

Analisis Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara

Afrian Rivai¹, Abdul Razak², Asraf³

^{1,2} Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstrak

The purpose of this research is to know and understand the supervision of occupational safety and health (K3) of the Transmigration and Manpower Office of Southeast Sulawesi Province in realizing the culture of K3 occupational safety and health at PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). The location of this research is PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). The type and amount of data in this study are in the form of primary data obtained through direct interview techniques. While secondary, namely data obtained through literature studies by referring to literature, journals, and various other information related to the problem under study. The data collection methods that will be used in this study are Interviews and Documentation. Data analysis techniques are: Qualitative data analysis is inductive. The results of the study concluded that the supervision of Occupational Safety and Health (K3) by the Transmigration and Manpower Office can realize the culture of Occupational Safety and Health (K3) at PT. VDNI where the implementation process is carried out by applicable regulations such as: (a). The determination of Occupational Safety and Health (K3) supervision standards is carried out by Permenaker No. 33 of 2016 concerning procedures for labor supervision, which includes; planning, implementation, and reporting. (b). Conducting K3 assessment standards by article 50 of Permenaker No. 5 of 2018 concerning Occupational Safety and Health (K3), (c). Comparing the implementation of work between the standards set by the Transmigration and Manpower Office of Southeast Sulawesi and the implementation of Occupational Safety and Health (K3) at PT. VDNI. (e). Conducting work improvements by providing coaching and training such as heavy equipment operator training so that some heavy equipment operator officers have an operator license from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia.

Keywords: *Supervision, Safety, and Occupational Health*

Copyright (c) 2023 Afrian Rivai

Corresponding author :

Email Address : afrianrivai1@gmail.com

PENDAHULUAN

Dewasa ini isu tentang penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat santer diperbincangkan dan masuk dalam forum Badan Buruh Internasional atau istilah *International Labour Organization* (ILO) yang dikaitkan dengan kondisi dunia menghadapi wabah pandemi *Covid-19*, selain terkait dengan pandemi *Covid-19*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini

dalam dunia Industri merupakan upaya perlindungan untuk para pekerja yang memiliki arah tujuan memberikan hak pekerja sebagaimana mestinya di lingkungan tempat perusahaan mereka bekerja. Perlindungan yang dimaksud dalam upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi para pekerja adalah perusahaan atau Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) memberikan kepastian keamanan dan kesehatan untuk mencegah dan meminimalisir potensi kecelakaan kerja yang mungkin terjadi selama pekerja menjalankan tugasnya. (Moh. Dian Kurniawan, ST., MT., IPM, Ka. Prodi Teknik Industri, Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bidang Industri, 2022). Adapun dasar hukum pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia yang menjadi landasan bagi DUDI (Dunia Usaha Dunia Industri) antara lain Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan Permenaker RI. tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Didalam regulasi tersebut mengatur keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia dan menjamin setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; Sementara itu, terkait kasus keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, pada Tahun 2019 terdapat 182 ribu kasus kecelakaan kerja dan sepanjang tahun 2020 terdapat 225 ribu kasus kecelakaan kerja, 53 (lima puluh tiga) kasus penyakit akibat kerja yang 11 (sebelas) di antaranya disebabkan *Covid-19*. Sepanjang Januari hingga September 2021 terdapat 82 ribu kasus kecelakaan kerja dan 179 (seratus tujuh puluh sembilan) kasus penyakit akibat kerja yang 65 persennya disebabkan *Covid-19*. Pada Tahun 2019 sampai dengan 2021 terdapat peningkatan angka kecelakaan kerja dari angka 203 kasus di Tahun 2019, menjadi 336 kasus di Tahun 2020, dan di Tahun 2021 mengalami lagi peningkatan angka kecelakaan kerja menjadi 624 kasus, sedangkan periode Januari 2022 sampai dengan Juni 2022 angka kecelakaan kerja sebanyak 274 kasus. Secara keseluruhan, angka kecelakaan kerja meningkat dalam 2 Tahun terakhir. Data menunjukkan bahwa Provinsi Sulawesi Tenggara masih menunjukkan jumlah kasus kecelakaan kerja cukup tinggi. Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di Sulawesi Tenggara membuat pemerintahan provinsi dapat meningkatkan kinerja program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain kecelakaan kerja, juga terdapat beberapa kasus yang disebabkan oleh penyakit akibat kerja yang berkaitan dengan kesehatan kerja. Berbagai faktor juga dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja seperti *human error*, kondisi alat, *disability*, *nature* (alam), termasuk rendahnya pengawasan yang dilakukan. Pengawasan merupakan fungsi yang penting dalam manajemen kegiatan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai harapan sehingga tujuan kegiatan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam upaya mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dilakukan pengawasan yang intensif dari berbagai pihak baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan kerja dilakukan mulai dari skala perusahaan, skala pekerja, hingga seluruh peralatan dan alat produksi dalam proses produksi. Di Indonesia, masalah pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) hampir menjadi permasalahan di berbagai daerah karena beberapa faktor seperti kurangnya tenaga pengawas. Terdapat 4 (empat) kategori yang menjadi objek pengawasan ketenagakerjaan antara lain: (1) norma kerja yang terdiri dari norma waktu kerja dan waktu istirahat, norma pengupahan, norma hubungan kerja dan kebebasan berserikat dan norma penempatan dan pelatihan tenaga kerja, (2) norma jaminan sosial tenaga kerja, (3) norma kerja perempuan dan anak, (4) norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terdiri dari norma keselamatan kerja, norma kesehatan dan lingkungan kerja, norma kelembagaan dan keahlian dan norma sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

PT. Virtue Dragon Nickel Industrial (VDNI) adalah satu perusahaan industri peleburan nikel yang berada di Kawasan Strategis Nasional Konawe Sulawesi Tenggara. Perusahaan ini didirikan pada bulan Agustus Tahun 2014 dengan kantor pusatnya di Jakarta dan cabang di Kendari, Sulawesi Tenggara. Perusahaan induk VDNI adalah De Long Nickel Co.LTD di Jiang Su, China. Perusahaan PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) menggandeng visi “Menjadi organisasi sukses didunia dalam bisnis peleburan terpadu melalui proses yang berkualitas”. Untuk menunjang visi tersebut, PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) memiliki dua misi utama yakni (1) VDNI akan menjamin nilai dan kualitas baik di sektor hulu atau hilir industri dan (2) VDNI akan menjadi organisasi kreatif, peduli dengan karyawan dan lingkungannya. PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) telah melakukan ekspor pertama *ferronickel* dimana proses *loading* dilakukan pada tanggal 28 Agustus Tahun 2017 dengan menggunakan sarana kapal laut MV *Seiyo Sapphire*. Dalam proses peleburan nikel yang dijalankan, VDNI menerapkan teknologi canggih dan ramah lingkungan yang disebut dengan *Rotary Kiln Electric Furnace* (RKEF). Teknologi *Rotary Kiln Electric Furnace* (RKEF) ini digunakan untuk menghasilkan *feronikel* dan *nikel matte* dimana dalam prosesnya, mempunyai tingkat kebutuhan energi yang paling rendah jika dibandingkan dengan teknologi pengolahan nikel lainnya. Disamping peduli terhadap karyawan dan lingkungan di sekitarnya sesuai dengan misi yang diemban perusahaan, pihak PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) juga telah berkomitmen membangun tanggung jawab sosial dalam bentuk implementasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang ditujukan bagi warga masyarakat di sekitar kawasan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan suatu komitmen berkelanjutan oleh dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi dari komunitas setempat ataupun masyarakat luas, bersamaan dengan peningkatan taraf hidup pekerja beserta keluarganya (Wibisono, 2007:7). PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) merupakan salah satu perusahaan yang cukup tua di tengah pemukiman masyarakat dimana perusahaan tersebut mengelola *Ferronickel*. Sehingga resiko akan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan cukup tinggi, untuk itu dibutuhkan sistem atau program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sangat baik. Dalam mewujudkan sistem atau program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) sendiri menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (SMK3). Pada dasarnya kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan yang tidak mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan alat pelindung diri yang benar. Pekerja seringkali mengabaikan dan menganggap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah hal yang tidak begitu penting sehingga masih banyaknya pelanggaran yang terjadi. Dampak yang paling merugikan bagi perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja yang fatal ialah kehilangan jam kerja aman yang merupakan tolak ukur keberhasilan manajemen keselamatan. Selain itu juga kecelakaan kerja yang fatal tentunya menggambarkan bahwa suatu perusahaan tidak berhasil dalam mengelola manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara baik. Berdasarkan uraian tersebut, bagaimana penegakan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja oleh karna itu sangatlah penting budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini dilakukan disetiap sektor yang melibatkan tenaga kerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam mewujudkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja K3 pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). Kecamatan Morosi, Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara) Kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada variabel pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) variabel tersebut selanjutnya akan dilihat pengaruhnya terhadap budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI).

Pertama, pengawasan didefinisikan sebagai sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan oleh PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). Untuk itu, variabel ini akan diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang mengacu pada pengukuran yang dikemukakan oleh (Pandoyo, 1990:109, dalam Marpaung, 2018) yaitu: menentukan ukuran standar pelaksanaan, mengadakan penilaian, membandingkan pelaksanaan pekerjaan dan mengadakan perbaikan pekerjaan.

Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terry yang dikutip Winardi (2011:395). Secara konseptual pengawasan adalah pemahaman subyektif dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara dalam mewujudkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). Menurut Sondang P. Siagian (2014:213), Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian (Pitaloka, 2021) menyimpulkan bahwa secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada karyawan PT. Virtue Dragon Nickel Industry. Variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pengawasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Kedua, budaya *keselamatan dan kesehatan kerja (K3)* didefinisikan sebagai aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). Untuk itu, variabel ini akan diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang mengacu pada pengukuran yang dikemukakan oleh Setiono dan Andjarwati (2019) yaitu: (1) komitmen *top management*; (2) Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3); (3) komunikasi; (4) kompetensi pekerja; (5) keterlibatan pekerja; dan (6) lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Format penelitian kualitatif yang dipilih untuk meneliti objek pengawasan adalah *format* kualitatif deskriptif, yaitu; sebuah *format* yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan bagaimana pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam mewujudkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk kemudian membandingkan dengan fakta yang terjadi di lapangan dan sekaligus mencari dan menemukan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut. Lokasi penelitian ini adalah PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). Pemilihan lokasi penelitian pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu: penguasaan lapangan, kemudahan mendapatkan data yang *valid* dalam rangka mengkaji pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam mewujudkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) Kecamatan Morosi, Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara.

HASIL PENELITIAN

1. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. "Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan Terry yang dikutip Winardi (2011:395).

Menentukan Ukuran Standar Pelaksanaan K3

Tahapan pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai penentuan ukuran standar pelaksanaan K3, berikut petikan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Sofian selaku Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda yang mengungkapkan bahwa:

"Standar pengawasan ketenagakerjaan adalah memastikan peraturan perundang-undang ketenagakerjaan dilaksanakan perusahaan. Pengukuran standar kegiatan pengawasan sudah diatur dalam Permenaker 33 Tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Bahwa pelaksanaan pengawasan di perusahaan minimal 5 perusahaan dalam sebulan, namun pengukuran pelaksanaannya belum tepat karena jika hanya jumlah 5 perusahaan, masih banyak perusahaan yang belum terasentuh pengawasan norma ketenagakerjaan".

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa pengawas ketenagakerjaan melakukan standar pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Permenaker 33 Tahun 2016, namun pada pelaksanaan pengawasan K3 di Sulawesi Tenggara masih belum tepat karena pada kenyataannya masih ada sejumlah perusahaan di Sulawesi Tenggara yang belum tersentuh pengawasan norma ketenagakerjaan. Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan minimal 5 perusahaan, dikarenakan keterbatasan kuantitas atau jumlah pegawai Disnaker yang bertugas sebagai pengawas sehingga hanya bisa mengawasi 5 perusahaan dalam sebulan. Hal serupa juga dijelaskan melalui wawancara dengan Irvan yang juga merupakan Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda, yang mengatakan bahwa: " Standar dan tata cara pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 33 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 1 Tahun 2020. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara No. 1 tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional bahwa dalam pelaksanaannya kegiatan pengawasan ketenagakerjaan akan diukur dan dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan pada lampiran peraturan menteri dimaksud. Dan standar pengawasan tersebut sudah tepat". Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa serupa dengan yang dijelaskan oleh pengawas ahli madya sebelumnya bahwa penetapan standar pelaksanaan pengawasan disesuaikan dengan Permen RI No. 33 Tahun 2015 yang selanjutnya berubah menjadi Permen No. 1 Tahun 2023. Namun berbeda dengan penjelasan pengawas sebelumnya yang mengatakan standar pelaksanaan pengawasan yang belum tepat, Irvan justru mengatkan bahwa standar pelaksanaan kegiatan pengawasan sudah tepat. Hal yang berbeda justru dijelaskan oleh Asnia Nidi, selaku pengawas ahli madya mengenai standar pelaksanaan pengawasan bahwa: "Standar dalam Pengawasan merupakan bagian dari seluruh kegiatan pemerintahan, untuk menjamin tercapainya tujuan kebijaksanaan yang telah di gariskan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karena itu pengawasan bukan ditujukan untuk mencari-cari kesalahan atau mencari siapa yang salah.

Tujuan utama pengawasan ialah untuk memahami apa yang salah, demi perbaikan dimasa yang akan datang. Ada 3 (tiga) pola pengukuran pelaksanaan kegiatan pengawasan yang pertama Preventif Edukatif, yang kedua Represif Non Yustisial dan yang ketiga adalah Represif Yustisial. Ketiga pengukuran tersebut sangat tepat sebab upaya pembinaan dan penasehatan teknis, yang diutamakan dalam bentuk preventif edukatif dan Represif Non Yustisial dan upaya akhir adalah represif yustisial”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa standar pelaksanaan pengawasan bukan ditetapkan untuk mencari kesalahan perusahaan yang sedang dalam pengawasan, namun untuk melakukan perbaikan jika kiranya dalam pelaksanaan pengawasan terdapat kesalahan. Pengawas ahli madya juga menjelaskan bahwa terdapat tiga pola pengukuran pelaksanaan kegiatan pengawasan, dimana ketiga pola tersebut merupakan upaya pembinaan dan penasehatan teknis. Tiga pola pengawasan tersebut yang pertama adalah pola pengawasan preventif edukatif yang merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum pelaksanaan atau sering juga disebut sebagai kegiatan pencegahan yang tujuannya memberikan edukasi kepada karyawan untuk berperan aktif dalam penyelenggaraan pengawasan. Pola pengawasan yang kedua adalah pengawasan represif non yustisial yang merupakan pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan dilaksanakan, yang dalam hal ini pengawasan represif non yustisial berorientasi kepada laporan pengaduan yang berasal dari laporan atau keluhan langsung dari pihak PT. VONI yang biasanya disebut sebagai laporan investigasi inisiatif. Pola pengawasan yang ketiga yaitu pola pengawasan represif yustisial atau dikenal dengan sebutan pengawasan secara umum, misalnya melaksanakan penilaian kepatuhan di seluruh wilayah kerja PT. VONI, pengawasan ini memantau dan menilai secara langsung pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai peraturan yang sudah ditetapkan.

Mengadakan	Standar	Penilaian
Jenis pemeriksaan K3 Lingkungan Kerja sesuai dengan Pasal 60 Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja:		

- a) Pertama
Pemeriksaan dan/atau Pengujian pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dilakukan untuk mengidentifikasi potensi bahaya Lingkungan Kerja di Tempat Kerja. Pemeriksaan dan/atau Pengujian sebagaimana dimaksud meliputi Area kerja dengan paparan Faktor Fisika, Faktor Kimia, Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi, Sarana dan fasilitas Sanitasi
- b) Berkala
Pemeriksaan dan/atau Pengujian berkala sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dilakukan secara eksternal paling sedikit 1 (satu) tahun sekali atau sesuai dengan penilaian risiko atau ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemeriksaan dan/atau Pengujian yang dilakukan meliputi: Pemeriksaan dan/atau Pengujian pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dilakukan untuk mengidentifikasi potensi bahaya Lingkungan Kerja di Tempat Kerja. Pemeriksaan dan/atau Pengujian sebagaimana dimaksud meliputi Area kerja dengan paparan Faktor Fisika, Faktor Kimia, Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi, Sarana dan fasilitas Sanitasi.
- c) Ulang
Pemeriksaan dan/atau Pengujian ulang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dilakukan apabila hasil Pemeriksaan dan/atau Pengujian sebelumnya baik secara internal maupun eksternal terdapat keraguan. Misal ada selisih yang signifikan dan sangat memengaruhi hasil dan simpulan. Kalau sampai hal ini terjadi, pemeriksaan ulang akan dilakukan oleh pihak internal dan eksternal. Metodenya sama dan sudah diatur sesuai dengan undang-undang. Kalau dalam pengukuran sudah didapatkan hasil yang tepat, barulah hasil bisa diberikan.

d) Khusus

Pemeriksaan dan/atau Pengujian khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 merupakan kegiatan Pemeriksaan dan/atau Pengujian yang dilakukan setelah kecelakaan kerja atau laporan dugaan tingkat paparan di atas Nilai Ambang Batas (NAB). Pemeriksaan dan pengujian harus dilakukan untuk menghindari jatuhnya korban baru baik di dalam perusahaan atau di luar. Pemeriksaan akan dilakukan dengan cermat untuk mendapatkan hasil yang akurat menggunakan metode yang sudah diatur oleh undang-undang.

Untuk mengetahui lebih dalam tentang penilaian pengawasan K3 pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) yang penulis lakukan dengan Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda yang mengatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan pengawasan K3 di VDNI dilaksanakan yang mempunyai wewenang dalam melaksanakan tugas pengawasan sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pasal 3 ayat 1 menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi: Perencanaan, Pelaksanaan dan Pelaporan. Pengujian norma K3 dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan K3 pengujian norma K3 meliputi persyaratan K3 yang berkaitan dengan penggunaan mesin, pesawat, alat-alat kerja, peralatan lainnya, bahan, lingkungan, sifat pekerjaan, cara kerja, proses produksi dan pelayanan kesehatan kerja pengujian norma K3”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pengawas ketenagakerjaan ahli muda melakukan tugas pengawasan sesuai peraturan menteri yang mengatur tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Dalam proses pengawasan tersebut dilakukan pengujian norma K3 yang berkaitan dengan penggunaan mesin, serta alat-alat kerja lainnya, serta bagaimana proses produksi dan pelayanan kesehatan kerja yang ada pada PT. VDNI.

Dalam pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. VDNI melibatkan beberapa pihak selain pegawai pengawas ketenagakerjaan juga melibatkan penanggungjawab teknik dan lingkungan, serta melibatkan ahli K3 umum. Namun, dalam proses pelaksanaannya terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan yang dalam hal ini adalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, kendala-kendala tersebut disebutkan oleh pengawas ketenagakerjaan ahli muda melalui wawancara yang mengatakan bahwa:

“Kendala pertama kurangnya kuantitas pegawai pengawas bila dibandingkan dengan jumlah objek penhawasan. Kedua Kualitas pegawai pengawas yang rendah bila dibandingkan dengan semakin kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan dan perkembangan IPTEK. Dan yang ketiga adalah sarana transportasi pegawai pengawas untuk menjangkau objek-objek pengawasan khususnya yang berada di area offroad kurang memadai”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kuantitas pengawas berperan penting dalam pelaksanaan pengawasan, hal ini dikarenakan beban kerja yang tidak proporsional terhadap kuantitas pengawas, selanjutnya dijelaskan juga bahwa kualitas pengawas yang masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang menuntut kualitas pengawas harus ditingkatkan pula. Pengawas ketenagakerjaan ahli muda tersebut juga menjelaskan bahwa keterbatasan sarana transportasi

pengawas untuk mengjangkau objek pengawasan khususnya yang berada di area offroad, salah satunya adalah PT. VDNI.

Membandingkan Pelaksanaan Pekerjaan

Seringkali aturan yang telah ditetapkan masih saja ditemui perbedaan dengan hasil atau fakta di lapangan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai perbedaan nyata dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam proses pengawasan peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda yang menerangkan bahwa:

“Dalam pelaksanaannya memang seringkali terjadi perbedaan terhadap standar yang telah ditetapkan, hal ini karena sistem pengawasan ketenagakerjaan menganut prinsip sentralisasi kebijakan yang dalam pelaksanaannya kebijakan standar dan tata cara pengawasan diatur secara terpusat di Kemnaker RI. Kemudian menganut prinsip desentralisasi operasional yang dalam pelaksanaannya, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan berada di kemnaker RI dan Pemerintah Provinsi (unit pengawasan ketenagakerjaan/instansi ketenagakerjaan)”.

Diwaktu yang berbeda juga dilakukan wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan ahli muda lainnya yang mengatakan bahwa:

“Perbedaan itu masih sering terjadi, karena kadang masih ada perusahaan yang menerapkan aturan atau pedoman K3 mengacu pada peraturan yang sudah tidak berlaku”.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa masih sering terjadi perbedaan antara standar pelaksanaan K3 yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan K3 yang diterapkan dalam perusahaan, hal tersebut disebabkan oleh prinsip kebijakan dimana standar dan tata cara pengawasan diatur secara terpusat oleh Kemnaker RI. Salah satu kecelakaan kerja pernah terjadi di PT. VDNI pada tanggal 19 februari tahun 2020 yang menimpa salah satu devisi smelter ketika melakukan pembersihan pada area smelter, korban tiba-tiba terhempas akibat kontak listrik panel sehingga mengakibatkan luka bakar pada beberapa bagian tubuh. Dari hasil investigasi yang dilakukan oleh pihak pengawas dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Sulawesi Tenggara menemukan bahwa masih minimnya pengetahuan karyawan tersebut terkait prosedur sebelum melakukan pembersihan area panel, alat pelindung diri yang digunakan pun tdk sesuai standar atau SOP Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Mengadakan Perbaikan Pekerjaan

Dalam setiap hasil pengawasan dilakukan tindakan yang representatif sesuai dengan kenyataan atau yang terjadi di lapangan, mengenai apa saja yang harus diperbaiki dari proses pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan-perusahaan yang dilakukan pengawasan. Untuk mengetahui lebih jelas tentang bagaimana pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara mengadakan perbaikan jika ada ketidak sesuaian dalam proses pengawasan, penulis melakukan wawancara dengan pengawas ketenagakerjaan ahli madya yang menyebutkan bahwa: “Setiap pengawas ketenagakerjaan wajib membuat nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan. Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan I diberikan batas waktu selama 30 hari sejak nota pemeriksaan I diterima, apabila nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang telah ditentukan maka pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan wajib menerbitkan nota pemeriksaan 2”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa pengawas ketenagakerjaan membuat nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan atau pengawasan di lapangan sesuai batas waktu yang telah ditentukan, tetapi jika dalam batas waktu yang telah ditentukan namun

pihak perusahaan tidak mengindahkan nota pemeriksaan tersebut maka ditingkatkan ke penegakan hukum. Hal serupa juga disampaikan oleh pengawas ketenagakerjaan ahli muda bahwa: "Sepanjang tindakan personil pengawas tersebut masih dalam bentuk upaya pembinaan dan pengawasan yang dapat menunjang unsur kegiatan yang menjadi standar pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan maka dapat tetap dilaksanakan. Namun jika tindakan tersebut telah melenceng dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka personil pengawas tersebut harus segera dibina atau bahkan akan diberi sanksi sesuai peraturan perundang-undangan". Berdasarkan hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa pengawas ketenagakerjaan memberikan upaya pembinaan, pembinaan yang dimaksudkan disini adalah ketika terjadi kecelakaan kerja dan kecelakaan tersebut diakibatkan karena kelalaian karyawan yang tidak mematuhi SOP K3, seperti yang dijelaskan pada indikator sebelumnya bahwa terjadi kecelakaan kerja karena minimnya pengetahuan karyawan terkait prosedur yang harus dilaksanakan serta alat pelindung diri yang tidak sesuai dengan SOP K3, maka pengawas ketenagakerjaan melakukan pembinaan secara intensif dengan harapan kecelakaan serupa tidak terjadi lagi.

Perwujudan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sifat, sikap dan cara hidup (bekerja) dalam perusahaan/individu, yang menekankan pentingnya keselamatan. Oleh karena itu, budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan penuh rasa tanggung jawab. Budaya keselamatan tidak dapat digambarkan hanya dengan sebuah indikator saja (*single indicator*) yang hanya menggambarkan salah satu aspek saja. Budaya keselamatan merupakan suatu konsep yang menyangkut aspek manusia (*human being*) yang memiliki aspek internal yang tidak terlihat (*mind*) maupun eksternal yang terlihat (*behavior*) yang tentunya keberadaannya hadir dalam suatu konteks *social* (*community* atau *organization*).

Komitmen Top Management

Komitmen top management merupakan sebuah hasrat yang lebih mengutamakan proses dibandingkan hasil. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana komitmen perusahaan terhadap perlindungan akan kecelakaan kerja, penulis melakukan wawancara dengan ahli K3 umum PT. VDNI mengatakan bahwa: "komitmen perusahaan yaitu setiap karyawan wajib dan patuh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Dan menjadi penanggung jawab pelaksana K3 yaitu departemen safety selalu melakukan pengawasan dan mengidentifikasi adanya bahaya ditempat kerja. Kegiatannya yaitu mengadakan safety talk kepada karyawan. Pekerja lebih memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja". Dari hasil wawancara tersebut, dijelaskan bahwa pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) berkomitmen bahwa setiap karyawan wajib patuh terhadap pedoman Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang telah ditetapkan dan tanpa pengecualian. Dalam perusahaan tersebut, terdapat Departemen Safety yang memiliki tanggung jawab pelaksana K3 dan bertugas selalu melakukan pengawasan sehingga dapat mengidentifikasi adanya bahaya dilingkungan kerja. Kegiatan yang dilakukan adalah dengan mengedukasi setiap karyawan melalui *safety talk* sehingga pekerja/ karyawan lebih memahami pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dik kesempatan yang sama juga dilakukan wawancara serupa kepada bagian *safety officer* yang mengemukakan bahwa: "Komitmen perusahaan terhadap perlindungan akan kecelakaan kerja adalah dengan membuat laporan area berbahaya dan induksi jika memasuki area berbahaya tersebut. Pengendalian nya dengan melakukan safety talk, P2H, dan pembuatan rambu di area berbahaya tersebut. Dalam ranah Keselamatan Kerja, Perusahaan Melakukan Safety Patroli, inspeksi harian, safety induction, Pelatihan, safety talk, dan Investigasi Kecelakaan. Dalam Ranah Kesehatan Kerja, Perusahaan Melakukan Medical Check Up, Pengawasan klinik mengenai obat obatan yang digunakan, Administrasi klinik, jenis penyakit, Bekerja sama dengan BPJS. Karyawan menjadi sadar apa saja yang merupakan

tindakan berbahaya atau kondisi yang berbahaya dan jika terjadi hal yang tidak diinginkan tau harus melapor kesiapa". Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat dijelaskan bahwa perusahaan dalam hal ini PT. VDNI berkomitmen terhadap perlindungan akan kecelakaan kerja dengan cara membuat laporan area berbahaya dan induksi. Memberikan edukasi kepada karyawan dengan *safety talk*, P2H serta pemberian rambu pada kawasan yang berbahaya. Perusahaan juga melakukan *safety patroli*, inspeksi harian hingga investigasi kecelakaan dan melakukan *medical check up* dalam proses pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja. Selain *medical check up*, perusahaan juga melakukan pengawasan klinik terkhusus obat-obatan yang digunakan, tertib administrasi klinik, diagnosa jenis penyakit dan bekerja sama dengan pihak BPJS. Dengan upaya yang dilakukan, karyawan menjadi sadar akan tindakan atau kondisi yang dapat membahayakan. Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu aktivitas pekerjaan dengan mengutamakan keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai bagaimana peraturan dan prosedur K3 yang dilakukan pada PT. VDNI, penulis melakukan wawancara dengan penanggung jawab teknik dan lingkungan yang menjelaskan bahwa: "Proses pengawasan K3 berjalan sesuai amanat UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dimana pengawasan K3 dilakukan secara langsung oleh departemen safety (HSE) yang mengawasi proses, sikap dan cara kerja para pekerja. Banyak kegiatan yang dilakukan secara terstruktur mulai dari pendidikan dan pelatihan kepada karyawan mengenai dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja. Seperti Induksi, Safety Talk, Safety meeting, pelatihan aksi tanggap darurat, penggunaan Apar, Penggunaan SCBA, Penggunaan Hydrant dan lain sebagainya". Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa PT. VDNI menerapkan aturan pengawasan K3 sesuai amanat UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dalam proses pelaksanaannya pengawasan K3 dilakukan secara langsung oleh departemen *safety* (HSE) yang bertanggung jawab dalam mengawasi proses, sikap serta cara kerja karyawan PT.VDNI. berbagai upaya dilakukan secara terstruktur seperti pemberian edukasi melalui pendidikan dan pelatihan kepada karyawan mengenai dasar-dasar K3, seperti *Safety Talk*, Induksi, *Safety Meeting*, pelatihan aksi tanggap darurat, penggunaan Apar, penggunaan SCBA, dan penggunaan *Hydrant*.

Komunikasi adalah suatu penyampaian pesan yang bertujuan untuk membuat sama persepsi atau arti antara komunikator dan komunikan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana komunikasi antara pihak PT. Virtue Dragon Nickel Industry terhadap pihak Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Prov. Sulawesi Tenggara, peneliti melakukan wawancara dengan Ahli K3 Umum yang memaparkan bahwa: "Komunikasi yang dilakukan adalah dengan memberikan pelaporan kepada disnaker dalam kurun waktu 2x24 jam sejak terjadinya kecelakaan, dan pada kondisi ini ada salah satu tim dari personil safety yang ditunjuk langsung untuk bertanggung jawab pada pelaporan kecelakaan. Sejauh yang saya ketahui pihak disnaker melakukan bimbingan dan pembinaan intensif baik itu pekerja (Crew) maupun tingkat manajemen".

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa terjalin komunikasi yang cukup lancar antara pihak perusahaan PT. VDNI dengan pihak Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja jika terjadi kecelakaan. Jika terjadi kecelakaan, maka tim dari divisi safety bertanggung jawab membuat laporan dan melaporkan kecelakaan yang terjadi. Kemudian terkait kecelakaan yang terjadi, pihak Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja melakukan bimbingan dan pembinaan secara intensif baik itu pekerja maupun pada tingkat manajemen.

Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Disnaker Sulawesi Tenggara dalam Mewujudkan Budaya K3 Pada PT. VDNI

Hasil penelitian tentang bagaimana pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mewujudkan budaya K3 pada PT. VDNI yang telah dideskripsikan melalui sub fokus penelitian, secara empiris menunjukkan standar pengawasan yang seragam. Pengawasan K3 pada sub fokus tertentu menunjukkan keberhasilan mewujudkan budaya K3 pada PT. VDNI, namun pada sub fokus lainnya menunjukkan hasil yang masih kurang terlaksana. Dengan demikian upaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperlukan untuk terwujudnya budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. VDNI. Oleh karenanya optimalisasi dari faktor yang mendorong pengawasan K3 dalam upaya mewujudkan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. VDNI dan meminimalisir faktor-faktor yang menghambat.

Sebagaimana tujuan dari penelitian ini yaitu mewujudkan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. VDNI melalui pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, maka penulis melakukan penilaian terhadap kondisi empiris dari hasil penelitian tentang pengawasan K3 oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Sulawesi Tenggara dalam upaya mewujudkan budaya K3 pada PT. VDNI.

Peraturan dan Prosedur K3 pada PT. VDNI

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara melakukan beberapa upaya dalam upaya mewujudkan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan melakukan pengawasan pada PT. VDNI dengan cara melakukan pembinaan kepada bagian *safety* terkait prosedur dan standar pelaksanaan K3 sesuai dengan peraturan menteri, dengan harapan pihak perusahaan menjalankan prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan harapan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang budaya K3 sehingga meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada PT. VDNI.

Dalam upaya meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), PT. VDNI memberikan pelatihan kepada karyawannya mengenai dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja seperti, induksi, safety talk, penggunaan Self Contained Breathing Apparatus (SCBA) atau dikenal dengan sebutan alat bantu pernapasan bertekanan udara dimana alat ini sering digunakan jika terjadi kebakaran, selain penggunaan SCBA karyawan juga diberi pelatihan tentang penggunaan Hydrant dimana alat tersebut biasanya digunakan dalam memadamkan kobaran api. Berbagai pelatihan yang diberikan tersebut sudah cukup memenuhi standar dalam upaya meningkatkan pengetahuan budaya K3 sebagaimana tertuang dalam UU No. 1 Tahun 1970.

Komunikasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dengan PT. VDNI

Komunikasi merupakan salah satu yang sangat penting dalam menjalin kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dan pihak Disnaker selaku instansi yang berkontribusi langsung dalam memberikan pengawasan ketenagakerjaan. Terjalannya komunikasi diharapkan dapat menjadi keselarasan dan kesepahaman antara instansi dan perusahaan tentang prosedur pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terlebih jika terjadi kecelakaan kerja pada PT. VDNI.

Pada hasil penelitian diperoleh bahwa jika terjadi kecelakaan kerja pada PT. VDNI, maka pihak penanggungjawab dari perusahaan tersebut melakukan pelaporan kepada Disnaker dalam kurun waktu dua kali dua puluh empat jam sejak kecelakaan terjadi, lalu pihak

Disnaker akan datang langsung ke lokasi tempat kejadian melakukan pencocokan informasi dari laporan yang disampaikan dan fakta di lapangan. Selain itu, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Prov. Sultra juga akan melakukan bimbingan dan pembinaan intensif terkait kelalaian atau kesalahan prosedur yang dilakukan sehingga kecelakaan kerja tersebut bisa terjadi, sehingga diharapkan kedepannya tidak lagi terjadi kesalahan-kesalahan yang mengakibatkan kecelakaan kerja tersebut.

92

SIMPULAN

Penentuan standar pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilaksanakan sesuai permenaker no 33 tahun 2016 tentang tatacara pengawasan ketenagakerjaan, yang meliputi ; perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Prov. Sultra melaksanakan pengawasan minimal 5 perusahaan dalam sebulan, dikarenakan minimnya kuantitas pengawas ketenagakerjaan sehingga masih banyak perusahaan yang belum tersentuh pengawasan norma ketenagakerjaan. Mengadakan standar penilaian K3 sesuai dengan pasal 50 Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang memuat 4 indikator pemeriksaan yaitu pemeriksaan pertama untuk mengidentifikasi potensi bahaya, lalu yang kedua adalah pemeriksaan berkala sebagai peningkatan dari pemeriksaan pertama untuk mengidentifikasi adanya potensi bahaya seperti faktor kimia, faktor biologi dll, pemeriksaan ulang untuk melakukan pengujian secara internal dan eksternal dengan instrumen yang sama yaitu mengidentifikasi adanya potensi bahaya. Pemeriksaan khusus dilakukan setelah kecelakaan kerja atau laporan dugaan tingkat pajanan di atas nilai ambang batas. Membandingkan pelaksanaan pekerjaan antara standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Sulawesi Tenggara dan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.VDNI. Setelah dilakukan pembinaan secara berkala maka PT.VDNI melakukan sertifikasi peralatan K3 sehingga sebagian peralatan K3 sudah memenuhi standar K3 dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Prov. Sultra. Mengadakan perbaikan pekerjaan dengan memberikan pembinaan dan pelatihan seperti pelatihan operator alat berat sehingga sebagian petugas operator alat berat memiliki surat ijin operator/ lisensi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Referensi :

- Aini, Melisa Nurul, dan Nuryono, Arif. (2016). *Analisis Bahaya dan Resiko Kerja di Industri Pengolahan Teh dengan Metode HIRA atau IBPR*. Teknik Industri Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara Jakarta. Journal of Industrial and System Engineering (JIES) e-ISSN: 2722-7979 Vol. 1 No. 1, Hal 65-74
- Angga Sony Armindo Marpaung, (2018). *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Dalam Menekan Angka Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Deli Serdang* (Studi Kasus PT. Suryamas Lestari Prima Kecamatan Tanjung Morawa). Program Studi Magister Studi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara Medan.
- Anisa Shafira Kusumawati (2022): *"Penerapan Permen PUPR. Nomor 10 Tahun 2021 Terhadap Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Manajerial di Perusahaan Pengelola Jalan Tol (Studi Kasus PT. Jasa Marga Tollroad Maintenance)*.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Blair, E. (2003). *Culture & Leadership: Seven Key Points for Improved Safety Performance*. Professional Safety(6), 18-22.
- Clarke, S. (2000). *Safety Culture: Underspecified and Overrated?* International Journal of management Reviews, 2(1), 65-90.
- Cooper, Donald R. dan C. William Emory. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 2015. *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education.

- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. (Ed. 2), Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gregorius, Brito, Timotius. 2015. *Analisis Aspek Pembentuk Budaya K3 Dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pada Pekerja Produksi Resin Di Sidoarjo*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, Vol. 4, No. 2.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, 2012. *Kajian Pustaka, kerangka pemikiran dan Hipotesis*. repository.unpas.ac.id. S Badruzzaman 2018. (Diakses pada 15 juni 2020)
<https://jdih.kemnaker.go.id/>;
- Ika Nurul Azimah dan Hermin Endratno (2022): “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Tambi.
- Ivana Noni (2022): “Pemberdayaan Pengawas Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pengawasan Pada Dinas Tenaga Kerja Kab. Mamuju Utara”. FEB: Universitas Taddulako
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2017. *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/250/2020. Penetapan pembatasan sosial berskala besar di wilayah kota pekanbaru provinsi riau dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019 (covid19).
- Kotler, Philip and Nancy Lee. 2005. *Corporate Social Responsibility : Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*, New Jersey: John Willey and Sons, Inc.
- Manullang, 1981. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Megginson, Leon. C. & Chung, Kae. E., 1981, *Organization Behavior; Development Manajerial*, New York, Hopper, Publishar.
- Mirwan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta.: PT RajaGrafindo Persada.
- Ni Wayan Anik Anggreani, (2022): “Hubungan tingkat pengetahuan, sikap keselamatan dan kesehatan kerja dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri. Studi dilakukan di PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Manggis.
- Pandoyo, R. 1990. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue, (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara.
- R.Terry, George. (2006). *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ro’I Chatul Uyun dan Evi Widowati (2022): “Hubungan Antara Pengetahuan Pekerja Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*).
- Setiono, Beni A., dan Tri Andjarwati. 2019. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan, Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Kesehatan Dan Kinerja*. Bagian Penerbitan Zifatama Jawa, Surabaya.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siti Anisa Fitri (2022): “Analisis keselamatan dan kesehatan kerja pada proses pemasangan instalasi mesin utama dengan metode hazard operability (HAZOP).
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tasliman. (1991). “Evaluasi Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bengkel Otomotif FPTK IKIP Yogyakarta”. Laporan Penelitian. Yogyakarta: IKI

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Wirafransiskus Gea (2021): "Analisis Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Proses Deburring PT. Eusun Technology Batam.

Yanuardianto (2013) „Pengertian Kebudayaan dan Unsur-Unsur Kebudayaan“ dalam <<http://yanuardianto.wordpress.com/2013/03/10/96/>

Zainal, Veithzal Rivai, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. Rajagrafindo