

PROBLEMATIKA PENEGAKAN SANKSI DENDA TERHADAP PELANGGARAN NORMA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI INDONESIA

Helmy Herdiansyah Halim

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: hk23.helmyherdiansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Muhamad Abas

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Yuniar Rahmatiar

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: yuniar.rahmatiar@ubpkarawang.ac.id

Adyan Lubis

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: adyan.lubis@ubpkarawang.ac.id

Abstract

Occupational safety and health (OSH) enforcement is intended to prevent workplace accidents and ensure that employers comply with statutory safety duties. This article examines the enforcement of a monetary penalty reported to have been imposed on PT Multidaya Putra Sejahtera (PT MPS) after a workplace accident in Karawang on 2 July 2024 that killed four workers. The study uses a normative legal method with statutory, case, and conceptual approaches, based on legislation, the case information presented in the manuscript, and relevant scholarly literature. The analysis focuses on the relationship between the penalty reported in the case (IDR 100 million) and Article 15 of Law No. 1 of 1970, which stipulates a maximum fine of IDR 100,000, as well as on the deterrent effect of sanctions. The available material does not identify a complete court decision or sufficiently explain the legal basis for the difference in amounts; therefore, the legality of the IDR 100 million penalty cannot be conclusively confirmed from the manuscript alone. The case nevertheless highlights a regulatory problem: the nominal fine in the 1970 law is outdated and requires legislative review. Effective OSH enforcement should combine proportionate sanctions, proactive inspections, corrective measures, and a workplace safety culture.

Keywords: *Occupational safety and health; monetary sanctions; legal enforcement; deterrence.*

Abstrak

Pengawasan dan penegakan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan mencegah kecelakaan serta memastikan pelaku usaha memenuhi kewajiban keselamatan kerja. Artikel ini menganalisis penegakan sanksi denda yang dilaporkan dijatuhkan kepada PT Multidaya Putra Sejahtera (PT MPS) setelah kecelakaan kerja di Karawang pada 2 Juli 2024 yang mengakibatkan empat pekerja meninggal dunia. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual melalui kajian peraturan, informasi kasus yang diuraikan dalam naskah, serta literatur ilmiah. Analisis difokuskan pada perbedaan antara denda yang dilaporkan sebesar Rp100.000.000 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mencantumkan denda maksimum Rp100.000, serta pada efektivitas sanksi dalam mendorong kepatuhan. Bahan yang tersedia belum mencantumkan salinan putusan lengkap atau dasar hukum yang menjelaskan perbedaan nominal tersebut; karena itu, keabsahan denda Rp100.000.000 belum dapat dipastikan hanya berdasarkan naskah ini. Meskipun demikian, kasus tersebut menunjukkan persoalan regulasi berupa nominal denda dalam undang-undang yang sudah tidak sejalan dengan

kondisi saat ini. Penegakan K3 yang efektif perlu menggabungkan sanksi yang proporsional, inspeksi proaktif, tindakan korektif, dan pembentukan budaya keselamatan kerja.

Kata Kunci: Keselamatan dan kesehatan kerja; sanksi denda; penegakan hukum; efek jera.

I. PENDAHULUAN

Terdapat beberapa landasan hukum untuk pengawasan ketenagakerjaan, termasuk UU dan peraturan terkait ketenagakerjaan. Sebagaimana didefinisikan dalam UU No. 3 Tahun 1951, Inspeksi Tenaga Kerja, yang sebelumnya dikenal sebagai Pengawasan Tenaga Kerja, bertugas memantau peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan, mengumpulkan informasi mengenai hubungan dan kondisi kerja untuk membuat peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepada inspektur tenaga kerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan lainnya.¹

Tugas memantau dan menegakkan peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan dikenal sebagai inspeksi tenaga kerja. “Pengertian pengawasan ketenagakerjaan dalam Undang Undang Ketenagakerjaan, memiliki definisi yang sama dengan peraturan dibawahnya diantaranya Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden No 21 Tahun 2010 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 10 PermenPANRB No 30 Tahun 2020 Mengenai Jabatan Fungsional Pengawas

Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Permenaker No 33 Tahun 2016 Mengenai Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan”².

Prinsip-prinsip pelayanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, universalitas, transparansi, konsistensi dan koherensi, proporsionalitas, kesetaraan, kerja sama, dan kolaborasi merupakan landasan pengawasan tenaga kerja, sebuah fungsi negara yang menegakkan hukum ketenagakerjaan.

Pengawasan tenaga kerja bertanggung jawab untuk menerapkan standar tenaga kerja di perusahaan atau tempat kerja, memastikan penegakan hukum ketenagakerjaan, dan mengumpulkan informasi mengenai hubungan kerja dan kondisi kerja secara umum dengan tujuan menjadi bahan untuk penyusunan atau perbaikan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan juga memberikan informasi dan nasihat teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Hal ini merupakan perbaikan dari Pasal 1 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1951³.

Untuk menjamin bahwa peraturan dan

¹ Ikromi, A. D. S. *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Khususnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. (2012). <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/26093>

² Amansyah, R., & Putra, A. A. *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang di Alami*

Oleh Pegawai Perusahaan. UNMUHA LAW JOURNAL, (2024). 1(1), 57–66.

³ Prabowo, W., Suwandoko, S., & Radityawati, R. *Pengawasan Perlindungan Hukum dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang*. Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hukum, (2023). 9(1), 89–108.

ketentuan ketenagakerjaan dipatuhi, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh inspektur ketenagakerjaan yang berkualifikasi dan tidak memihak. Dalam menjalankan tugasnya, inspektur ketenagakerjaan memiliki dua kewajiban⁴ : a. menjaga kerahasiaan segala sesuatu yang bersifat rahasia; dan b. menahan diri dari penyalahgunaan wewenang. Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagakerjaan dibentuk untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan; jabatan ini memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pengembangan, inspeksi, pengujian, investigasi, dan pengembangan sistem.⁵

Tahapan-tahapan berikut digunakan untuk menerapkan pengawasan ketenagakerjaan: a. pendidikan preventif, khususnya inisiatif pelatihan sebagai tindakan pencegahan melalui penyebaran standar ketenagakerjaan, konsultasi teknis, dan dukungan; b. penindasan non-yudisial, yaitu tindakan paksaan yang dilakukan di luar pengadilan untuk mematuhi standar ketenagakerjaan dalam bentuk catatan inspeksi yang berfungsi sebagai peringatan atau

pernyataan niat untuk memberlakukan pembatasan ketenagakerjaan berdasarkan pengujian dan inspeksi; c. penindasan yudisial, termasuk upaya paksaan melalui pengadilan dengan menggunakan inspektur ketenagakerjaan sebagai PPNS ketenagakerjaan untuk melakukan penyelidikan.⁶

Mengenai pelaksanaan pemantauan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat serta fasilitasi yang diberikan kepada perusahaan-perusahaan yang berlokasi di seluruh kabupaten dan kota di Jawa Barat.⁷ “Maka dibentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) diantaranya a. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor yang mencakup wilayah Kab. Bogor, Kota Bogor, Kota Depok, Kab. Cianjur, Kab. Sukabumi dan Kota Sukabumi; b. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang yang mencakup wilayah Kab. Karawang, Kab. Bekasi, Kota Bekasi, Kab. Purwakarta dan Kab. Subang; c. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon yang mencakup wilayah Kab. Cirebon, Kota

⁴ Nopianti, W., Setiady, T., & Abas, M. *Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)*. UNES Law Review, (2024). 6(3), 8941–8952.

⁵ Madyarastri, A. I. *Fungsi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota Surakarta dalam meminimalisasi kecelakaan kerja*. (2010). <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/12998>

⁶ Afifuddin, M. *Melaksanakan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja*. CV Sarnu Untung

(2019). <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=hULKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=BUKU+KESEHATAN+DAN+KESELAMATAN+KERJA&ots=OfuGjKWuM&sig=sIOOdXh3clo548eFaTrridanUfc>

⁷ Fitriana, M. *Analisis Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Kepada Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja* [Phd Thesis, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara]. (2025). <https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4193>

Cirebon, Kab. Indramayu, Kab. Majalengka dan Kab. Kuningan, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV yang mencakup wilayah Kab. Bandung, Kota Bandung, Kota Cimahi, Kab. Bandung Barat dan Kab. Sumedang, dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Tasik yang mencakup wilayah Kab. Garut, Kab. Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, Kab. Ciamis, Kota Banjar dan Kab. Pengandaran”⁸.

Pada 2 Juli 2024, sebuah kecelakaan kerja yang fatal merenggut nyawa empat karyawan di PT Multidaya Putra Sejahtera (MPS). Di area produksi pupuk organik cair di Rengasdengklok, Karawang, Jawa Barat, empat korban—Asep Kohar (51), Marsidi (34), Nana Mulyana (42), dan Husni Saepul (44)—meninggal dunia akibat keracunan limbah pupuk. Dusun Babakan Lio, Desa Karyasari, Kecamatan Rengasdengklok, Kabupaten Karawang, adalah tempat tragedi ini terjadi. Menurut pernyataan Wawan Sutisna, kecelakaan terjadi sekitar pukul 09.00 WIB ketika para pekerja sedang membersihkan menara yang menampung sampah produksi..

Merespons kejadian tersebut, Bupati Karawang Aep Syaepuloh segera mengambil tindakan dengan menghentikan sementara operasional pabrik pupuk PT MPS. Keputusan penutupan sementara ini diambil setelah

Bupati meninjau langsung lokasi kejadian. Tindakan ini merupakan bentuk penerapan sanksi administratif sebagai langkah awal penanganan kasus pelanggaran K3 yang berakibat fatal.

Sebagai tanggapan, UPTD Wilayah Karawang II mengajukan laporan ke konferensi Tipiring (Kasus Kejahatan Ringan) di Pengadilan Negeri Karawang pada Selasa, 6 Agustus 2024, sekitar pukul 14.30 WIB. Hal ini menandai dimulainya tindakan hukum terhadap PT MPS. PT MPS dinyatakan telah melanggar tiga standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam konferensi tersebut, yang dipimpin oleh Ketua Hakim Handika Rahman:

1. UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja
2. Permenaker No. 11 Tahun 2023 mengenai K3 di Ruang Terbatas
3. Permenaker No. 5 Tahun 2018 mengenai K3 Lingkungan Kerja

Perusahaan tersebut didenda Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) atas pelanggaran ini. Pelaksana Tugas Kepala UPTD Pengawasan Tenaga Kerja (Wasnaker) Wilayah II Karawang menyatakan bahwa ini adalah hukuman maksimal untuk pelanggaran Tipping Tenaga Kerja di Indonesia dan belum ada provinsi yang melebihi denda tersebut.

⁸ Irzal, M. K. *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*: Edisi 1. Kencana. (2016). <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=D-VNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=BUKU+KES>

EHATAN+DAN+KESELAMATAN+KERJA&ots=2Afm_My6Yw&sig=0Xr_b2NWYKi0l5iBMDamH0bpxBY

Informasi latar belakang yang diberikan di atas menunjukkan ketertarikan penulis pada penelitian ini. Pernyataan masalah untuk penelitian ini adalah: Bagaimana penerapan denda pidana PT Multidaya Putra Sejahtera untuk pelanggaran norma K3 sesuai dengan hukum dan peraturan Indonesia? Seberapa efektif sistem hukuman denda PT Multidaya Putra Sejahtera dalam meningkatkan pengetahuan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan K3?

II. METODE PENELITIAN

Menurut Studi ini memakai studi yuridis normative, pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis untuk menganalisis penerapan hukuman denda pada pelanggaran norma K3 di PT Multidaya Putra Sejahtera (MPS) Karawang. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap berkas persidangan Tindak Pidana Ringan di Pengadilan Negeri Karawang, dokumen putusan pengadilan, peraturan perUUan terkait K3 (UU No. 1 Tahun 1970, Permenaker No. 11 Tahun 2023, dan Permenaker No. 5 Tahun 2018), serta berita resmi dari sumber terpercaya mengenai kasus kecelakaan kerja dan proses hukum yang dijalani PT MPS. Penelitian ini juga melakukan kajian literatur mengenai implementasi sanksi denda dalam

kasus pelanggaran K3 di Indonesia serta efektivitasnya dalam meningkatkan kepatuhan perusahaan. Untuk membandingkan penerapan denda dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan menilai efektivitasnya berdasarkan teori penegakan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan industri, analisis data menggunakan teknik analisis isi dan analisis komparatif.⁹

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Pemberian Hukuman Denda Terhadap Pelanggaran Norma (K3) Di PT Multidaya Putra Sejahtera

Undang- Sanksi pidana hanya dapat dimasukkan dengan izin rakyat melalui perwakilan mereka, dalam hal ini DPR, sesuai dengan konsep tidak ada hukuman tanpa perwakilan. Sementara itu, gubernur, bupati, dan/atau walikota harus menyetujui peraturan daerah. Hanya ancaman pidana yang tercakup dalam peraturan daerah. Secara umum, UU harus mengatur pengendalian sanksi pidana. Pasal 15 UU No. 12 Tahun 2011, sebagaimana diubah oleh UU No. 15 Tahun 2019 mengenai Pembentukan PerUUan, mengatur landasan hukumnya.¹⁰

Pasal 15 ayat (1) menyebutkan, “Materi

⁹ Tualeka, A. R. *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Airlangga University Press. (2020). <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=UW3IDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=BUKU+KESEHATAN+DAN+KESELAMATAN+KERJA&ots=9cBzGXIM5Z&sig=zLT65R8wrpyrwyqEDqV4jRDTtos>

¹⁰ Saputra, M. K., Budianto, I. R., & Pratikno, Y. *Pengaruh Denda Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Penerapan Toolbox Meeting dan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Organisasi Pada Proyek Pembangunan Gedung SFD Di Universitas Negeri Jakarta (UNJ)*. Jurnal Cahaya Mandalika. (2024). ISSN 2721-4796 (online), 3(1), 487–495.

muatan mengenai ketentuan pidana hanya dapat dimuat dalam: a. UU; b. Peraturan Daerah Provinsi; atau c. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota”. Sementara ayat (2) menyebutkan, “Ketentuan pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c berupa ancaman pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)”. Sedangkan ayat (3) menyebutkan, “Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dapat memuat ancaman pidana kurungan atau pidana denda selain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan yang diatur dalam Peraturan PerUUan lainnya”.

Kami percaya bahwa prinsip-prinsip umum ketentuan pidana yang diatur dalam Buku I KUHP harus menjadi dasar penentuan ketentuan pidana. Hal ini karena, kecuali ditentukan lain oleh UU yang relevan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 103 KUHP, ketentuan dalam Buku I KUHP juga berlaku untuk perbuatan yang dapat dihukum berdasarkan UU dan peraturan lain. Secara teori, ketentuan pidana terdapat dalam bab yang berbeda yang disebut Bab Ketentuan Pidana, yang terletak sebelum Bab Ketentuan Transisi atau Bab Ketentuan Penutup atau setelah isi utama yang diatur.¹¹

Implementasi pemberian hukuman denda terhadap PT Multidaya Putra Sejahtera

(MPS) Rp 100.000.000 merupakan penerapan konkret dari penegakan hukum di bidang K3. Kasus ini bermula dari peristiwa tewasnya empat pekerja akibat keracunan limbah pupuk di area produksi, yang menunjukkan adanya kelalaian dalam penerapan standar K3 yang sesuai, khususnya terkait pengelolaan limbah berbahaya dan keselamatan kerja di ruang terbatas.

Prinsip tidak ada hukuman tanpa perwakilan, yang menyatakan bahwa dimasukkannya norma sanksi pidana hanya diperbolehkan dengan persetujuan rakyat melalui perwakilan mereka, dirujuk dalam sistem hukum Indonesia ketika sanksi pidana dikenakan melalui mekanisme denda. Ketentuan pidana hanya dapat dimuat dalam UU, peraturan provinsi, atau peraturan kabupaten/kota, sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, sebagaimana diubah dengan UU No. 15 Tahun 2019 mengenai Pembentukan PerUUan, yang mewujudkan gagasan ini. (Darmayani, 2023).

PT MPS ditemukan telah melanggar UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri No. 11 Tahun 2023 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Ruang Tertutup serta Peraturan Menteri No. 5 Tahun 2018 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja. Pelanggaran UU No. 1 Tahun 1970 menjadi dasar utama untuk sanksi

¹¹ Pawening, A. S. *Penerapan Sistem Reward And Punishment Sebagai Upaya Pendukung Keselamatan Kerja Di Lingkungan PT Semen Indonesia*

(Persero) Tbk. *Section Of Gresik* [PhD Thesis, UNIVERSITAS AIRLANGGA]. (2021). <https://repository.unair.ac.id/132855>

pidana karena, sesuai dengan hierarki hukum dan peraturan, ketentuan pidana harus berasal dari UU. Ketentuan pidana dari UU yang menjadi payung hukum tersebut tetap dirujuk ketika Peraturan Menteri dilanggar.

Sesuai dengan Pasal 15 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011, hukuman maksimal untuk Peraturan Daerah adalah Rp 50.000.000,00; namun, dalam kasus ini, jumlah yang dikenakan adalah Rp 100.000.000. Hal ini dibenarkan karena merujuk pada Pasal 15 ayat (3), yang memperbolehkan ancaman kriminal selain yang tercantum dalam ayat (2) dalam Peraturan Daerah sesuai dengan UU dan peraturan lainnya. Dalam hal ini, persyaratan untuk sanksi yang berbeda dan pengenaan sanksi didasarkan pada UU No. 1 Tahun 1970.

Sesuai dengan Pasal 15 UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja, pelanggaran UU dapat dikenai denda maksimal Rp. 100.000 atau hukuman penjara maksimal tiga bulan. Pada kenyataannya, hukuman yang dijatuhkan kepada PT MPS adalah Rp. 100.000.000,00, namun jumlah ini harus disesuaikan untuk mencerminkan perubahan nilai tukar dan kebutuhan penegakan hukum yang efisien..

Karena Peraturan Menteri No. 11 Tahun 2023 dan Peraturan Menteri No. 5 Tahun 2018 bukanlah jenis peraturan perUUan yang diperbolehkan memuat ketentuan pidana berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, maka keduanya tidak dapat

memuat ketentuan pidana secara mandiri. Akibatnya, pelanggaran UU No. 1 Tahun 1970, sebagai landasan hukum, harus dihubungkan dengan pelanggaran kedua Peraturan Menteri tersebut.¹²

Kecuali ditentukan lain oleh peraturan perUUan yang berlaku, prinsip-prinsip umum ketentuan pidana yang diuraikan dalam Buku I KUHP juga berlaku untuk perbuatan yang dihukum berdasarkan UU dan peraturan lain, sesuai dengan Pasal 103 KUHP. Ini berarti bahwa hukuman mati dan aturan standar KUHP lainnya tetap harus diikuti dalam situasi ini..

Dilihat dari aspek proporsionalitas, denda Rp 100.000.000,00 yang dijatuhkan pada PT MPS menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang terjadi. Tewasnya empat pekerja akibat keracunan limbah pupuk merupakan dampak nyata dari kelalaian dalam penerapan norma K3. Denda tersebut juga dinyatakan sebagai "denda Tipiring Ketenagakerjaan tertinggi di Indonesia," yang mencerminkan besarnya kerugian dan dampak yang ditimbulkan oleh pelanggaran tersebut.

Penerapan sanksi denda dalam kasus PT MPS menunjukkan bahwa implementasi hukuman denda sebagai instrumen penegakan hukum di bidang K3 telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perUUan yang berlaku. Meskipun demikian, masih perlu dipertimbangkan apakah besaran denda tersebut sudah cukup memberikan efek jera

¹² Sastrini, Y. E., Pertiwi, G. H., & Khoiri, M. M. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Tinjauan*

Komprehensif. Penerbit Tahta Media. (2023). <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/496>

dan mencerminkan keadilan bagi keluarga korban, mengingat dampak yang ditimbulkan berupa hilangnya nyawa empat orang pekerja.

3.2 Efektivitas Penerapan Sistem Hukuman Denda Dalam Meningkatkan Kesadaran dan Kepatuhan K3 Di PT. Multidaya Putra Sejahtera

Efektivitas penerapan sistem hukuman denda dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap norma K3 perlu dilihat dari berbagai aspek. Dalam kasus PT Multidaya Putra Sejahtera, denda Rp 100.000.000,00 merupakan konsekuensi hukum yang diharapkan memberikan efek jera dan pembelajaran bagi perusahaan lain. Namun, pertanyaan kritisnya adalah sejauh mana hukuman denda ini efektif dalam mencegah pelanggaran K3 serupa di masa depan.

Tujuan utama UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja adalah untuk melindungi karyawan dan menciptakan tempat kerja yang aman. Tujuan untuk menghindari dan mengurangi kecelakaan, mencegah, meminimalkan, dan mengurangi kebakaran, serta mencegah dan mengelola risiko ledakan semuanya dinyatakan secara eksplisit dalam Pasal 3 UU tersebut. Ketidakmampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini ditunjukkan oleh pembunuhan empat karyawan PT MPS.

Permenaker No. 11 Tahun 2023 mengenai K3 di Ruang Terbatas dan Permenaker No. 5 Tahun 2018 mengenai K3

Lingkungan Kerja merupakan peraturan teknis yang merinci implementasi UU No. 1 Tahun 1970. Pelanggaran terhadap kedua Permenaker ini menjadi indikator bahwa PT MPS tidak melaksanakan kewajiban K3 dengan baik, khususnya terkait pengelolaan ruang terbatas dan lingkungan kerja yang mengandung bahan berbahaya.

Denda Rp 100.000.000 yang dijatuhkan pada PT MPS perlu dievaluasi dari segi proporsionalitas. Mengingat dampak pelanggaran yang mengakibatkan hilangnya nyawa empat pekerja, besaran denda tersebut dapat dikatakan relatif kecil. Dalam perspektif keadilan korektif, kerugian yang ditimbulkan berupa hilangnya nyawa manusia tidak dapat diukur dengan nilai moneter.

Jika merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Pasal 185 ayat (1) menyatakan:

"Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)."

Meskipun pasal ini tidak secara spesifik mengatur mengenai pelanggaran K3, hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks ketenagakerjaan, besaran denda untuk

pelanggaran yang serius dapat mencapai Rp 400.000.000. Dengan demikian, denda Rp 100.000.000 yang dijatuhkan pada PT MPS masih berada pada batas bawah dari rentang denda yang dikenal dalam UU Ketenagakerjaan.

Dari perspektif efektivitas, hukuman denda Rp 100.000.000,00 perlu dievaluasi dalam konteks nilai ekonomis bagi perusahaan. Jika dibandingkan dengan biaya investasi untuk implementasi sistem K3 yang memadai, besaran denda tersebut mungkin masih belum sebanding. Akibatnya, perusahaan mungkin masih memperhitungkan lebih ekonomis untuk membayar denda daripada melakukan investasi pencegahan kecelakaan kerja secara menyeluruh.

Pasal 18 ayat (1) UU No. 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa pengusaha wajib melaksanakan semua ketentuan dalam UU ini. Pelanggaran terhadap kewajiban ini seharusnya tidak hanya direspons dengan sanksi denda, tetapi juga dengan upaya pembinaan dan pengawasan yang lebih ketat. Hal ini sejalan dengan Pasal 5 UU No. 1 Tahun 1970 yang memberikan wewenang kepada Direktur untuk melakukan pembinaan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan K3.

Efektivitas hukuman denda juga perlu ditinjau dari segi penegakan hukum yang berkeadilan. pelanggaran yang mengakibatkan hilangnya nyawa seharusnya dapat dikenakan sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda. Dalam kasus PT MPS, penerapan sanksi denda tanpa disertai sanksi pidana

lainnya perlu dikaji apakah sudah mencerminkan keadilan, terutama mengingat adanya korban jiwa.

Kecelakaan kerja di PT MPS menunjukkan bahwa implementasi K3 belum menjadi budaya kerja yang mengakar, melainkan masih sebatas formalitas. Seperti dinyatakan oleh Plt. Kepala UPTD Wasnaker Wilayah II Karawang, UU No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja K3 "harus dijadikan nilai kesadaran perilaku berbasis keselamatan sebagai sebuah prioritas bukan hanya sebatas formalitas saja." Pernyataan ini mengindikasikan bahwa efektivitas hukuman denda tidak dapat berdiri sendiri tanpa disertai perubahan paradigma dan budaya keselamatan kerja.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas sistem sanksi, perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap besaran denda yang diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970. Besaran denda Rp 100.000 yang tercantum dalam UU tersebut sudah sangat tidak relevan dengan kondisi ekonomi saat ini. Diperlukan pembaruan regulasi yang dapat memberikan efek jera yang signifikan kepada pelanggar, sekaligus mendorong perusahaan untuk lebih memprioritaskan implementasi K3.

Dalam kasus PT MPS, selain dikenakan denda, perusahaan juga dikenakan sanksi administratif berupa penutupan sementara operasional pabrik oleh Bupati Karawang. Kombinasi sanksi administratif dan pidana ini dapat memberikan tekanan yang lebih besar kepada perusahaan untuk mematuhi norma K3.

Pasal 186 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengenaan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 dan paling banyak Rp 400.000.000,00. Walaupun bukan merupakan pelanggaran dari norma K3 tetapi dapat mengatur secara lebih proporsional dan dapat memenuhi azas keadilan bagi korban.

Dalam kasus PT MPS, hanya sanksi pidana denda yang diterapkan, tanpa disertai sanksi pidana kurungan. Mengingat keparahan pelanggaran yang mengakibatkan hilangnya nyawa, perlu dikaji apakah penerapan sanksi pidana kurungan terhadap penanggungjawab perusahaan juga diperlukan untuk memberikan efek jera yang lebih kuat.

Efektivitas penerapan hukuman denda juga harus didukung oleh sistem pengawasan ketenagakerjaan yang kuat. Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang kompeten. Dalam kasus PT MPS, peran UPTD Wasnaker Wilayah II Karawang dalam melakukan pengawasan preventif menjadi pertanyaan, mengingat kecelakaan fatal tersebut seharusnya dapat dicegah melalui inspeksi rutin dan pembinaan yang efektif.

Pengalaman PT MPS yang ditutup sementara operasionalnya oleh Bupati

Karawang pasca kejadian menunjukkan bahwa sanksi administratif juga dapat menjadi instrumen penegakan hukum yang efektif. Kombinasi antara sanksi administratif berupa penutupan sementara dan sanksi pidana berupa denda dapat memberikan tekanan yang lebih besar kepada perusahaan untuk mematuhi norma K3, dibandingkan jika hanya menerapkan sanksi denda saja.

1. Pembaruan Regulasi

Berdasarkan analisis di atas, terlihat bahwa terdapat ketidaksesuaian antara besaran denda yang diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 (maksimal Rp 100.000) dengan kebutuhan penegakan hukum K3 yang efektif saat ini. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan regulasi untuk memperbarui ketentuan sanksi dalam UU Keselamatan Kerja, termasuk:¹³

- a. Penyesuaian besaran denda dengan nilai mata uang saat ini
- b. Pengaturan gradasi sanksi berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran
- c. Pengintegrasian sanksi administratif dan pidana dalam satu sistem penegakan hukum K3

2. Penguatan Sistem Pengawasan

Efektivitas hukuman denda perlu didukung oleh sistem pengawasan K3 yang kuat. Beberapa langkah yang dapat

¹³ Rahayu, E. P., Ratnasari, A. V., Wardani, R. W. K., Pratiwi, A. I., Ernawati, L., Lestari, S., Moneteringtyas, P. C., Cahyani, M. T., Ningsih, K. P.,

& WL, B. F. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Pradina Pustaka. (2022).

dilakukan antara lain:¹⁴

- a. Peningkatan frekuensi dan kualitas inspeksi K3 oleh pengawas ketenagakerjaan
- b. Pengembangan sistem pelaporan dan deteksi dini risiko K3
- c. Pemberdayaan P2K3 di setiap perusahaan

3. Pengembangan Budaya K3

Untuk mengubah paradigma K3 dari sekadar formalitas menjadi budaya, diperlukan upaya-upaya seperti :¹⁵

- a. Sosialisasi dan kampanye K3 secara berkelanjutan
- b. Pelatihan dan sertifikasi K3 bagi seluruh pekerja
- c. Penghargaan dan insentif bagi perusahaan yang berhasil menerapkan K3 dengan baik

4. Evaluasi Berkala Efektivitas Sanksi

Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas sanksi yang diberikan, termasuk:¹⁶

- a. Monitoring tingkat kepatuhan perusahaan pascasanksi
- b. Analisis tren kecelakaan kerja di berbagai sektor industry
- c. Kajian perbandingan efektivitas berbagai jenis sanksi dalam penegakan K3

Pemberian hukuman denda Rp

100.000.000 pada PT Multidaya Putra Sejahtera atas pelanggaran norma K3 yang mengakibatkan tewasnya empat pekerja merupakan bentuk penegakan hukum yang penting. Namun, efektivitas denda tersebut dalam mencegah pelanggaran K3 serupa di masa depan masih perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya komprehensif. Kasus PT MPS menjadi pembelajaran berharga bahwa penegakan hukum di bidang K3 tidak dapat mengandalkan pendekatan reaktif semata, tetapi memerlukan pendekatan proaktif dan preventif. Implementasi K3 harus menjadi prioritas dan budaya dalam setiap perusahaan, bukan sekadar formalitas untuk memenuhi regulasi. Dalam rangka meningkatkan efektivitas sistem sanksi K3, diperlukan pembaruan regulasi, penguatan sistem pengawasan, pengembangan budaya K3, dan evaluasi berkala terhadap efektivitas sanksi. Dengan pendekatan komprehensif ini, diharapkan tingkat kepatuhan terhadap norma K3 dapat meningkat, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir dan keselamatan serta kesehatan pekerja dapat terjamin.

IV. KESIMPULAN

Kasus PT Multidaya Putra Sejahtera memperlihatkan bahwa penegakan norma keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat

¹⁴ Lating, Z. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. (2023). <https://repository.penerbiteurka.com/ms/publications/559397/kesehatan-dan-keselamatan-kerja>

¹⁵ Pati, D. U., Setiyadi, A., Mufarokhah, H., Imran, R. A., Melanie, R., Tandilangi, E., Adhianata, H.,

Sihombing, E. S. R., Palilingan, R. A., & Sidabutar, S. *Kesehatan & Keselamatan Kerja*. Sada Kurnia Pustaka. (2023).

¹⁶ Sujoso, A. D. P. *Dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja*. UPT Penerbitan UNEJ. (2012).

dinilai hanya dari adanya penjatuhan denda. Kecelakaan yang mengakibatkan empat pekerja meninggal dunia menunjukkan pentingnya pengawasan preventif, pengendalian bahaya di ruang kerja berisiko, dan tindak lanjut korektif yang dapat mencegah kejadian serupa. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tetap menjadi dasar utama kewajiban keselamatan kerja, tetapi nominal denda maksimum Rp100.000 yang tercantum dalam Pasal 15 memperlihatkan ketertinggalan regulasi jika dibandingkan dengan skala usaha dan risiko industri masa kini.

Naskah kasus melaporkan adanya denda Rp100.000.000 terhadap PT MPS, tetapi tidak mencantumkan nomor perkara atau salinan putusan lengkap yang menjelaskan dasar hukum nominal tersebut. Oleh sebab itu, perbedaan antara denda yang dilaporkan dan ketentuan Pasal 15 tidak dapat langsung dinyatakan sebagai penyesuaian yang sah; dasar hukum dan pertimbangan penjatuhan sanksi harus diverifikasi melalui dokumen perkara. Temuan ini sekaligus menjadi batas penelitian. Dari sudut efektivitas hukum dan teori daya cegah, denda hanya akan mendorong kepatuhan apabila dasar hukumnya pasti, jumlahnya proporsional, penegakannya konsisten, dan kemungkinan terdeteksinya pelanggaran cukup tinggi. Sanksi yang tidak sebanding dengan biaya pencegahan dapat gagal mengubah perilaku perusahaan.

Kontribusi penelitian ini adalah

menegaskan perlunya pembaruan politik hukum sanksi K3 melalui peninjauan nominal denda, pengaturan gradasi sanksi berdasarkan tingkat risiko dan akibat, serta integrasi sanksi pidana dan administratif sesuai dasar hukum masing-masing. Pemerintah juga perlu memperkuat inspeksi proaktif, pemantauan kepatuhan setelah sanksi, dan pembinaan budaya K3 di tempat kerja. Rekomendasi tersebut harus dilaksanakan dengan tetap menjunjung asas legalitas dan kepastian hukum, sehingga perlindungan pekerja diperkuat tanpa mengabaikan keabsahan dasar penjatuhan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Afifuddin, M. Melaksanakan Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja. CV Sarnu Untung, 2019.
- Darmayani, S. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), 2023.
<https://repository.unar.ac.id/jspui/bitstream/123456789/5672/1/558939-kesehatan-keselamatan-kerja-k3-4140db96.pdf>.
- Irzal, M. K. Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Edisi 1. Kencana, 2016.
- Lating, Z. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 2023.
<https://repository.penerbiteurka.com/m/publications/559397/kesehatan-dan-keselamatan-kerja>.
- Pati, D. U., A. Setiyadi, H. Mufarokhah, R. A. Imran, R. Melanie, E. Tandilangi, H. Adhianata, E. S. R. Sihombing, R. A. Palilingan, dan S. K. Sidabutar. Kesehatan & Keselamatan Kerja. Sada Kurnia Pustaka, 2023.

Rahayu, E. P., A. V. Ratnasari, R. W. K. Wardani, A. I. Pratiwi, L. Ernawati, S. Lestari, P. C. Moneteringtyas, M. T. Cahyani, K. P. Ningsih, dan B. F. WL. Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Pradina Pustaka, 2022.

Sastrini, Y. E., G. H. Pertiwi, dan M. M. Khoiri. Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Tinjauan Komprehensif. Penerbit Tahta Media, 2023.

Sujoso, A. D. P. Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja. UPT Penerbitan UNEJ, 2012.

Tualeka, A. R. Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Airlangga University Press, 2020.

2. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

3. Jurnal

Amansyah, R., dan A. A. Putra. "Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Kecelakaan Kerja yang Dialami oleh Pegawai Perusahaan." UNMUHA Law Journal 1, no. 1 (2024): 57–66.

Dabee, Nadia. "The Health and Safety at Work Act 2015: The Myth of Increased Deterrence." Victoria University of Wellington Law Review 47, no. 4

(2016): 585–616.
<https://doi.org/10.26686/vuwlr.v47i4.4787>.

Fan, Di, Andy C. L. Yeung, Daphne W. Yiu, dan Chris K. Y. Lo. "Safety Regulation Enforcement and Production Safety: The Role of Penalties and Voluntary Safety Management Systems." International Journal of Production Economics 248 (2022): 108481.
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108481>.

Faure, Michael G., dan Laura Tilindyte. "Effective Enforcement of Occupational Health and Safety Regulation: An Economic Approach." European Labour Law Journal 1, no. 3 (2010): 346–367.
<https://doi.org/10.1177/201395251000100304>.

Johnson, Matthew S. "Regulation by Shaming: Deterrence Effects of Publicizing Violations of Workplace Safety and Health Laws." American Economic Review 110, no. 6 (2020): 1866–1904.
<https://doi.org/10.1257/aer.20180501>.

McCallum, Ron, Toni Schofield, dan Belinda Reeve. "The Role of the Judiciary in Occupational Health and Safety Prosecutions: Institutional Processes and the Production of Deterrence." Journal of Industrial Relations 54, no. 5 (2012): 688–706.
<https://doi.org/10.1177/0022185612454956>.

Nopianti, W., T. Setiady, dan M. Abas. "Tuntutan Pekerja terhadap Hak Maternitas bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak Dipenuhi secara Keadilan Ditinjau dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)." UNES Law Review 6, no. 3 (2024): 8941–8952.

Prabowo, W., S. Suwandoko, dan R. Radityawati. "Pengawasan Perlindungan Hukum dalam Pemenuhan Hak Tenaga

Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kabupaten Magelang.” Syariati: Jurnal Studi Al-Qur’an dan Hukum 9, no. 1 (2023): 89–108.
<https://doi.org/10.32699/syariati.v9i1>.

dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam Meminimalisasi Kecelakaan Kerja, 2010.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/12998>.

Saputra, M. K., I. R. Budianto, dan Y. Pratikno. “Pengaruh Denda Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Penerapan Toolbox Meeting dan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Organisasi pada Proyek Pembangunan Gedung SFD di Universitas Negeri Jakarta (UNJ).” Jurnal Cahaya Mandalika 3, no. 1 (2024): 487–495.

Pawening, A. S. Penerapan Sistem Reward and Punishment sebagai Upaya Pendukung Keselamatan Kerja di Lingkungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Section of Gresik. Tesis, Universitas Airlangga, 2021.
<https://repository.unair.ac.id/132855>

Tompa, Emile, Christina Kalceovich, Michael Foley, Chris McLeod, Sheilah Hogg-Johnson, Kim Cullen, Ellen MacEachen, Quenby Mahood, dan Emma Irvin. “A Systematic Literature Review of the Effectiveness of Occupational Health and Safety Regulatory Enforcement.” American Journal of Industrial Medicine 59, no. 11 (2016): 919–933.
<https://doi.org/10.1002/ajim.22605>.

Viscusi, W. Kip. “How Regulations Undervalue Occupational Fatalities.” Regulation & Governance 17, no. 1 (2023): 250–271.
<https://doi.org/10.1111/regg.12445>

4. Karya ilmiah, skripsi, dan tesis

Fitriana, M. Analisis Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada Pekerja Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Mengenai Cipta Kerja. Tesis, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara, 2025.
<https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/4193>.

Ikhromi, A. D. S. Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan terhadap Pekerja/Buruh Khususnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), 2012.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/26093>.

Madyarastri, A. Fungsi Dinas Tenaga Kerja