

TANGGUNG JAWAB PT. PLN (PERSERO) DALAM PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA TEKNISI LAPANGAN (STUDI PADA PT. PLN RAYON MENGWI, BADUNG)

Nyoman Bagus Ngurah Arya Dinata, Anak Agung Istri Agung, I Wayan Kartika Jaya Utama
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Indonesia
nguraharyadinata@gmail.com, notistria@yahoo.com, utama.kartikajaya@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu resiko tinggi dalam dunia pekerjaan adalah Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) yang dilakukan oleh pekerja teknisi lapangan di PT. PLN (PERSERO). Penelitian ini bertujuan untuk menilai tanggung jawab PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan pekerja teknisi lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum empiris dengan melakukan wawancara terhadap pihak terkait dan studi bahan hukum, serta menggabungkan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan fakta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung, belum memenuhi standar peraturan perundang-undangan. Hal ini terutama disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri yang telah disediakan oleh perusahaan. Situasi ini dapat memiliki konsekuensi fatal dan mengancam nyawa pekerja. Keterbatasan jumlah pengawas juga menjadi faktor yang membuat perusahaan kesulitan dalam memantau tingkat kedisiplinan pekerja terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Kesehatan, Pekerja

ABSTRACT

One of the high risks in the world of work is Work Under Voltage (PDKB) carried out by field technician workers at PT. PLN (PERSERO). This research aims to assess the responsibility of PT. PLN (PERSERO) Rayon, Mengwi in implementing the safety and health of field technician workers. This research uses an empirical legal approach by conducting interviews with related parties and studying legal materials, as well as combining the statutory approach and factual approach. The results showed that the implementation of occupational safety and health at PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung, has not met the standards of legislation. This is mainly due to the lack of discipline of workers in using Personal Protective Equipment that has been provided by the company. This situation can have fatal consequences and threaten workers' lives. The limited number of supervisors is also a factor that makes it difficult for the company to monitor the level of worker discipline towards occupational safety and health regulations in the workplace.

Keywords: Responsibility, Health, Workers

I. PENDAHULUAN

Indonesia tergolong negara berkembang. Selain itu, Indonesia juga menjadi salah satu negara dengan populasi yang padat (Mu'awwanah & Illah, 2022). Oleh karena itu, perkembangan dalam industri dan perekonomian masih memerlukan peningkatan dalam sumber daya manusia di Indonesia. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk keberhasilan suatu organisasi atau industri, karena manusia adalah aset yang perlu diperhatikan secara khusus oleh industri. Manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dan dikelola dengan sebaik-baiknya agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi, industri perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya agar dapat bekerja secara optimal (Toto, Nursolih, Suhendi, & Usmar, 2019). Kinerja dan produktivitas pekerja menjadi tolak ukur keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia.

Fikri & Jelita (2022) mengatakan bahwa pekerjaan adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu, setiap individu memerlukan pekerjaan untuk menjalani kehidupan. Pekerjaan dapat diartikan sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan keluarganya, serta sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri dan menjadi lebih baik, baik untuk diri sendiri maupun orang lain (Putra, Mangku, & Yuliantini, 2022). Pada dasarnya, hubungan antara pekerjaan dan kehidupan manusia adalah dua sisi dari mata uang yang sama, di mana

untuk bertahan hidup, manusia perlu bekerja (Suhardi, 2006). Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh pemerintah merupakan bentuk konkret dari jaminan kepada warga negara agar mereka dapat memperoleh pekerjaan, baik melalui usaha sendiri maupun dari pemberi kerja, untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Pemberi kerja adalah setiap orang yang bisa melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat. Sedangkan, pekerja adalah orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya (Senjaningtyas, 2018). Dalam bekerja seseorang bisa saja bekerja untuk pemerintahan atau pada suatu perusahaan. Perusahaan adalah bentuk usaha yang dapat dimiliki oleh individu, kemitraan, atau badan hukum, baik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan karyawan dengan membayar gaji atau bentuk kompensasi lainnya (Dalimunthe dkk., 2023).

Sebagai pekerja dan pemberi kerja terdapat peraturan atau perjanjian yang harus diikuti. Dalam implementasi perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, terdapat hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh kedua belah pihak (Kusuma, M. S., & Irawati, 2012). Hak-hak ini bervariasi tergantung pada jenis perjanjian kerja dan diatur oleh hukum yang berlaku. Selain itu, hak-hak itu juga harus ditaati oleh masing-masing pihak (Ramadhany, 2022).

Pemberian jaminan untuk melindungi hak dasar tenaga kerja, seperti keselamatan, kesehatan, dan anti-diskriminasi dalam pekerjaannya, merupakan langkah penting dalam mencapai kesejahteraan pekerja. Untuk tujuan ini, diperkenalkan program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang bertujuan mencegah kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat aktivitas kerja di lingkungan kerja (Mahawati dkk., 2022). Program ini mencakup identifikasi dan pencegahan potensi risiko serta langkah-langkah antisipatif.

Sari (2014) mengatakan bahwa hak pekerja terhadap K3 diatur dalam Pasal 86 Ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk dilindungi dalam hal K3. Selanjutnya, Pasal 86 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan menegaskan perlunya upaya K3 untuk menjaga keselamatan pekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Sesuai UU No. 1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat (1) f, perusahaan wajib menyediakan alat-alat pelindung diri bagi para pekerja. Dengan kewajiban ini, perusahaan memainkan peran penting dalam menjaga K3. Investasi jangka panjang dalam fasilitas keselamatan kerja adalah salah satu cara untuk meminimalkan kecelakaan kerja, yang pada akhirnya memberikan manfaat baik bagi pengusaha maupun pekerja di masa depan.

Pekerjaan yang memiliki risiko sangat tinggi adalah pekerjaan pemeliharaan, perbaikan, dan penggantian isolator serta perlengkapan konduktor (PDKB) yang dilakukan oleh teknisi lapangan di PT. PLN (PERSERO). PDKB adalah pekerjaan yang melibatkan pemeliharaan, perbaikan, atau penggantian isolator dan peralatan konduktor serta tambahan lainnya pada jaringan listrik tanpa mematikan pasokan listrik saat bekerja (Sunu dkk., 2021). Oleh karena itu, penting untuk menjaga kelancaran pasokan listrik dan memastikan bahwa konsumen tidak mengalami pemadaman selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan ini memiliki risiko yang tinggi karena jaringan listrik tetap aktif selama pekerjaan dilakukan. Kesalahan kecil selama pekerjaan dapat memiliki dampak fatal dan berpotensi mengakibatkan kecelakaan atau bahkan kematian bagi pekerja di lokasi.

Namun, di PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung, terdapat kendala dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena beberapa pekerja tidak disiplin atau tidak mematuhi penggunaan alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini terjadi di Desa Kapal, Badung, yang tidak sesuai dengan Pasal 3 PM Tenaga Kerja No. 8 Tahun 2010, yang mengamanatkan penggunaan APD seperti pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung telinga, pelindung pernapasan, pelindung tangan, dan pelindung kaki. Selain itu, situasi ini juga bertentangan dengan Pasal 99 ayat 3 UU No. 11 Tahun 2020 tentang perubahan atas PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022, yang mengharuskan penyediaan aksesibilitas serta penyediaan alat kerja dan APD yang disesuaikan dengan jenis dan tingkat disabilitas.

Pekerja atau buruh yang bekerja dalam bidang jasa konstruksi ketenagalistrikan, dan telah memperoleh sertifikat keahlian, namun tidak menerapkan praktik kerja sesuai dengan standar kompetensi atau tidak mematuhi persyaratan standar operasional prosedur (SOP) terkait penggunaan alat pelindung diri (APD) dapat menghadapi konsekuensi berupa peringatan tertulis, denda administratif, serta pencabutan sertifikat kompetensi. Sebagai ilustrasi, peristiwa yang dialami oleh pekerja teknisi lapangan di Dusun Ulakan, Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem, yang bekerja untuk PT. PLN, hampir mengakibatkan kecelakaan serius ketika mereka melakukan perbaikan pada

jaringan kabel listrik dan mengganti instalasi yang rusak. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepatuhan terhadap SOP yang mengatur penggunaan APD, seperti pelindung kepala, mata dan wajah, telinga, pernapasan, tangan, dan kaki.

Kasus ini menggambarkan bahwa insiden kecelakaan kerja masih sering terjadi di antara pekerja teknisi lapangan PT. PLN. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini akan menguraikan dua pertanyaan utama: (1) Bagaimana pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja teknisi lapangan di PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung? (2) Apa bentuk tanggung jawab yang diemban oleh PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung terkait dengan keselamatan dan kesehatan pekerja teknisi lapangan? Dengan demikian, pertanyaan-pertanyaan penelitian ini akan membantu mendalami permasalahan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan PT. PLN.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data primer atau sekunder secara langsung dari masyarakat. Penelitian hukum empiris berfokus pada pemeriksaan aspek hukum yang diinterpretasikan sebagai tindakan nyata (*real behavior*), sebagai fenomena sosial yang tidak terdokumentasikan secara tertulis, yang ditemui oleh individu dalam kehidupan sosial mereka (Muhaimin, 2020).

Dalam penelitian ini pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menafsir isi teks perundang-undangan yang berkaitan dengan topik penelitian (Nurhayati, Irfani, & Said, 2021). Sedangkan pendekatan konseptual adalah pendekatan yang berasal dari pemahaman dan prinsip-prinsip yang berkembang dalam bidang ilmu hukum. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi ide-ide yang membentuk pemahaman, konsep, dan prinsip-prinsip hukum yang relevan sebagai dasar dalam merumuskan argumen hukum untuk menyelesaikan masalah hukum yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki dalam Mubarak, 2017).

Data yang terdapat dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian dengan melakukan wawancara terhadap informan atau responden. Metode wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah suatu metode yang terorganisir secara sistematis untuk mengumpulkan data tentang responden. Dalam metode ini, sekelompok pertanyaan ditanyakan kepada responden dalam urutan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pewawancara, dan tanggapannya dicatat dalam format yang sudah ditetapkan (Hakim, 2013). Sedangkan data sekunder merupakan data yang mendukung data primer dan diperoleh melalui berbagai literatur. Data sekunder yang digunakan adalah buku, dokumen, artikel yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pekerja teknisi lapangan yang pekerjaannya beresiko sangat tinggi, seperti UU No. 1 Tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 24 Tahun 2011, PP No. 50 Tahun 2012. Lokasi penelitian ini dilakukan di perusahaan listrik negara yang beralamat di Jalan Raya Abianbase-Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Alasan penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan di Perusahaan Listrik Negara Rayon Mengwi, Badung terdapat contoh nyata atau peristiwa berkaitan dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan yang melibatkan pekerja teknisi lapangan.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah penggunaan dokumen terkait, pencatatan informasi dan wawancara. Teknik dokumentasi yaitu mencatat secara sistematis informasi yang relevan dimana bahan-bahan hukum diperoleh mengenai bentuk pertanggungjawaban K3 dan bentuk pelaksanaan dari K3 dalam PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung. Sedangkan wawancara didasarkan atas wawancara terhadap pokok-pokok yang berkaitan dengan bentuk pertanggungjawaban K3 serta bentuk pelaksanaan K3 dalam PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung. Adapun pihak-pihak yang akan diwawancarai antara lain Pejabat Pelaksana K3L (Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan) sebagai informan dan pekerja lapangan sebagai responden. Setelah data dikumpulkan dan lengkap, selanjutnya data dianalisis. Data tersebut dianalisis dengan teknik deskriptif. Selanjutnya, hasilnya ditulis secara sistematis dengan kalimat yang tidak tumpang tindih agar bisa mudah dibaca oleh pembaca. Selain itu, hasilnya ditulis dengan menggunakan teknik tafsiran berdasarkan logika hukum dan induktif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Teknisi Lapangan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung

Upaya untuk menjaga integritas dan kesejahteraan fisik maupun mental tenaga kerja sebagai individu pada umumnya telah memunculkan perhatian terkait keselamatan dan kesejahteraan kerja. Salah satu langkah yang diambil adalah penggunaan alat pelindung diri (APD) saat melaksanakan tugas pekerjaan. Ketika bekerja di sebuah perusahaan, terdapat potensi terjadinya kecelakaan kerja bagi para pekerja karena adanya mesin, peralatan, bahan baku, tahapan pengelolaan, struktur lokasi kerja, dan prosedur kerja yang memainkan peran kunci dalam menjaga keselamatan pekerja. Kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai peristiwa yang tidak diinginkan yang dapat mengakibatkan kerugian termasuk kerusakan harta benda dan berdampak pada pekerja (Febriyana, 2019).

Keselamatan kerja pada dasarnya mencerminkan kondisi di mana pekerjaan dapat dilaksanakan tanpa risiko merusak atau kehilangan komponen tertentu, seperti penggunaan peralatan, bahan baku, mesin, atau teknologi penyimpanan selama proses manufaktur atau pemeliharaan di lingkungan kerja. Keselamatan kerja juga mencakup penciptaan lingkungan yang aman, sehat, dan damai bagi pekerja, perusahaan, serta masyarakat umum (ILO, 2013).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bagian integral dari rencana pemeliharaan di industri. Implementasi rencana K3 bagi pekerja memiliki signifikansi besar karena tujuannya adalah menciptakan sistem keselamatan kerja yang menggabungkan faktor manajemen kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja guna mengidentifikasi dan menghindari kecelakaan kerja (Farina, 2021). Pasal 2 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 menjelaskan bahwa implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) bertujuan untuk meningkatkan perlindungan yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui pendekatan ini, SMK3 bertujuan untuk mencegah dan mengurangi insiden kerja serta penyakit akibat pekerjaan dengan mempertimbangkan faktor manajemen, pekerja, dan serikat pekerja (Wisnugroho, 2015). Selain itu, hal ini juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan efisien guna meningkatkan produktivitas.

Sedangkan Pasal 5 PP No. 50 Tahun 2012 menjelaskan bahwa: (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya. (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 100 (seratus) orang atau memiliki tingkat potensi bahaya tinggi. (3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini, ketentuan peraturan perundang-undangan, serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional. Oleh karena itu, setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya. Untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja di PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung, perusahaan harus mempersiapkan alat pengaman dan perlindungan diri dalam pelaksanaan pekerjaan. Pekerja juga harus menggunakan alat keselamatan kerja saat menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Putu Agus Dian Jaya, Pejabat Pelaksana K3L di UP3, ditemukan bahwa K3 bagi pekerja teknisi lapangan di PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung, diantisipasi dengan beberapa cara: (a) Semua pekerja lapangan wajib menggunakan APD (Alat Pelindung Diri), yang mencakup helm, kacamata, sabuk pengaman, sepatu, masker hidung, dan sarung tangan. (b) Pemasangan papan peringatan dilakukan untuk setiap zona yang telah ditetapkan di lapangan. Papan peringatan ini harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh industri. Perlengkapan pelindung diri perlu ditingkatkan dengan menyediakan tutorial dan penyuluhan oleh pengawas. (c) Peringatan lisan diberikan kepada pekerja yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar mereka tidak mengulangi kesalahan yang telah mereka lakukan. (d) Peringatan tertulis diberikan oleh industri kepada individu yang melanggar peraturan yang berlaku di dalam industri. (e) Hukuman dapat berupa pemecatan atau pemutusan ikatan kerja bagi individu yang terus menerus tidak mematuhi peraturan yang berlaku di industri.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap teknisi lapangan belum optimal karena masih ada pekerja yang tidak memahami pentingnya menggunakan alat pelindung saat melakukan pekerjaan instalasi listrik yang berbahaya, yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Hal ini berkaitan dengan teori efektivitas hukum, yang mencakup faktor budaya dan kesadaran hukum dalam masyarakat.

2. Pertanggungjawaban PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Teknisi Lapangan

PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung, dan semua perusahaan lainnya berkewajiban untuk memasukkan seluruh pekerjanya dalam jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja. Dengan adanya jaminan sosial, tenaga kerja akan lebih mandiri, sehingga pekerja tidak perlu mengandalkan bantuan orang lain jika terjadi risiko-risiko dalam hubungan kerja. Jaminan sosial ini dapat berupa santunan finansial dan layanan. Dalam hal kecelakaan kerja, biaya ditanggung oleh perusahaan melalui BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS adalah salah satu lembaga sosial yang dibentuk untuk menyediakan program jaminan sosial di Indonesia. Menurut dasarnya, setiap orang, termasuk WNA yang telah bekerja selama minimal 6 bulan di Indonesia, diwajibkan menjadi anggota program ini. Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 mengamanatkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta BPJS kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diterapkan. Lalu (2007) menjelaskan bahwa yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan industri atau pengurus tempat kerja industri. Salah satu kewajiban pimpinan industri dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja adalah memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) serta meningkatkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja secara umum.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kita dapat mengetahui bahwa Pasal 113 Permenaker No. 5 Tahun 2021 menjelaskan hal berikut: (1) Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau PAK berhak mendapatkan manfaat JKK berupa santunan berupa uang untuk penggantian biaya transportasi dan santunan sementara ketika tidak mampu bekerja. (2) Penggantian biaya transportasi sebagaimana dijelaskan pada ayat (1) mencakup biaya transportasi peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau PAK, seperti ke rumah sakit, pertolongan pertama pada kecelakaan, dan rujukan ke rumah sakit lain. Biaya transportasi juga mencakup peserta yang mengikuti program kembali kerja, baik saat pergi maupun pulang dari fasilitas pelayanan kesehatan dan balai latihan kerja. (3) Santunan sementara ketika tidak mampu bekerja, sebagaimana dijelaskan pada ayat (1), dapat dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang bukan penerima upah hingga mereka dinyatakan sembuh, mengalami cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, cacat total tetap, atau meninggal dunia. Penentuan ini berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksaan dan/atau dokter penasihat.

Sebagai tindak lanjut terhadap kecelakaan kerja, pekerja/buruh memiliki hak-hak tertentu, yaitu menerima santunan uang sebagai penggantian biaya transportasi dan santunan sementara ketika mereka tidak dapat bekerja. Namun, jika kecelakaan kerja terjadi karena pelanggaran dalam penggunaan APD oleh pekerja saat menjalankan tugasnya, PLN memiliki tanggung jawab untuk melakukan investigasi atau pemeriksaan khusus di lokasi kejadian. Mereka juga wajib melaporkan pelanggaran norma tingkah laku yang mengakibatkan kecelakaan kerja ke pihak yang menangani masalah atau kepada pemberi kerja.

Bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja akibat pelanggaran peraturan penggunaan APD, perusahaan hanya akan memberikan tanggung jawab melalui BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh potensi kerugian yang dapat dialami perusahaan akibat pelanggaran oleh pekerja/buruh tersebut. Selain itu, Pasal 166 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa jika hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, ahli warisnya berhak menerima kompensasi yang mencakup dua kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dengan kata lain, jika pekerja yang mengalami kecelakaan kerja meninggal dunia, perusahaan akan memberikan upah dan uang pesangon kepada ahli waris atau keluarganya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja teknisi lapangan di PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung belum optimal sesuai ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. Masih terdapat pekerja yang tidak patuh dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat menjalankan tugas mereka, yang dapat mengancam keselamatan mereka. Oleh karena itu, perusahaan akan

melakukan investigasi di tempat kejadian kecelakaan kerja dan membuat laporan terkait kecelakaan kerja ke bagian yang menangani masalah tersebut.

Bentuk pertanggungjawaban dari PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja teknisi lapangan adalah dengan menyediakan peralatan yang memadai untuk keselamatan kerja dan mendaftarkan seluruh pekerja sebagai peserta dalam program jaminan sosial tenaga kerja seperti BPJS. Ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja, mereka berhak mendapatkan santunan berupa uang untuk penggantian biaya kendaraan dan santunan sementara ketika mereka tidak dapat bekerja. Namun, jika kecelakaan terjadi karena pelanggaran dalam penggunaan APD oleh pekerja, perusahaan hanya akan menanggung melalui BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga akan melakukan investigasi khusus di tempat kejadian kecelakaan kerja dan membuat laporan terkait pelanggaran norma tingkah laku yang mengakibatkan kecelakaan kerja yang akan disampaikan kepada pihak yang menangani masalah atau kepada pemberi kerja.

2. Saran

Dari simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan: (1) Karena masih ada kekurangan dalam jumlah pengawas yang memadai di PT. PLN (PERSERO) Rayon Mengwi, Badung, disarankan agar perusahaan meningkatkan jumlah pengawas yang bertanggung jawab atas penggunaan APD oleh pekerja teknisi lapangan. Perusahaan juga perlu memberikan briefing atau pengarahan kepada pekerja sebelum mereka turun ke lapangan, untuk mengedukasi mereka tentang pentingnya penggunaan APD. Selain itu, perusahaan harus menerapkan sanksi terhadap pekerja yang tidak patuh terhadap SOP kerja, terutama terkait penggunaan APD, guna mencegah kecelakaan kerja yang dapat membahayakan nyawa pekerja. (2) Mengingat masih terdapat pekerja yang lalai atau melanggar peraturan perusahaan terkait fasilitas pendukung seperti penggunaan APD, disarankan agar perusahaan melakukan pemantauan dan pengawasan secara berkelanjutan. Khususnya terhadap pekerja teknisi lapangan yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan diri mereka sendiri. Selain itu, pemberian sanksi kepada pekerja yang tidak disiplin harus menjadi bagian dari langkah-langkah penegakan aturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, N., Kholid Azhari, A., Habib Wahyudi, I., Tareq Aziz, M., Dwi Cintana, A., Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja dalam Perusahaan terhadap Hak Ketenagakerjaan. *JURA: Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 83–106. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i2>
- Farina. (2021). *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Rumah Sakit Umum Daerah Cut Nyak Dhien* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.
- Febriyana, H. (2019). *Faktor Faktor Unsave Action yang Berhubungan dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Bagian Pabrikasi Unit Perakitan Timur-N PT. INKA (Persero) Madiun* (Skripsi, Poltekkes Kemenkes). Poltekkes Kemenkes, Surabaya.
- Fikri, A., & Jelita, C. A. (2022). Pemenuhan dan Perlindungan Hak Keberagamaan Penyandang Disabilitas: Studi terhadap Maqasid Syariah dan Peraturan Konstitutif Indonesia. *The 5th ICODIE Proceedings*, 85–110.
- Hakim, L. N. (2013). Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara terhadap Elit. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(2), 165–172.
- ILO. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Sarana untuk Produktivitas* (5 ed.). Jakarta: International Labour Office.
- Kusuma, A. J., M. S., E. R., & Irawati. (2012). Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang tidak Sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Notarius*, 13(1), 193–208.
- Lalu, H. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Persada.
- Mahawati, E., Fitriyatunur, Qurnia, Yanti, Apriza, C., Rahayu, ... Susilawaty, A. (2022). *Keselamatan Kerja dan Kesehatan Lingkungan Industri*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Mu'awwanah, U., & Illah, G. R. R. (2022). Problematika Kependudukan Indonesia. *Jurnal Prodi Enonomi Syariah Inaifas*, 4(1), 63–78.
- Mubarok, A. S. (2017). *Rekaman Closed Circuit Television dalam Pembuktian Tindak Pidana di Indonesia* (Skripsi, UNTAG). UNTAG, Surabaya.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (1 ed.). Mataram: Mataram University Press.

- Nurhayati, Y., Irfani, & Said, M. Y. (2021). Metodologi Normatif dan Empiris dalam Perspektif Ilmu Hukum. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2(1), 1–20.
- Putra, I. G. A. A., Mangku, D. G. S., & Yuliantini, N. P. R. (2022). Upaya Perlindungan Hukum bagi Para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri dalam Perspektif Hukum Internasional. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2), 698–708.
- Ramadhany, S. (2022). *Analisis Yuridis Sosiologis Perlindungan Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja Apabila Terjadi Pelanggaran Hukum oleh Pekerja (Studi PT. Kosmetikama Super Indah)* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang). Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Sari, R. M. (2014). *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Maqashid Syariah* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Senjaningtyas, A. (2018). *Implementasi Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Terkait Pembayaran Upah Lembur (Studi di CV. Greenline 99 Adv Kota Malang)* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah). Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Suardi, G. (2006). *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Sunu, T., Riawan, B., Rofik, A., Adnyana, I. N., Suyuso, A., Umar, A. S., ... Panambunan, R. (2021). *Berkobar di Dada Purnakarya Listrik Harus Tetap Menyala* (14 ed.; H. Soeroso, Suhartoyo, & S. Wahyudi, Ed.). Jakarta: Perkumpulan Keluarga Pensiunan Listriknegara (IKPLN) Pusat.
- Toto, Nursolih, E., Suhendi, R. M., & Usmar, D. (2019). Faktor yang Menentukan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Era Industri 4.0. *JPFEBUNSOED: Journal & Proceeding*, 9(1), 222–227.
- Wisnugroho, A. D. H. (2015). *Analisis Penyebab Ketidaksesuaian dan Tindakan Perbaikan SMK3 Berdasarkan Hasil Audit Eksternal di PT. Macanan Jaya Cemerlang* (Skripsi, Universitas Atma Jaya). Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.