



Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pekerja di PT Wachyuni Mandira Kabupaten Ogan Komering Ilir

Sakti Yunita Sari¹ Sri Sulastuti² Rifka Yudhi³

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Bandar Lampung,
Lampung, Indonesia^{1,2,3}

Email: saktiyunita987@gmail.com¹ sri.sulastuti@fh.unila.ac.id² rifka.yudhi@fh.unila.ac.id³

Abstrak

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan hukum yang wajib diberikan perusahaan kepada pekerja, terutama pada kegiatan usaha yang memiliki risiko kecelakaan kerja. PT Wachyuni Mandira sebagai perusahaan budidaya udang menjalankan kegiatan pemanenan, pengangkutan hasil panen menggunakan perahu (klotok), dan penggunaan peralatan bermesin sehingga membutuhkan penerapan K3 yang memadai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan K3 di PT Wachyuni Mandira berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta mengidentifikasi faktor penghambat pemenuhan kewajiban K3 dalam praktik. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dan yuridis empiris dengan pengumpulan data melalui studi pustaka, wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 telah dilaksanakan melalui penyediaan alat pelindung diri (APD), sarana keselamatan, pelatihan dan pengarahan, penyampaian informasi bahaya, pemeriksaan fasilitas keselamatan, serta pelaporan ketenagakerjaan. Pelaksanaan tersebut menunjukkan pemenuhan pada unsur pelaksanaan rencana K3 serta pemantauan dan evaluasi kinerja K3, dengan bentuk perlindungan yang dominan bersifat preventif karena tidak ditemukan pelanggaran K3 yang menimbulkan sanksi administratif. Faktor penghambat bersifat situasional, yaitu perubahan jumlah orang di lokasi kerja dan keberadaan pihak eksternal yang memerlukan penyesuaian perlindungan keselamatan. Kepatuhan yang ditemukan bersifat parsial karena penelitian tidak mencakup audit SMK3 secara menyeluruh.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pekerja, Faktor Penghambat

Abstract

The implementation of Occupational Safety and Health (OSH) is a form of legal protection that companies must provide to workers, particularly in business activities that carry a risk of workplace accidents. PT Wachyuni Mandira, a shrimp farming company, carries out harvesting, transports the harvest by boat (klotok), and uses motorized equipment, and therefore requires adequate OSH implementation. This study analyzes OSH implementation at PT Wachyuni Mandira under Government Regulation No. 50 of 2012 on the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) and identifies the factors hindering the fulfillment of OSH obligations in practice. The study employs normative and empirical legal methods, collecting data through literature study, interviews, observation, and documentation, analyzed descriptively and qualitatively. The findings show that OSH has been implemented through the provision of personal protective equipment (PPE), safety facilities, training and briefings, hazard information, inspections of safety facilities, and labor reporting. These practices indicate compliance with the elements of OSH plan implementation and OSH performance monitoring and evaluation, with protection that is predominantly preventive because no OSH violations resulting in administrative sanctions were found. The barriers are situational, namely changes in the number of people at the worksite and the presence of external parties requiring adjustments to safety protection. The compliance found is partial because the study did not include a comprehensive SMK3 audit.

Keywords: Implementation, Occupational Safety and Health, Workers, Barriers



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional di bidang ekonomi tidak terlepas dari peran dunia usaha dan tenaga kerja sebagai penggerak utama kegiatan produksi. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang berperan langsung dalam menggerakkan berbagai sektor pembangunan, dan keberadaannya berkaitan erat dengan penyerapan tenaga kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang terisi yang mencerminkan besarnya penduduk bekerja di berbagai sektor ekonomi (Sulastuti dkk., 2022, hlm. 377). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Karena pekerja terlibat langsung dalam proses produksi, keselamatan dan kesehatan mereka selama bekerja perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan (Agustin, 2021, hlm. 2). Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan bagian dari pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta mewujudkan kesempatan kerja yang merata, tetapi juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja (Yuswanto dkk., 2023, hlm. 590). Perlindungan itu diperlukan karena pekerja berada pada posisi yang relatif lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga membutuhkan perlindungan hukum yang mencakup upah yang layak, jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Yudhi & Yuniati, 2021, hlm. 444). Hak tersebut ditegaskan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Nurchayyo, 2021, hlm. 77).

Pengaturan K3 di Indonesia tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Ketentuan lebih lanjut mengenai lingkungan kerja dan alat pelindung diri (APD) diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010. Pengaturan ketenagakerjaan secara umum diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. K3 dipahami sebagai upaya menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan pekerja melalui pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Winoto, 2018, hlm. 14). Selain menjadi kewajiban hukum, K3 juga bermanfaat bagi perusahaan karena menekan angka kecelakaan, mengurangi kerugian operasional, dan meningkatkan produktivitas (Gultom, 2018, hlm. 95).

Berdasarkan perspektif Hukum Administrasi Negara (HAN), K3 tidak semata-mata menjadi urusan internal perusahaan. Negara memiliki kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak warga negara agar tersedia perlindungan hukum yang efektif (Sulastuti & Andreas, 2022, hlm. 658). Dalam konsep negara hukum kesejahteraan (welfare state), negara memiliki tugas, kewajiban, dan tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan umum masyarakat (Yudhi & Prastyo, 2020, hlm. 58). Upaya mewujudkan kesejahteraan itu tidak dapat dilepaskan dari kedaulatan negara dalam menetapkan kebijakan kesejahteraan dalam bentuk hukum, meskipun globalisasi menempatkan Indonesia pada dilema dalam mewujudkannya (Tisnanta dkk., 2017). Tom Allen menyimpulkan bahwa negara memiliki kewajiban menciptakan kesejahteraan sosial dengan tanggung jawab sosial yang melekat pada kepemilikan (Allen dalam Tisnanta dkk., 2017). Kerangka tersebut menempatkan

kewajiban K3 perusahaan sebagai norma administratif yang pelaksanaannya berada dalam kerangka pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah, dengan sanksi administratif sebagai salah satu instrumennya.

Pada praktiknya, pelaksanaan K3 di berbagai perusahaan masih menghadapi kendala, seperti kurangnya penyediaan APD, lemahnya pengawasan penggunaan APD, kurangnya sosialisasi dan pelatihan, serta rendahnya kesadaran pekerja (Khoirunisa dkk., 2025, hlm. 50). Kondisi tersebut meningkatkan risiko kecelakaan kerja yang merugikan pekerja maupun perusahaan. PT Wachyuni Mandira, perusahaan budidaya udang yang berlokasi di Desa Bumi Pratama Mandira, Kecamatan Sungai Menang, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan, merupakan contoh perusahaan yang kegiatan operasionalnya melibatkan pekerja dalam aktivitas lapangan. Pekerja memanen udang, menerima hasil panen dari petak tambak, mengangkat box berisi udang secara manual, mengangkut hasil panen melalui jalur perairan menggunakan perahu (klotok), serta memindahkan dan menimbang hasil panen di lapak. Mereka juga berada di sekitar mesin kincir, mesin diesel, dan genset. Karakter pekerjaan di lingkungan perairan dengan beban angkat manual dan peralatan bermesin tersebut menimbulkan potensi risiko berupa tergelincir, terjatuh dari atau ke perairan, tertimpa benda jatuh pada saat proses hoisting, serta cedera akibat mesin. Risiko fisik, terutama paparan sinar matahari dan tergelincir di area tambak, juga ditemukan pada tambak udang vaname di Lampung (Darnis dkk., 2024, hlm. 7).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji K3 dari berbagai sisi, tetapi belum menempatkan pelaksanaan K3 pada perusahaan budidaya udang sebagai pemenuhan kewajiban administratif perusahaan berdasarkan PP Nomor 50 Tahun 2012 dalam perspektif HAN. Penelitian ini difokuskan pada unsur pelaksanaan rencana K3 serta pemantauan dan evaluasi kinerja K3 di PT Wachyuni Mandira. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana pelaksanaan K3 di PT Wachyuni Mandira berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3? (2) faktor apa saja yang menghambat pemenuhan kewajiban K3 tersebut dalam praktik?

Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode	Hasil	Kontribusi dan relevansi
1	Rahmi Darnis, Isna Damayanti, Siti Safa Fira, & Koerniawan Hidayat (2024)	Penerapan Metode <i>Preliminary Hazard Analysis</i> (PHA) untuk Identifikasi Bahaya (Studi Kasus: Pada Tambak Udang Vannam Bratasena Adiwarna Lampung)	Mengidentifikasi kasi bahaya kerja pada tambak udang vaname.	Studi kasus dengan metode <i>Preliminary Hazard Analysis</i> (PHA).	Pekerja tambak menghadapi risiko fisik, terutama paparan sinar matahari dan tergelincir; risiko lain meliputi kerja di atas perahu, paparan air tambak, bahaya kelistrikan, bahan kimia, dan kerja malam hari.	Sangat Relevan: Menjadi dasar pemetaan risiko kerja pada sektor tambak udang yang menegaskan kebutuhan penerapan K3.
2	Khurin Wardana Putri & Fuad Mahfud Assidiq (2022)	Analisis Faktor Penghambat Penerapan Sistem Manajemen K3 serta Langkah Menciptakan <i>Safety Culture</i> terhadap PT Gunanusa Utama Fabricators	Menganalisis faktor penghambat penerapan SMK3 serta langkah menciptakan budaya keselamatan.	Analisis pada satu perusahaan (PT Gunanusa Utama Fabricators).	Hambatan antara lain kurangnya pelatihan K3, tidak adanya anggaran khusus, terbatasnya APD, kurangnya kepedulian pekerja, tidak adanya unit khusus K3, dan kurangnya komitmen.	Relevan: Menjadi acuan dalam mengidentifikasi faktor penghambat pelaksanaan K3.
3	Dhema Erlina	Analisis Faktor Internal dan Faktor	Menganalisis faktor	Studi pada pekerja unit	Faktor internal berasal dari lingkungan	Relevan: Menjadi acuan



	Novianti, Diniyah Kholidah, & Rizki Mustika Riswari (2024)	Eksternal Kepatuhan K3 pada Pekerja Unit Teknik di PT X Kabupaten Magetan	internal dan eksternal yang berkaitan dengan kepatuhan K3.	teknik di satu perusahaan.	internal perusahaan, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar kegiatan internal perusahaan dan memengaruhi kesiapan pelaksanaan K3.	pengelompokan faktor penghambat menjadi faktor internal dan eksternal.
4	Rifka Yudhi & Ati Yuniati (2021)	Working Health Protection Policy Against Workers in the Pandemic Time Covid-19	Mengkaji kebijakan perlindungan kesehatan kerja bagi pekerja pada masa pandemi Covid-19.	Kajian kebijakan perlindungan kesehatan pekerja.	Pekerja berada pada posisi yang relatif lebih lemah sehingga memerlukan perlindungan hukum, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.	Relevan: Menjadi landasan bahwa perlindungan K3 merupakan bagian dari perlindungan hukum terhadap pekerja.
5	Verri Octavian & Pandi Septiawan (2021)	Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok	Mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok.	Yuridis empiris	Penelitian menemukan bahwa perlindungan K3 belum terlaksana secara optimal. Sebelumnya, belum seluruh pekerja memperoleh BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan alat pelindung diri (APD).	Relevan: Menjadi bahan perbandingan dalam mengkaji perlindungan hukum K3 bagi pekerja. Perbedaannya terletak pada lokasi dan sektor pekerjaan serta fokus penelitian ini terhadap pelaksanaan kewajiban K3 di perusahaan budi daya udang berdasarkan PP Nomor 50 Tahun 2012.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari peraturan hukum yang berlaku dan berkaitan dengan permasalahan penelitian, meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, dan sumber lain yang relevan (Widiarty, 2024, hlm. 27). Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan melihat kenyataan secara langsung melalui wawancara dengan pihak yang kompeten di lokasi penelitian serta pengumpulan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Widiarty, 2024, hlm. 38). Penelitian dilaksanakan di PT Wachyuni Mandira, Desa Bumi Pratama Mandira, Kecamatan Sungai Menang, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan.

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara, serta melalui observasi dan dokumentasi di lokasi kerja. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan atas bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder berupa buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan K3 (Haifa dkk., 2025, hlm. 263–264). Pengolahan data dilakukan melalui reduksi data, klasifikasi data, dan penyusunan data. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menghubungkan data empiris mengenai pelaksanaan K3 dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Wachyuni Mandira berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012

PT Wachyuni Mandira berdiri sejak tahun 1995 dan merupakan salah satu entitas dalam kelompok usaha PT Central Proteina Prima Tbk, perusahaan akuakultur terintegrasi yang mencakup pembenihan, produksi pakan, budidaya, hingga pengolahan hasil perikanan. Pekerja lapangan berjumlah sekitar 50 orang dan terbagi menjadi karyawan CPP (sekitar 10 orang) serta pekerja *outsourcing* atau alih daya (sekitar 40 orang). Pekerja alih daya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan alih daya berdasarkan PKWT atau PKWTT yang dibuat secara tertulis, dan perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, serta syarat kerjanya menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Perjanjian kerja tertulis penting karena memberi kejelasan hak dan kewajiban para pihak; tanpa kejelasan tersebut, hak pekerja dapat menjadi tidak jelas dan pekerja dapat diberhentikan secara sepihak (Yudhi, 2021, hlm. 68). Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 melindungi tenaga kerja dan setiap orang yang berada di tempat kerja, sehingga pelaksanaan K3 di lokasi kerja perlu menjangkau seluruh pekerja, baik karyawan CPP maupun pekerja alih daya. Kegiatan operasional yang diamati meliputi pemanenan udang secara bersama-sama oleh petambak dan tim panen, pengumpulan udang ke dalam bak berisi es, penirisan, pengambilan sampel (*sampling*) untuk menentukan ukuran udang, pemasukan udang ke dalam box, pengangkatan box secara manual ke atas klotok, pengangkutan melalui jalur perairan menuju lapak, serta pemindahan dan pemeriksaan box di lapak. Setiap tahapan mengandung potensi bahaya, terutama karena pekerjaan dilakukan di lingkungan perairan dengan beban angkat manual. Risiko bekerja di perairan, seperti terjatuh dan tertimpa peralatan kerja, juga dikenali dalam kegiatan perikanan lainnya (Pramesthy dkk., 2024, hlm. 166–167). Pelaksanaan K3 dalam penelitian ini dianalisis sebagai bentuk perlindungan hukum yang wajib diberikan perusahaan kepada pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif (Akbar dkk., 2025, hlm. 11). Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, upaya tersebut meliputi penyediaan APD, penyediaan sarana keselamatan kerja, pemberian pelatihan dan informasi K3, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan K3.

Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Penyediaan APD merupakan upaya pengendalian risiko untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya selama bekerja (Akbar dkk., 2025, hlm. 9). Berdasarkan wawancara dan observasi, pekerja lapangan menggunakan alat pelindung diri berupa sepatu boot dan sarung tangan karet. Pada area loading yang memiliki risiko benda jatuh, pekerja juga menggunakan helm. Penyediaan APD menjadi salah satu bentuk pengendalian risiko yang mendukung perlindungan pekerja. Hal ini berkaitan dengan Pasal 14 huruf c Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mewajibkan pengurus menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri yang diperlukan tenaga kerja di bawah pimpinannya. Penyediaan APD secara cuma-cuma juga merupakan kewajiban pengurus sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Pasal 14 huruf c). Ketentuan lebih khusus mengenai alat pelindung diri juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri.

Penyediaan Sarana Keselamatan Kerja

Sarana keselamatan kerja membantu pekerja mengenali kondisi berbahaya dan mengetahui tindakan yang perlu dilakukan dalam keadaan darurat (Dwiseli dkk., 2025, hlm. 57). Perusahaan juga menyediakan sarana keselamatan berupa alat pemadam api ringan

(APAR), jalur evakuasi, titik kumpul, alarm kebakaran, dan rambu keselamatan. Keberadaan sarana tersebut membantu pekerja mengenali fasilitas darurat dan memahami area yang memerlukan perhatian khusus. Namun, penyediaan fasilitas perlu disertai pemeliharaan dan pemeriksaan secara berkala agar fasilitas tetap berada dalam kondisi layak digunakan. Pemeriksaan dan pemeliharaan sarana keselamatan perlu menjadi bagian dari pengendalian risiko.

Pelatihan, Pengarahan, dan Informasi Bahaya

Pelaksanaan K3 tidak hanya dilakukan melalui penyediaan alat dan fasilitas, tetapi juga melalui pemberian pengetahuan kepada pekerja mengenai risiko kerja dan cara bekerja dengan aman. Pelatihan dan sosialisasi K3 pada umumnya mencakup materi K3 secara umum, edukasi penggunaan APD, dan sosialisasi peraturan K3 (Fardinal dkk., 2022, hlm. 359–361). Di PT Wachyuni Mandira, pelatihan K3 dilaksanakan secara berkala satu kali dalam setahun, antara lain pelatihan penggunaan APAR. Perusahaan juga memasang peringatan bahaya pada mesin kincir, mesin diesel, dan genset sebagai informasi potensi bahaya. Sebelum bekerja, pekerja mengikuti pengarahan (*briefing*) yang memuat penjelasan pelaksanaan pekerjaan dan aspek K3.

Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan K3

Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dilakukan untuk mengetahui kondisi keselamatan kerja dan memastikan perlindungan pekerja tetap berjalan. Perusahaan memenuhi kewajiban lapor kepada instansi ketenagakerjaan melalui pelaporan yang dibuat secara rutin oleh tenaga ahli K3 yang berada di CPB Tanjung Bintang. Pemeriksaan fasilitas keselamatan dilakukan secara berkala menggunakan *checklist*, dan tim ahli K3 dari luar perusahaan memeriksa kondisi APAR serta fasilitas keselamatan lainnya. Observasi menemukan bahwa fasilitas yang dimaksud tersedia di beberapa area perusahaan. Selama periode penelitian tidak terjadi kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan. Pekerja juga terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan sehingga memperoleh perlindungan apabila terjadi kecelakaan kerja diperoleh melalui program tersebut, sejalan dengan pengaturan program jaminan kecelakaan kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023. Perusahaan memiliki prosedur penanganan kecelakaan secara berjenjang yaitu, kecelakaan ringan ditangani di puskesmas pembantu terdekat dengan koordinasi antara tim lapangan dan tim *General Affair* (GA), sedangkan kecelakaan berat dirujuk ke rumah sakit.

Kesesuaian dengan Unsur SMK3 dalam PP Nomor 50 Tahun 2012

Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 menetapkan bahwa penerapan SMK3 meliputi penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, serta peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3. Ketentuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 tidak cukup dinilai dari tersedianya fasilitas keselamatan, tetapi juga dari proses pengelolaan keselamatan kerja yang berkelanjutan. Pada unsur pelaksanaan rencana K3, perusahaan telah menyediakan APD dan fasilitas pendukung keselamatan sebagai upaya pengendalian risiko. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 menegaskan bahwa pelaksanaan rencana K3 perlu didukung penyediaan sumber daya manusia, prasarana, dan sarana K3. Pengarahan sebelum bekerja, pelatihan penggunaan APAR, dan pemasangan tanda bahaya pada mesin operasional sejalan dengan Pasal 12 yang mengatur keterlibatan pekerja/buruh serta penyediaan petunjuk dan prosedur informasi K3. Pada unsur pemantauan dan evaluasi kinerja K3, pemeriksaan berkala menggunakan *checklist* dengan melibatkan tenaga ahli K3 sejalan dengan Pasal 14 yang mengatur kewajiban pemantauan dan evaluasi kinerja K3.

Perlindungan Hukum Preventif dan Represif terhadap Pekerja

Pekerja berada pada posisi yang relatif lebih lemah sehingga membutuhkan perlindungan hukum agar hak-haknya, termasuk hak atas K3, tetap terpenuhi (Yudhi & Yuniati, 2021, hlm. 444). Analisis perlindungan hukum dalam penelitian ini menggunakan teori Philipus M. Hadjon yang membedakan perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif diarahkan untuk mencegah pelanggaran atau kerugian melalui pengawasan, pengaturan, dan prosedur administratif, sedangkan perlindungan represif diberikan setelah terjadi pelanggaran, baik melalui sanksi maupun penyelesaian sengketa (Hadjon dalam Lala dkk., 2023, hlm. 59; Hadjon dalam Setiawan & Babussalam, 2026, hlm. 62). Perlindungan hukum terhadap pekerja di PT Wachyuni Mandira lebih dominan bersifat preventif. Bentuknya terlihat dari penyediaan APD dan sarana keselamatan, pengarahan sebelum bekerja, pelaporan ketenagakerjaan, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, serta prosedur penanganan kecelakaan berjenjang yang disiapkan sebagai langkah antisipatif meskipun belum pernah diterapkan karena tidak ada kejadian selama penelitian. Aspek represif belum ditemukan karena tidak terdapat sanksi administratif maupun sengketa hukum yang berkaitan dengan pelanggaran K3 selama penelitian berlangsung. Berdasarkan dari perspektif HAN, K3 memperlihatkan hubungan antara kewajiban perusahaan dan kewenangan pemerintah. Perusahaan wajib melaksanakan K3 sesuai ketentuan yang berlaku, sedangkan pemerintah menyediakan kerangka hukum serta mekanisme pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Hubungan ini sejalan dengan gagasan bahwa negara hukum kesejahteraan bertanggung jawab atas kesejahteraan umum (Yudhi & Prastyo, 2020, hlm. 58), bahwa kebijakan kesejahteraan diwujudkan dalam bentuk hukum (Tisnanta dkk., 2017), dan bahwa negara berkewajiban menghormati, melindungi, serta memenuhi hak warga negara (Sulastuti & Andreas, 2022, hlm. 658). Dengan demikian, K3 merupakan bagian dari pelaksanaan kewajiban hukum di bidang ketenagakerjaan, bukan sekadar tanggung jawab internal perusahaan.

Sanksi Administratif dan Tingkat Kepatuhan

Sanksi administratif merupakan instrumen penegakan hukum yang menjadi konsekuensi apabila kewajiban yang ditetapkan peraturan perundang-undangan tidak dilaksanakan (Maulana dkk., 2026, hlm. 42–43). Dalam K3, sanksi ini berkaitan dengan ketidakpatuhan perusahaan terhadap kewajiban keselamatan dan kesehatan kerja, yang penerapan SMK3-nya diatur dalam Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Penelitian ini tidak menemukan teguran tertulis maupun bentuk sanksi administratif lain yang dijatuhkan kepada perusahaan. Namun, ketiadaan sanksi tidak dapat diartikan bahwa seluruh kewajiban K3 telah dipenuhi, karena penilaian dilakukan berdasarkan aspek yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan kelima unsur SMK3, PT Wachyuni Mandira terpenuhi pada unsur pelaksanaan rencana K3 serta pemantauan dan evaluasi kinerja K3, dan tidak pernah terkena sanksi administratif atau sengketa hukum terkait K3 selama periode penelitian. Karena penelitian ini tidak melakukan audit SMK3 menyeluruh dan tidak melibatkan pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan, kepatuhan yang ditemukan bersifat parsial, yaitu terbatas pada aspek pelaksanaan dan pengawasan operasional K3, bukan seluruh siklus penerapan SMK3.

Faktor Penghambat Pemenuhan Kewajiban K3 di PT Wachyuni Mandira

Penerapan K3 tidak selalu berjalan optimal karena adanya faktor yang menghambat, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Hambatan yang sering ditemukan antara lain kurangnya pelatihan K3, tidak adanya anggaran khusus K3, terbatasnya APD, kurangnya kepedulian pekerja terhadap penggunaan APD, tidak adanya unit khusus K3, serta kurangnya

komitmen terhadap kebijakan K3 (Putri & Assidiq, 2022, hlm. 30). Hasil penelitian di PT Wachyuni Mandira menunjukkan bahwa hambatan yang ditemukan tidak disebabkan oleh ketiadaan perlengkapan atau fasilitas K3, melainkan oleh kondisi tertentu yang membutuhkan penyesuaian, yaitu perubahan jumlah orang di lokasi kerja dan perbedaan kebutuhan keselamatan berdasarkan jenis kegiatan. Faktor internal merupakan kondisi yang berasal dari lingkungan internal perusahaan dan berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan kerja serta pemenuhan kebutuhan K3 (Novianti dkk., 2024, hlm. 94–95). Hambatan internal ini bersifat situasional dan tidak menunjukkan bahwa perusahaan tidak menyediakan perlengkapan, hambatan tersebut menunjukkan perlunya penyesuaian penyediaan perlengkapan terhadap dinamika kegiatan operasional, baik dari segi jumlah orang maupun karakteristik pekerjaan. Faktor eksternal berkaitan dengan kondisi dari luar kegiatan internal perusahaan yang dapat memengaruhi kesiapan perusahaan melaksanakan K3 (Novianti dkk., 2024, hlm. 96). Di PT Wachyuni Mandira, faktor ini berupa kunjungan pihak luar ke area operasional, yaitu auditor eksternal sekitar dua kali dalam setahun, serta pihak pemerintahan seperti Dinas Lingkungan Hidup dan pihak yang berkaitan dengan CBIB (Cara Budidaya Ikan yang Baik) sekitar tiga kali dalam setahun, dan jumlahnya dapat bertambah apabila terdapat kegiatan sertifikasi baru. Pihak eksternal belum tentu memahami kondisi lingkungan kerja dan potensi bahayanya, sehingga perusahaan perlu menyiapkan aspek keselamatan tidak hanya bagi pekerja tetapi juga bagi tamu. Salah satu bentuk penyesuaiannya adalah penyediaan pelampung bagi tamu yang menggunakan *speedboat*, karena risiko aktivitas di atas *speedboat* berbeda dari aktivitas di area kantor.

KESIMPULAN

Pelaksanaan K3 di PT Wachyuni Mandira telah dilaksanakan melalui penyediaan APD, sarana keselamatan kerja, pelatihan dan pengarahan kepada pekerja, penyampaian informasi potensi bahaya, serta pemantauan dan pemeriksaan fasilitas keselamatan. Perusahaan juga melaksanakan kewajiban administratif berupa pelaporan kepada instansi ketenagakerjaan. Berdasarkan aspek yang diteliti, pelaksanaan tersebut menunjukkan kesesuaian dengan unsur pelaksanaan rencana K3 serta pemantauan dan evaluasi kinerja K3 sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Perlindungan yang diberikan lebih dominan bersifat preventif karena tidak ditemukan pelanggaran K3 yang menimbulkan sanksi administratif, dan kepatuhan yang ditemukan bersifat parsial karena penelitian tidak mencakup audit SMK3 menyeluruh. Faktor penghambat pemenuhan kewajiban K3 bersifat situasional. Faktor internal berkaitan dengan perubahan jumlah orang di lokasi kerja dan perbedaan kebutuhan perlengkapan keselamatan menurut jenis kegiatan, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan keberadaan pihak luar, seperti auditor, instansi pemerintah, dan pihak sertifikasi, yang memasuki area kerja. Hambatan tersebut tidak menunjukkan ketiadaan program maupun fasilitas K3, tetapi kebutuhan untuk terus menyesuaikan pelaksanaan K3 dengan kegiatan operasional perusahaan.

Novelty penelitian ini terletak pada analisis integratif mengenai pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja pada sektor budidaya udang, dengan menempatkan kesesuaian normatif berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta realitas implementasinya di PT Wachyuni Mandira Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai fokus kajian. Berbeda dari kajian K3 yang cenderung menitikberatkan pada kepatuhan administratif atau pencegahan kecelakaan kerja secara umum, penelitian ini mengungkap kesenjangan antara pelaksanaan tindakan preventif di tingkat operasional dan pembuktian pemenuhan SMK3 secara sistematis, khususnya melalui

penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, penyampaian informasi bahaya, serta pemantauan fasilitas keselamatan dalam aktivitas pemanenan dan pengangkutan hasil panen menggunakan perahu (klotok) dan peralatan bermesin. Kebaruan substantif penelitian ini juga terletak pada identifikasi faktor penghambat yang bersifat situasional, yakni dinamika jumlah orang di lokasi kerja dan keberadaan pihak eksternal, sebagai aspek yang memengaruhi penyesuaian perlindungan keselamatan dalam lingkungan kerja budidaya udang. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menilai pelaksanaan kewajiban K3 berdasarkan ketentuan hukum positif, tetapi juga menegaskan bahwa keberadaan tindakan preventif belum dengan sendirinya membuktikan terpenuhinya seluruh unsur SMK3. Kontribusi penelitian ini adalah memperluas analisis hukum ketenagakerjaan melalui penilaian yang lebih kontekstual terhadap hubungan antara kepatuhan normatif, praktik perlindungan pekerja, dan kendala implementasi K3 pada sektor budidaya udang, sekaligus menyediakan dasar evaluatif bagi penguatan penerapan SMK3 yang terukur, berkelanjutan, dan berorientasi pada perlindungan hukum pekerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Sulistiyani. (2021). Pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Kesehatan*, 1–11.
- Akbar, Fajar., dkk. (2025). *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Strategi mencegah risiko di tempat kerja*. PT Bukuloka Literasi Bangsa.
- Darnis, Rahmi., Damayanti, Isna., Fira, Siti Safa., & Hidajat, Koerniawan. (2024). Penerapan metode Preliminary Hazard Analysis (PHA) untuk identifikasi bahaya (Studi kasus: Pada tambak udang Vanname Bratasena Adiwarna Lampung). *Journal of Business Studies*, 9(2), 1–12.
- Dwiseli, Firmita., dkk. (2025). *Kesehatan dan keselamatan kerja: Teori, strategi dan inovasi di era modern*. Yayasan Bina Lentera Insan.
- Fardinal, Fardinal., Leni, Desmarita., & Adril, Elvis. (2022). Pelatihan dan sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT PLN (Persero). *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 4(2), 358–364.
- Gultom, Rohani. (2018). Analisis penggunaan alat pelindung diri (APD) dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) proyek konstruksi di PT Eka Paksi Sejati (Studi kasus: Proyek konstruksi untuk pemboran sumur eksplorasi Titanum (TTN-001) daerah Aceh Tamiang). *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(1), 92–124.
- Haifa, Nurul Melani., Nabilla, Indah., Rahmatika, Virda., Hidayatullah, Rully., & Harmonedi. (2025). Identifikasi variabel penelitian, jenis sumber data dalam penelitian pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan Bahasa*, 2(2), 256–270.
- Khoirunisa, Asahra., Johar, Syefira Ayudia., & Ani, Nur. (2025). Analisis penggunaan alat pelindung diri (APD) sebagai antisipasi kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi di Sentra Industri Mebel Desa Serenan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala*, 7(1), 47–52.
- Lala, Andi., Handayani, Hanifah., Sugianto., & Widhiastuti, Retno. (2023). *Potret kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia*. Deepublish Digital.
- Maulana, Muhammad Johansyah., Ahzar, Rizki Maulana., Arkanbariq, Anantya Aliyya., & Andriasyah, Dimas. (2026). Penegakan hukum lingkungan di Indonesia. *Jurnal Sinergia*, 1(1), 38–50.
- Novianti, Dhema Erlina., Kholidah, Diniyah., & Riswari, Rizki Mustika. (2024). Analisis faktor internal dan faktor eksternal kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pekerja unit teknik di PT X Kabupaten Magetan. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 2(3), 91–98.



- Nurchahyo, Ngabidin. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69–78.
- Pramesthy, Tyas Dita., Ikhsan, Suci Asrina., Fauzan, Imam., Krisnafi, Yaser., & Kelana, Perdana Putra. (2024). Analisis keselamatan kerja pada pengoperasian alat tangkap purse seine. *Journal Perikanan*, 14(1), 160–169.
- Putri, Khurin Wardana., & Assidiq, Fuad Mahfud. (2022). Analisis faktor penghambat penerapan sistem manajemen K3 serta langkah menciptakan safety culture terhadap PT Gunanusa Utama Fabricators. *Riset Sains dan Teknologi Kelautan*, 5(1), 27–31.
- Setiawan, Mohamad Dino., & Babussalam, A. Basuki. (2026). Perlindungan hukum atas pemutusan relasi kerja dalam gig economy menurut teori Philipus M. Hadjon. *Jurnal Presumption of Law*, 8(1), 59–79.
- Sulastuti, Sri., & Andreas, Ricco. (2022). Disability-friendly public means through the public services regulation: Realizing a disability friendly in Bandar Lampung city. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 628, 655–662.
- Sulastuti, Sri., Yudhi, Rifka., & Airlangga, Shandy Patria. (2022). Convergence Lampung Province spatial planning to labor absorption. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 16(4), 371–390.
- Tisnanta, HS., Rumpia, James Reinaldo., & Fathoni. (2017). The dilemma of Indonesia welfare state challenge of realizing social welfare in the global era. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 11(3), 231–245.
- Widiarty, Wiwik Sri. (2024). *Buku ajar metode penelitian hukum*. Publika Global Media.
- Winoto, Agnes Dwiyanthi. (2018). *Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja*. TAKA Publisher.
- Yudhi, Rifka. (2021). Introducing justice start up in labor legal context. *Pranata Hukum*, 16(1), 60–70.
- Yudhi, Rifka., & Prastyo, Agung Budi. (2020). Recruitment of law faculty lecturers and the implications of output graduates in the manpower sector. *Progressive Law Review*, 2(2), 57–68.
- Yudhi, Rifka., & Yuniati, Ati. (2021). Working health protection policy against workers in the pandemic time Covid-19. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 628, 442–446.
- Yuswanto., Sulastuti, Sri., Yudhi, Rifka., & Airlangga, Shandy Patria. (2023). Government policy to the expansion of employment opportunities post pandemic. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(1), 590–596.