
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP AHLI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA ATAS KETIDAKJELASAN PENGATURAN INSENTIF DI PT. STS

Heru Nugroho¹, Zulfikar Judge², Annisa Fitria³, Horadin Saragih⁴, Tuti Elawati^{5,*}

^{1,2,3,4}Universitas Esa Unggul, DKI Jakarta

⁵Universitas Sains Indonesia, Bekasi

e-mail: ¹mr.nugroho354@gmail.com, ²zulfikar.judge@esaunggul.ac.id,

³annisa.fitria@esaunggul.ac.id, ⁴horadin@esaunggul.ac.id

^{5,*}tuti.elawati@lecturer.sains.ac.id

Abstract: *This study is motivated by the absence of clear regulations regarding incentives for Occupational Health and Safety (OHS/K3) Experts at PT. STS, despite the professional, certified nature of the position and its significant responsibilities and legal risks. This situation raises concerns regarding legal certainty and the proportionality of the wage system. The study aims to analyze the forms of legal protection available to OHS Experts in relation to the unclear incentive arrangements and to examine the company's responsibility in fulfilling such incentives. Using a normative juridical method with statutory and conceptual approaches, the research applies theories of legal protection and legal responsibility. The findings indicate that no explicit legal provision requires the payment of special incentives to OHS Experts; therefore, the absence of such incentives cannot be directly classified as a violation of positive law. Nevertheless, employers remain obligated to establish a fair, rational, and proportional wage structure based on employees' qualifications, positions, and responsibilities. The study concludes that incentives are not automatic normative rights; however, compensation systems should adequately reflect the risks and professional nature of OHS work to prevent imbalances in rights and obligations and reduce the potential for industrial relations disputes*

Keyword: *occupational safety and health, legal protection, corporate responsibility*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum adanya pengaturan tertulis mengenai insentif bagi Petugas Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. STS, meskipun jabatan tersebut bersifat profesional, tersertifikasi, dan memiliki tanggung jawab serta risiko hukum yang tinggi. Kondisi ini menimbulkan persoalan terkait kepastian hukum dan proporsionalitas sistem pengupahan. Penelitian bertujuan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi Ahli K3 atas ketidakjelasan pengaturan insentif serta tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhannya. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual, menggunakan teori perlindungan hukum dan tanggung jawab hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit mewajibkan pemberian insentif khusus bagi Ahli K3 sehingga ketiadaannya bukan pelanggaran hukum positif. Namun, perusahaan tetap berkewajiban menyusun struktur dan skala upah yang adil, rasional, dan proporsional berdasarkan kompetensi, jabatan, dan tanggung jawab kerja. Disimpulkan bahwa insentif bukan hak normatif otomatis, tetapi sistem pengupahan harus mencerminkan risiko dan profesionalitas Ahli K3 guna mencegah ketidakseimbangan hak dan potensi perselisihan hubungan industrial.

Kata kunci: Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan hukum, tanggung jawab perusahaan.

PENDAHULUAN

Pentingnya peran Petugas Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dilepaskan dari posisi strategis mereka dalam memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Dalam konteks industrialisasi dan perkembangan teknologi yang semakin kompleks, potensi bahaya di tempat kerja juga meningkat sehingga memerlukan pengawasan yang profesional dan kompeten. Petugas Ahli K3 menjadi garda terdepan dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja melalui berbagai program pencegahan yang terukur dan sistematis (John Ridley, 2009:15). Mereka bukan hanya bertugas menilai aspek teknis, tetapi juga berperan sebagai penggerak budaya keselamatan yang harus ditanamkan kepada seluruh pekerja dalam perusahaan.

Ruang lingkup tugas Petugas Ahli K3 sangat luas, mulai dari melakukan identifikasi bahaya (*hazard identification*), penilaian dan pengendalian risiko (*risk assessment and control*), menyusun serta melaksanakan program pelatihan K3 bagi pekerja, melakukan audit dan inspeksi K3 secara berkala, hingga memastikan bahwa seluruh aktivitas perusahaan telah sesuai dengan standar nasional maupun regulasi keselamatan yang berlaku. Tugas-tugas tersebut menuntut kecakapan profesional, analisis mendalam, serta tanggung jawab moral yang besar karena kelalaian dalam satu tahapan saja dapat berakibat fatal bagi pekerja maupun perusahaan.

Besarnya tanggung jawab Petugas Ahli K3 tersebut menunjukkan perlunya penghargaan dan perlindungan hak yang sepadan. Semakin besar risiko dan tuntutan profesional yang mereka emban, semakin besar pula kebutuhan akan imbalan, fasilitas, dan kepastian hukum yang memadai (Suma'mur P.K, 2014:97). Ketidakselarasan antara beban tanggung jawab dan pemenuhan hak dapat mengurangi motivasi kerja, berdampak pada efektivitas implementasi K3, dan

pada akhirnya berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap perlindungan hukum dan kesejahteraan Petugas Ahli K3 menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan sistem manajemen K3 secara keseluruhan.

Risiko tinggi yang melekat pada pekerjaan Petugas Ahli K3 menjadi salah satu faktor yang menegaskan pentingnya perlindungan hak dan kesejahteraan mereka. Dalam menjalankan tugasnya, Petugas Ahli K3 kerap berada pada situasi kerja yang penuh potensi bahaya, seperti area produksi yang menggunakan mesin berkecepatan tinggi, bahan kimia berbahaya, ruang terbatas (*confined space*), hingga lokasi kerja dengan risiko ledakan atau kebakaran. Kondisi tersebut menuntut kewaspadaan tinggi, ketelitian, dan pemahaman mendalam terhadap prosedur keselamatan agar potensi kecelakaan dapat dicegah sejak dini.

Ketidaktepatan pengaturan insentif bagi Petugas Ahli K3 di PT. STS merupakan persoalan mendasar yang berdampak langsung terhadap kepastian hak pekerja. Hingga saat ini, perusahaan tidak memiliki perjanjian tertulis yang secara tegas mengatur mekanisme, besaran, maupun kriteria pemberian insentif bagi Petugas Ahli K3. Ketidaktepatan pengaturan tertulis tersebut menjadikan posisi Petugas Ahli K3 lemah terhadap interpretasi sepihak perusahaan, sehingga hak-hak mereka menjadi tidak terlindungi secara normatif.

Kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak bagi pekerja, termasuk Petugas Ahli K3, telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari hak normatif yang harus dipenuhi perusahaan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mewajibkan perusahaan untuk menjamin

penyelenggaraan K3 secara menyeluruh, termasuk mempekerjakan tenaga ahli yang kompeten dan memastikan terpenuhinya kondisi kerja yang aman. Regulasi ini menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak hanya terbatas pada penyediaan fasilitas keselamatan, tetapi juga meliputi 1. penghargaan terhadap beban kerja dan 2. risiko yang dihadapi Petugas Ahli K3.

Dalam konteks PT. STS, ketiadaan pengaturan tertulis mengenai insentif bagi Petugas Ahli K3 berpotensi bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan tersebut. Insentif merupakan bagian dari komponen penghasilan yang seharusnya diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan kepatutan, terutama mengingat beratnya tanggung jawab yang dipikul oleh Petugas Ahli K3. Tidak adanya pengaturan insentif dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang wajib dilindungi oleh perusahaan.

Ketidakselarasan antara kewajiban hukum perusahaan dan praktik pemberian hak kepada Petugas Ahli K3 menunjukkan perlunya penataan kembali sistem manajemen ketenagakerjaan di PT. STS. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap hak pekerja terpenuhi sesuai ketentuan perundang-undangan demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis, transparan, dan sesuai prinsip perlindungan tenaga kerja.

Berdasarkan latar masalah belakang tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan membuat judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Petugas Ahli Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Atas Ketidakjelasan Pengaturan Insentif di PT. STS”**

METODE

Metode penelitian merupakan langkah-langkah ilmiah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang relevan, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian ini,

metode yang digunakan disusun secara sistematis agar dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara tanggung jawab kerja, pemberian insentif, dan perlindungan hukum bagi Ahli K3 Umum di perusahaan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif berfokus pada kajian terhadap norma, asas, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2015). Penelitian ini tidak menelaah fakta lapangan secara empiris, melainkan berupaya menelusuri bagaimana ketentuan hukum positif mengatur tanggung jawab kerja, pemberian insentif, serta perlindungan hukum bagi Ahli K3 Umum dalam pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di perusahaan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Peter Mahmud Marzuki, 2017). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah berbagai regulasi terkait, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2014 tentang Penunjukan Ahli K3.

Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, skunder dan tersier.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui

studi kepustakaan (*library research*) (Soerjono Soekanto, 2015).

Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis kualitatif-deskriptif, yang bertujuan untuk menafsirkan dan menelaah norma-norma hukum yang berkaitan dengan tanggung jawab kerja, pemberian insentif, dan perlindungan hukum terhadap Ahli K3 Umum di perusahaan. Analisis kualitatif digunakan untuk menguraikan isi peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dan doktrin para ahli guna menemukan kesesuaian antara teori hukum dengan ketentuan positif yang berlaku (Soerjono Soekanto, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Dalam penelitian ini, istilah Ahli K3 digunakan secara konsisten untuk merujuk pada tenaga profesional yang telah tersertifikasi dan ditunjuk sesuai ketentuan hukum. Analisis perlindungan hukum dan tanggung jawab perusahaan terkait pemenuhan insentif diawali dengan kajian terhadap kedudukan Ahli K3 sebagai jabatan profesional yang memiliki kompetensi khusus, tanggung jawab teknis, dan risiko kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perlu ditelaah status hubungan kerja, ruang lingkup tugas, tingkat risiko, serta sistem penghasilan yang berlaku guna menilai apakah penghargaan ekonomi yang diberikan telah sebanding dengan kompetensi, risiko, dan tanggung jawab profesional yang diemban.

Status Hubungan Kerja Ahli K3 di PT. STS

Status hubungan kerja menentukan kedudukan hukum dan tingkat perlindungan yang diterima Ahli K3 di PT. STS. Jika berstatus PKWTT, jabatan Ahli K3 lebih sesuai dengan sifat

pekerjaannya yang permanen dan berkelanjutan dalam mendukung penerapan K3, sehingga memberikan kepastian kerja dan perlindungan yang lebih kuat. Sebaliknya, penggunaan PKWT berpotensi kurang sesuai karena fungsi Ahli K3 bukan pekerjaan sementara atau musiman. Dari sisi organisasi, Ahli K3 memiliki posisi strategis dan lintas sektoral dengan tugas mengidentifikasi bahaya, menilai risiko, mengawasi pelaksanaan K3, serta memberikan rekomendasi kepada manajemen. Peran tersebut menunjukkan bahwa Ahli K3 merupakan tenaga profesional dengan tanggung jawab sistemik dan risiko yang signifikan, sehingga menjadi dasar untuk menilai apakah sistem penghasilan yang diterapkan perusahaan telah proporsional dengan kompetensi, tanggung jawab, dan risiko jabatan yang diemban.

Sertifikasi dan Kualifikasi Profesional

Kedudukan Ahli K3 di PT. STS tidak dapat dilepaskan dari aspek sertifikasi dan kualifikasi profesional yang melekat pada jabatan tersebut. Berbeda dengan pekerja operasional pada umumnya, Ahli K3 merupakan tenaga kerja yang secara khusus diwajibkan memiliki kompetensi teknis yang terstandar dan dibuktikan melalui sertifikasi resmi. Sertifikasi tersebut menjadi bukti kompetensi yang menunjukkan bahwa individu yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan keahlian dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian, sertifikasi dan kualifikasi profesional Ahli K3 di PT. STS menunjukkan adanya standar kompetensi yang tinggi serta legitimasi formal dari negara. Kondisi ini menempatkan Ahli K3 dalam posisi profesional yang memiliki tanggung jawab sistemik dan risiko yang signifikan. Oleh karena itu, aspek sertifikasi dan pengakuan formal tersebut menjadi faktor penting dalam menilai apakah sistem penghasilan yang diterapkan perusahaan

telah mencerminkan proporsionalitas.

Uraian Tugas Aktual di Lapangan

Kedudukan Ahli K3 di PT. STS ditandai oleh adanya sertifikasi dan kualifikasi profesional yang membedakannya dari pekerja operasional biasa. Sertifikasi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan uji kompetensi menjadi bukti kemampuan dalam identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko, serta penerapan peraturan dan sistem manajemen K3. Selain menunjukkan kompetensi teknis, sertifikasi juga merupakan bentuk pengakuan formal negara terhadap profesi yang berperan penting dalam perlindungan tenaga kerja. Dengan standar kompetensi yang tinggi, legitimasi formal, serta tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan kerja dan pengendalian risiko perusahaan, Ahli K3 menempati posisi profesional yang memiliki risiko dan tanggung jawab signifikan.

Beban Risiko yang Melekat

Kedudukan Ahli K3 di PT. STS melekat dengan risiko multidimensional yang mencakup risiko teknis, hukum, dan reputasi. Risiko teknis muncul dari tanggung jawab dalam mengidentifikasi bahaya, menilai risiko, serta mengawasi penerapan standar keselamatan yang dapat berdampak langsung pada terjadinya kecelakaan kerja. Risiko hukum timbul karena hasil analisis, laporan, dan rekomendasi Ahli K3 sering menjadi bagian dari evaluasi ketika terjadi insiden kerja, sehingga menempatkannya pada posisi yang memerlukan pertanggungjawaban profesional. Selain itu, Ahli K3 juga menghadapi risiko reputasi karena efektivitas fungsi K3 dan kredibilitas profesionalnya dapat dipertanyakan apabila terjadi kecelakaan kerja. Ketiga risiko tersebut menunjukkan bahwa Ahli K3 memiliki tanggung jawab yang kompleks dan berkelanjutan, sehingga tingkat risiko yang melekat pada jabatan tersebut menjadi faktor penting dalam menilai proporsionalitas sistem

penghasilan dan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Sistem Kompensasi Ahli K3 dan Belum Adanya Penghargaan atas Kompetensi Profesional di PT. STS

Sistem penghasilan Ahli K3 di PT. STS terdiri atas upah pokok dan tunjangan umum yang ditetapkan berdasarkan struktur jabatan perusahaan, namun belum terdapat pengaturan khusus yang mengakomodasi kompetensi sertifikasi, risiko jabatan, dan tanggung jawab profesional Ahli K3. Tidak ditemukan ketentuan tertulis mengenai insentif atau kompensasi khusus bagi Ahli K3 dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, sehingga kontribusi dan nilai profesional jabatan tersebut belum memperoleh pengakuan ekonomi yang jelas. Meskipun tidak ada norma hukum yang secara eksplisit mewajibkan pemberian insentif khusus, perusahaan tetap bertanggung jawab menyusun sistem pengupahan yang adil, rasional, dan proporsional dengan mempertimbangkan kompetensi, risiko, dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, PT. STS perlu mengintegrasikan unsur sertifikasi profesional, risiko kerja, dan tanggung jawab sistemik Ahli K3 ke dalam kebijakan kompensasi yang transparan dan tertulis guna menjamin kepastian hukum, keadilan, serta keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan ekonomi yang diberikan.

Menurut penulis, jabatan Ahli K3 memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerja operasional pada umumnya karena melekat padanya risiko teknis, risiko hukum, dan risiko reputasi yang timbul sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tugas profesional. Ahli K3 bertanggung jawab melakukan identifikasi bahaya, pengawasan penerapan standar keselamatan kerja, evaluasi risiko, serta memberikan rekomendasi kepada manajemen dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Tanggung jawab tersebut tidak hanya berdampak pada keselamatan

tenaga kerja, tetapi juga berkaitan dengan keberlangsungan operasional dan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, nilai jabatan Ahli K3 secara substantif lebih tinggi dibandingkan jabatan yang tidak memikul tanggung jawab pengendalian risiko secara langsung.

Penulis berpendapat bahwa apabila pekerja yang memiliki sertifikasi Ahli K3 menerima sistem penghasilan yang pada substansinya tidak berbeda dengan pekerja lain yang tidak memikul tanggung jawab profesional serupa, maka prinsip keadilan distributif dalam pengupahan belum sepenuhnya terpenuhi. Sertifikasi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengakuan resmi dari negara seharusnya menjadi salah satu faktor yang diperhitungkan dalam penentuan nilai jabatan. Demikian pula risiko hukum dan risiko operasional yang melekat pada pelaksanaan tugas Ahli K3 semestinya menjadi variabel dalam penyusunan struktur dan skala upah perusahaan.

Belum terakomodasinya kompetensi sertifikasi, risiko jabatan, dan tanggung jawab profesional Ahli K3 dalam sistem penghasilan PT. STS menunjukkan adanya persoalan yang tidak hanya berkaitan dengan keadilan pengupahan, tetapi juga berkaitan dengan konstruksi pengaturan yang menjadi dasar pemberian kompensasi. Oleh karena itu, analisis perlu diarahkan pada sumber permasalahan tersebut untuk menentukan apakah kondisi yang terjadi merupakan akibat dari kekosongan norma hukum atau justru berasal dari kebijakan internal perusahaan yang belum disusun secara optimal.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, tidak ditemukan norma yang secara eksplisit mewajibkan perusahaan memberikan insentif khusus kepada Ahli K3. Regulasi yang berlaku lebih menitikberatkan pada kewajiban perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah, memberikan penghasilan yang

layak, serta menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif. Dengan demikian, dari perspektif hukum positif, ketiadaan insentif khusus bagi Ahli K3 tidak dapat secara langsung dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.

Dalam konteks PT. STS, tidak ditemukannya pengaturan tertulis mengenai penghargaan ekonomi bagi Ahli K3 menunjukkan bahwa persoalan utama bukan terletak pada kekosongan norma hukum secara absolut, melainkan pada belum adanya pengaturan internal yang secara khusus mengakomodasi karakteristik jabatan tersebut. Perusahaan memiliki kewenangan untuk merancang struktur penghasilan yang mempertimbangkan faktor kompetensi, sertifikasi, risiko kerja, dan tanggung jawab profesional, namun kewenangan tersebut belum dimanfaatkan secara optimal dalam kebijakan pengupahan yang berlaku.

Atas dasar itu, permasalahan yang terjadi di PT. STS tidak semata-mata berkaitan dengan keberadaan atau ketiadaan insentif sebagai suatu nomenklatur penghasilan, melainkan berkaitan dengan belum terbangunnya sistem kompensasi yang mampu merepresentasikan nilai profesional jabatan Ahli K3 secara proporsional. Oleh karena itu, kebutuhan yang paling mendesak bukanlah pembentukan norma baru yang mewajibkan insentif secara mutlak, melainkan penyempurnaan kebijakan internal perusahaan agar struktur penghasilan yang diterapkan benar-benar mencerminkan tingkat kompetensi, risiko, dan tanggung jawab yang melekat pada jabatan Ahli K3.

Bentuk perlindungan yang paling relevan dalam konteks PT. STS adalah perlindungan hukum preventif. Perlindungan ini perlu diwujudkan melalui penyusunan pengaturan tertulis yang secara jelas mengatur kedudukan Ahli K3 dalam sistem pengupahan perusahaan. Pengaturan tersebut dapat dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama sebagai dasar hukum internal yang mengikat para pihak. Menurut penulis, keberadaan pengaturan tertulis menjadi penting karena jabatan Ahli K3 memiliki karakteristik yang berbeda dengan jabatan operasional biasa. Kompetensi yang dibuktikan melalui sertifikasi resmi, risiko jabatan yang lebih tinggi, serta tanggung jawab profesional dalam pengendalian keselamatan kerja seharusnya memperoleh pengakuan yang jelas dalam kebijakan kompensasi perusahaan.

Selain perlindungan preventif, perlindungan hukum juga dapat diwujudkan melalui mekanisme represif apabila terjadi perselisihan. Sistem hukum ketenagakerjaan telah menyediakan sarana penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi, menurut penulis, mekanisme represif seharusnya menjadi pilihan terakhir karena pada dasarnya tidak menyelesaikan akar persoalan yang bersumber dari ketidakjelasan kebijakan internal perusahaan. Oleh sebab itu, efektivitas perlindungan hukum lebih tepat diarahkan pada pembentukan sistem pengupahan yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan fakta yang ditemukan dalam penelitian, PT. STS memang telah memenuhi kewajiban pengupahan dasar melalui pembayaran upah pokok dan tunjangan kepada Ahli K3. Akan tetapi, Ahli K3 tidak memperoleh tambahan penghasilan, tunjangan keahlian, maupun insentif yang secara khusus diberikan sebagai bentuk penghargaan atas sertifikasi profesional, kompetensi khusus, dan tanggung jawab pengendalian risiko yang diembannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan masih memperlakukan sistem penghasilan Ahli K3 dalam kerangka pengupahan umum, tanpa memberikan pengakuan ekonomi yang berbeda terhadap jabatan yang memiliki kualifikasi profesional dan tingkat risiko lebih tinggi dibandingkan pekerja operasional biasa. Selain itu, tidak

terdapat pengaturan tertulis yang dapat dijadikan dasar mengenai bentuk penghargaan atau kompensasi atas keahlian dan tanggung jawab profesional tersebut. Kondisi tersebut menurut penulis perlu dianalisis menggunakan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon untuk menilai apakah perlindungan hukum yang diberikan telah berjalan secara optimal.

Menurut penulis, persoalan utama bukan terletak pada tidak adanya kewajiban hukum yang secara eksplisit mewajibkan pemberian insentif kepada Ahli K3, melainkan pada tidak adanya kejelasan kebijakan internal perusahaan dalam memberikan pengakuan terhadap nilai profesional jabatan tersebut. Dalam perspektif perlindungan hukum preventif, PT. STS seharusnya membangun mekanisme pengaturan yang transparan mengenai parameter penilaian jabatan Ahli K3, baik melalui tunjangan keahlian, kompensasi berbasis risiko, maupun bentuk penghargaan lain yang terintegrasi dalam struktur dan skala upah perusahaan. Dengan adanya pengaturan tersebut, pekerja dapat mengetahui secara jelas hak ekonominya dan perusahaan memiliki pedoman yang objektif dalam menerapkan kebijakan pengupahan.

Dari sudut pandang perlindungan hukum represif, Ahli K3 tetap memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila di kemudian hari muncul sengketa mengenai hak-hak ekonominya. Namun menurut penulis, keberadaan mekanisme represif tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan perlindungan preventif. Justru keberadaan sengketa menunjukkan bahwa fungsi pencegahan belum berjalan secara efektif. Oleh karena itu, bentuk perlindungan hukum yang paling sesuai bagi Ahli K3 di PT. STS adalah penyempurnaan kebijakan internal perusahaan melalui pengaturan tertulis yang mengintegrasikan kompetensi sertifikasi, tingkat risiko jabatan, dan tanggung jawab profesional ke dalam sistem pengupahan yang berlaku.

Berdasarkan analisis tersebut,

penulis berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi Ahli K3 di PT. STS belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hukum dalam arti substantif sebagaimana dimaksud oleh Philipus M. Hadjon. Meskipun hak normatif dasar pekerja telah dipenuhi, aspek kepastian, transparansi, dan pengakuan terhadap karakteristik khusus jabatan Ahli K3 masih memerlukan penguatan agar tercipta perlindungan hukum yang lebih efektif dan berkeadilan.

Analisis ini menunjukkan bahwa persoalan yang terjadi di PT. STS bukan sekadar persoalan teknis pengupahan, melainkan juga menyangkut dimensi keadilan dalam hubungan kerja. Hukum progresif mendorong perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada kepatuhan formal terhadap peraturan, tetapi juga pada penciptaan kebijakan yang memberikan perlindungan dan penghargaan yang layak kepada pekerja. Dalam konteks Ahli K3, perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui penyusunan sistem kompensasi yang secara nyata memperhitungkan kompetensi profesional, tingkat risiko jabatan, dan tanggung jawab yang melekat pada fungsi tersebut.

Dengan demikian, jika dianalisis menggunakan teori hukum progresif Satjipto Rahardjo, kondisi di PT. STS menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap Ahli K3 masih memerlukan penguatan pada aspek keadilan substantif. Meskipun tidak ditemukan pelanggaran hukum secara eksplisit, sistem pengupahan yang berlaku belum sepenuhnya mencerminkan penghargaan yang proporsional terhadap nilai profesional dan tanggung jawab yang diemban oleh Ahli K3 dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan.

Atas dasar tersebut, penulis berkesimpulan bahwa ketidakjelasan pengaturan insentif bagi Ahli K3 di PT. STS mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat tanggung jawab profesional dengan sistem penghargaan yang diberikan perusahaan.

Kondisi ini tidak sejalan dengan prinsip keadilan distributif, karena pekerja yang memikul risiko dan tanggung jawab yang lebih besar seharusnya memperoleh perlakuan kompensasi yang berbeda dan lebih proporsional dibandingkan pekerja yang tidak memiliki karakteristik jabatan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penyesuaian kebijakan pengupahan yang secara tegas mengakui kompetensi sertifikasi, risiko jabatan, dan tanggung jawab profesional Ahli K3 sebagai bagian dari nilai jabatan yang layak dihargai secara ekonomi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Bentuk perlindungan hukum terhadap Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3) atas tidak adanya pengaturan kompensasi khusus di PT. STS pada dasarnya telah diberikan melalui perlindungan normatif yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta berbagai regulasi di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Namun demikian, perlindungan tersebut belum sepenuhnya memberikan kepastian dan keadilan substantif bagi Ahli K3 karena belum terdapat pengaturan tertulis yang secara jelas mengakomodasi kompetensi sertifikasi, risiko jabatan, dan tanggung jawab profesional yang melekat pada jabatan tersebut. Akibatnya, meskipun hak-hak normatif dasar berupa upah dan tunjangan telah dipenuhi, sistem pengupahan yang berlaku belum sepenuhnya mencerminkan perbedaan karakteristik antara Ahli K3 dengan pekerja lain yang tidak memiliki tanggung jawab profesional dan risiko kerja yang setara. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang tersedia masih bersifat formal dan belum optimal dalam memberikan penghargaan yang proporsional terhadap nilai profesional jabatan Ahli K3.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Ali. Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan. Jakarta: Kencana, 2009.
- Bambang Sunggono. Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Gustav Radbruch. Einführung in die Rechtswissenschaften. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 1959.
- Hans Kelsen. General Theory of Law and State. New York: Russell & Russell, 1961.
- Imam Soepomo. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Johnny Ibrahim. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- John Ridley. Safety at Work. Seventh Edition. Amsterdam: Butterworth-Heinemann, 2009.
- Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017.
- Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Peter Mahmud Marzuki. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana, 2017.
- Philipus M. Hadjon. Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- R. Subekti. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: Intermasa, 2005.
- Satjipto Rahardjo. Hukum dan

Masyarakat. Bandung: Angkasa, 1980.

Satjipto Rahardjo. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Suma'mur P.K. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Edisi Revisi. Jakarta: Sagung Seto, 2014.

Utrecht. Pengantar dalam Hukum Indonesia. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1983.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sumber Lainnya

International Labour Organization (ILO). Introduction to Occupational Safety and Health. Geneva: International Labour Office, 2013.

International Labour Organization (ILO). OSH Management System Guidelines. Geneva: International Labour Organization, 2011