementasi perlindungan hukum K3 berjalan efektif. Hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya pengawasan yang lebih ketat terhadap perusahaan, terutama di sektor pertambangan yang memiliki risiko kecelakaan tinggi. Pemerintah juga perlu memastikan bahwa perusahaan-perusahaan mematuhi regulasi yang ada, seperti Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, sosialisasi dan edukasi tentang hak dan kewajiban tenaga kerja serta pengusaha perlu ditingkatkan untuk menciptakan kesadaran hukum yang lebih baik di kalangan stakeholders.

Implikasi bagi Masyarakat dan Lingkungan Industri

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa perlindungan hukum K3 tidak hanya bermanfaat bagi tenaga kerja dan perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat dan lingkungan industri secara keseluruhan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat, produktivitas tenaga kerja dapat meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Selain itu, implementasi K3 yang baik dapat mengurangi angka

FALA (Jurnal Ilmuan Multidisipliner)

kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sehingga mengurangi beban sosial dan ekonomi bagi masyarakat. Oleh karena itu, kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan tenaga kerja sangat penting untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, aman, dan berkelanjutan.

Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT NHM Gosowong telah diimplementasikan dengan baik melalui berbagai upaya, seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), fasilitas kesehatan, dan partisipasi dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan telah mematuhi regulasi yang berlaku, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta menunjukkan komitmen tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Namun, tantangan masih ada, terutama dalam memastikan kepatuhan penuh karyawan terhadap penggunaan APD. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara perusahaan, tenaga kerja, dan pemerintah. Perusahaan perlu terus meningkatkan edukasi dan pengawasan terkait K3, sementara tenaga kerja harus lebih sadar akan hak dan tanggung jawab mereka. Pemerintah, di sisi lain, harus memperkuat pengawasan dan sosialisasi regulasi K3 untuk memastikan kepatuhan di seluruh sektor industri. Dengan kolaborasi ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif, yang tidak hanya melindungi tenaga kerja tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Saran

Bagi perusahaan, perlu dilakukan peningkatan edukasi dan pengawasan terkait penggunaan alat pelindung diri (APD) serta memberikan insentif bagi karyawan yang secara konsisten mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini dapat mendorong kepatuhan dan kesadaran karyawan akan pentingnya K3. Bagi tenaga kerja, penting untuk meningkatkan kesadaran akan hak dan tanggung jawab mereka terkait keselamatan kerja, termasuk mematuhi aturan dan prosedur K3 yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

FALA (Jurnal Ilmuan Multidisipliner)

Volume: 01 Nomor: 02 (2025) | |E-ISSN: 3062-9403



DAFTAR PUSTAKA

- Babbie, E. (2016). *The practice of social research*. Cengage Learning.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research*. Sage.
- Eni Mahawati, dkk. (2021). *Keselamatan kerja dan kesehatan lingkungan industri*. Yayasan Kita Menulis.
- Halliday, T., & Schmidt, P. (2017). *Conducting law and society research: Reflections on methods and practices*. Cambridge University Press.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. TLN No. 4379.
- Kertonegoro, S. (1984). *Jaminan sosial prinsip dan pelaksanaannya di Indonesia*. Mutiara Sumber Widya.
- Linda Iswaningsih, M., dkk. (2021). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lokal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3).
- Mokalu, R. S., dkk. (2023). *Tinjauan hukum tentang perlindungan bagi tenaga kerja sektor UMKM dihubungkan dengan precarious work* (kondisi kerja berbahaya). *Lex Privatum*, 11(4).
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods*. Sage.
- PT NHM. (n.d.). Keberlanjutan: Sumber daya manusia kami. Diakses pada 10 Mei 2023, dari <https://www.nhm.co.id/ina/keberlanjutan/sumber-daya-manusia-kami/>
- PT NHM. (n.d.). Keberlanjutan: Keselamatan dan kesehatan kerja. Diakses pada 21 Agustus 2023, pukul 15.25 WIB, dari <https://www.nhm.co.id/ina/keberlanjutan/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/>
- Rahayu, D. (2019). *Buku ajar hukum ketenagakerjaan*. Scopindo.
- Smith, J. (2018). *Empirical legal research: A practical guide*. Routledge.
- Suardi, R. (2020, Februari). Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. PPM.
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (n.d.). Jaminan sosial ketenagakerjaan bantalan pekerja agar tidak jatuh ke jurang kemiskinan. Diakses pada 7



Jurnal Ilmiah Multidisipliner

ISSN 3062-9403

Desember, pukul 21.00 WIB, dari <https://www.kemenkopmk.go.id/jaminan-sosial-ketenagakerjaan-bantalan-pekerja-agar-tidak-jatuh-ke-jurang-kemiskinan>

Wawancara dengan Kuncoro, Manajer Occupational Health dan Safety (OHS) PT NHM, 20 Maret 2024.

Wawancara dengan Imron Ruhiat Kharie, Officer Keselamatan Operasi NHM, 25 Maret 2024.