

Konstruksi Tanggung Jawab Hukum Trainer Alat Berat Dalam Kecelakaan Kerja Pasca Pelatihan Di Kota Balikpapan

Tri Darmanto Karangan

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka

Email: 053235276@ecampus.ut.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih tingginya angka kecelakaan kerja pada sektor industri alat berat di Kota Balikpapan meskipun pekerja telah mengikuti pelatihan, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi formal dan kesiapan kerja di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi tanggung jawab hukum trainer alat berat dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan serta merumuskan strategi dan model ideal dalam pencegahannya. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *conceptual approach*, melalui studi kepustakaan dan analisis kualitatif terhadap norma hukum serta praktik pelatihan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab hukum trainer bersifat terbatas dan berada pada tahap pra-operasional, namun tetap dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terdapat kelalaian dalam proses pelatihan. Kecelakaan kerja lebih dominan disebabkan oleh kegagalan sistemik, termasuk lemahnya evaluasi, ketidaksesuaian pelatihan dengan kondisi lapangan, serta kurangnya pengawasan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pelatihan berbasis kebutuhan lapangan, evaluasi berlapis, serta pengaturan hukum yang lebih jelas untuk meningkatkan efektivitas pencegahan kecelakaan kerja.

Kata Kunci: kecelakaan kerja; keselamatan kerja; tanggung jawab hukum; trainer alat berat.

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri pertambangan dan konstruksi di Kota Balikpapan dalam beberapa tahun terakhir memperlihatkan peningkatan yang signifikan, khususnya dalam penggunaan alat berat sebagai penunjang utama operasional. Kondisi ini secara langsung menuntut tersedianya tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki pemahaman yang komprehensif terkait aspek keselamatan kerja. Dalam konteks tersebut, pelatihan (*training*) menjadi sarana strategis dalam membentuk kompetensi pekerja agar mampu beradaptasi dengan risiko pekerjaan yang tinggi. Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih tetap terjadi, bahkan pada pekerja yang telah mengikuti pelatihan sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan belum sepenuhnya menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman. Menurut Suma'mur (2014), "keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang harus diwujudkan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan". Pandangan tersebut menegaskan bahwa keselamatan kerja bukan hanya tanggung jawab pekerja, tetapi juga menjadi bagian dari sistem hukum yang harus ditegakkan secara konsisten.

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, kecelakaan kerja tidak dapat dipahami secara sederhana sebagai akibat dari kesalahan individu semata, melainkan merupakan hasil interaksi kompleks antara berbagai faktor, seperti manusia, alat, lingkungan, serta sistem manajemen kerja. Oleh karena itu, tanggung jawab hukum dalam kecelakaan kerja bersifat multidimensional dan melibatkan lebih dari satu pihak. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri dan Muanas (2022) yang menyatakan bahwa tanggung jawab dalam kecelakaan kerja tidak dapat dibebankan secara tunggal, melainkan harus dianalisis berdasarkan kontribusi masing-masing pihak dalam proses kerja. Dalam praktiknya, perusahaan sering menjadi pihak utama yang dimintai pertanggungjawaban karena memiliki kewajiban menyediakan lingkungan kerja yang aman. Akan tetapi, dalam konteks pekerja yang telah mengikuti pelatihan, muncul persoalan baru mengenai posisi trainer dalam struktur tanggung jawab tersebut. Apakah trainer juga memiliki kontribusi hukum ketika kecelakaan terjadi pasca pelatihan menjadi isu yang menarik untuk dikaji lebih dalam.

Secara teoritis, konsep tanggung jawab hukum (*legal liability*) dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk, di antaranya tanggung jawab berdasarkan kesalahan (*liability based on fault*) dan tanggung jawab mutlak (*strict liability*). Dalam konteks pelatihan alat berat, tanggung jawab trainer cenderung dikaitkan dengan prinsip kesalahan, di mana trainer dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terbukti lalai dalam memberikan materi atau evaluasi pelatihan. Sebagaimana dikemukakan oleh Marzuki (2017), tanggung jawab hukum muncul ketika terdapat perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Dalam kaitannya dengan pelatihan, kelalaian tersebut dapat berupa metode pengajaran yang tidak efektif, materi yang tidak lengkap, atau evaluasi yang tidak mencerminkan kompetensi sebenarnya dari peserta. Penelitian oleh Rahman (2021) menunjukkan bahwa kualitas pelatihan memiliki korelasi langsung terhadap tingkat kecelakaan kerja, sehingga aspek ini tidak dapat diabaikan dalam analisis tanggung jawab hukum.

Di sisi lain, regulasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia telah mengatur kewajiban berbagai pihak secara cukup komprehensif. Pemerintah memiliki peran sebagai regulator dan pengawas, sementara perusahaan bertanggung jawab dalam implementasi standar keselamatan kerja di lapangan. Namun demikian, efektivitas regulasi tersebut masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Hasanah (2023) yang menyatakan bahwa lemahnya pengawasan dan rendahnya kepatuhan perusahaan menjadi faktor utama tingginya angka kecelakaan kerja di sektor industri. Dalam kondisi seperti ini, keberadaan trainer sebagai pihak yang memberikan pelatihan menjadi semakin penting, karena berperan dalam membentuk perilaku kerja yang aman (*safe behavior*) pada pekerja. Oleh sebab itu, analisis terhadap tanggung jawab trainer menjadi relevan untuk mengisi kekosongan hukum yang ada.

Fenomena kecelakaan kerja yang masih tinggi juga menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Banyak perusahaan yang belum menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja (*safety management system*) secara optimal, sehingga risiko kecelakaan tetap tinggi

meskipun pekerja telah mendapatkan pelatihan. Sebagaimana dikemukakan oleh Effendy (2022), implementasi sistem keselamatan kerja yang tidak konsisten dapat mengurangi efektivitas pelatihan yang telah diberikan kepada pekerja. Dalam konteks ini, pelatihan tidak dapat dipandang sebagai solusi tunggal, melainkan harus didukung oleh sistem kerja yang memadai. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa tanggung jawab dalam kecelakaan kerja tidak dapat dilepaskan dari keterkaitan antara pelatihan, pengawasan, dan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Jika ditinjau dari aspek profesionalisme, trainer memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk memastikan bahwa peserta pelatihan benar-benar memahami materi yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan standar kompetensi yang harus dipenuhi dalam setiap program pelatihan. Menurut Soekanto (2014), profesionalisme dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tingkat keahlian dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu tersebut. Dalam praktiknya, standar pelatihan yang tidak seragam dapat menimbulkan perbedaan kualitas kompetensi antar pekerja, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Penelitian oleh Wicaksono (2024) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara standar pelatihan dan kebutuhan lapangan menjadi salah satu penyebab utama rendahnya efektivitas pelatihan kerja.

Apabila dikaji lebih lanjut, hubungan antara trainer dan peserta pelatihan juga dapat dilihat sebagai hubungan hukum yang memiliki implikasi kontraktual. Dalam hubungan tersebut, trainer memiliki kewajiban untuk memberikan pelatihan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sementara peserta memiliki hak untuk memperoleh kompetensi yang memadai. Ketika kewajiban tersebut tidak terpenuhi, maka dapat timbul konsekuensi hukum bagi trainer. Namun demikian, setelah pelatihan selesai, tanggung jawab utama beralih kepada perusahaan sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Abdulkadir Muhammad (2010) bahwa tanggung jawab dalam hubungan kerja pada dasarnya berada pada pihak yang memiliki kontrol terhadap aktivitas kerja.

Permasalahan yang muncul kemudian adalah belum adanya regulasi yang secara spesifik mengatur batasan tanggung jawab trainer dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) yang berpotensi merugikan berbagai pihak. Nurhadi (2023) menyebutkan bahwa ketidakjelasan norma hukum dapat menyebabkan kesulitan dalam penegakan hukum serta membuka ruang interpretasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan suatu konstruksi hukum yang lebih jelas dan sistematis untuk mengatur posisi trainer dalam sistem keselamatan kerja di Indonesia.

Kajian mengenai tanggung jawab hukum dalam kecelakaan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Salah satu penelitian yang relevan dilakukan oleh Putri dan Muanas (2022) yang menganalisis tanggung jawab hukum perusahaan dalam kecelakaan kerja di sektor industri manufaktur. Penelitian tersebut menekankan bahwa perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki tanggung jawab utama dalam menjamin keselamatan pekerja melalui penerapan standar keselamatan kerja dan pengawasan yang ketat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kecelakaan kerja terjadi akibat kelalaian dalam

penerapan sistem keselamatan kerja, sehingga tanggung jawab hukum lebih banyak dibebankan kepada perusahaan sebagai pihak yang memiliki kontrol langsung terhadap lingkungan kerja.

Penelitian lain dilakukan oleh Rahman (2021) yang mengkaji hubungan antara pelatihan kerja dan tingkat kecelakaan kerja di sektor konstruksi. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan risiko kecelakaan kerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas materi dan metode yang digunakan. Rahman menegaskan bahwa pelatihan yang tidak sesuai standar dapat menyebabkan kesenjangan antara pengetahuan dan praktik di lapangan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh Effendy (2022) berfokus pada implementasi sistem manajemen keselamatan kerja (*safety management system*) dalam perusahaan industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan sistem keselamatan kerja sangat dipengaruhi oleh komitmen manajemen serta konsistensi dalam pelaksanaan prosedur keselamatan. Effendy juga mengungkapkan bahwa meskipun pelatihan telah diberikan, tanpa adanya pengawasan yang efektif, potensi kecelakaan kerja tetap tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan hanya merupakan salah satu bagian dari sistem keselamatan kerja yang lebih luas.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2023) mengkaji peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menekan angka kecelakaan kerja di Indonesia. Dalam kajiannya, Hasanah menemukan bahwa lemahnya pengawasan dari pemerintah dan kurangnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi menjadi faktor utama tingginya angka kecelakaan kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya sinergi antara regulasi, pengawasan, dan implementasi di lapangan sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Penelitian terbaru oleh Wicaksono (2024) mengkaji efektivitas pelatihan kerja terhadap peningkatan keselamatan pekerja di sektor industri alat berat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kesadaran pekerja terhadap risiko kerja. Namun demikian, Wicaksono juga menyoroti bahwa belum terdapat standar yang seragam dalam pelaksanaan pelatihan, sehingga kualitas pelatihan cenderung bervariasi antar perusahaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perbedaan tingkat kesiapan pekerja dalam menghadapi risiko kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kajian masih berfokus pada tanggung jawab perusahaan, efektivitas pelatihan, serta implementasi sistem keselamatan kerja secara umum. Sementara itu, posisi trainer sebagai pihak yang berperan langsung dalam proses pembentukan kompetensi pekerja belum banyak dikaji secara spesifik dalam perspektif hukum. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menempatkan trainer alat berat sebagai subjek utama dalam analisis tanggung jawab hukum, khususnya dalam konteks kecelakaan kerja yang terjadi pasca pelatihan. Penelitian ini tidak hanya melihat pelatihan sebagai bagian dari sistem keselamatan kerja, tetapi juga mengkaji sejauh mana tanggung jawab hukum trainer dapat dikonstruksikan dalam kerangka hukum

ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dalam pengembangan kajian hukum yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa tanggung jawab hukum trainer alat berat dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan merupakan isu yang kompleks dan memerlukan kajian yang mendalam. Rumusan Masalah dalam penelitian ini ialah: 1. Bagaimana konstruksi tanggung jawab hukum trainer alat berat dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan di Kota Balikpapan? 2. Bagaimana strategi dan model ideal tanggung jawab hukum trainer alat berat dalam mencegah kecelakaan kerja pasca pelatihan di Kota Balikpapan?

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis dan memahami konstruksi tanggung jawab hukum trainer alat berat dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan di Kota Balikpapan, serta merumuskan strategi dan model ideal tanggung jawab hukum trainer dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja yang lebih efektif dan komprehensif. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperjelas konstruksi tanggung jawab hukum trainer, serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan regulasi yang lebih adaptif terhadap dinamika dunia kerja, khususnya di sektor industri alat berat di Kota Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada analisis terhadap norma hukum yang berlaku dalam mengkaji konstruksi tanggung jawab hukum trainer alat berat dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan di Kota Balikpapan. Pendekatan yang digunakan meliputi *statute approach* dan *conceptual approach*, di mana pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi terkait ketenagakerjaan dan keselamatan kerja, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk memahami teori-teori tanggung jawab hukum, khususnya yang berkaitan dengan konsep *liability based on fault* dan *legal responsibility* dalam konteks hubungan kerja. Jenis bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang relevan, bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah lima tahun terakhir, serta bahan hukum tersier yang mendukung penjelasan konsep.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelusuri literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan cara menginterpretasikan norma hukum yang ada, kemudian menghubungkannya dengan konsep tanggung jawab trainer dalam praktik pelatihan kerja, sehingga diperoleh pemahaman yang sistematis dan komprehensif mengenai batasan tanggung jawab hukum trainer dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konstruksi Tanggung Jawab Hukum Trainer Alat Berat dalam Kecelakaan Kerja Pasca Pelatihan di Kota Balikpapan

Hasil penelitian yang dilakukan melalui pendekatan normatif dengan penguatan data empiris berbasis praktik di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan alat berat di Kota Balikpapan pada umumnya telah berjalan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan maupun lembaga pelatihan. Akan tetapi, dalam implementasinya masih ditemukan berbagai ketidaksesuaian antara standar pelatihan dengan kondisi riil di lapangan. Berdasarkan analisis terhadap beberapa kasus kecelakaan kerja yang terjadi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, diperoleh gambaran bahwa sebagian pekerja yang mengalami kecelakaan ternyata telah mengikuti pelatihan dan bahkan telah dinyatakan lulus uji kompetensi. Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi formal yang dihasilkan melalui pelatihan dengan kompetensi faktual yang dibutuhkan dalam praktik kerja. Dengan demikian, pelatihan yang seharusnya menjadi instrumen pencegahan justru belum sepenuhnya mampu mengeliminasi risiko kecelakaan kerja.

Apabila dianalisis dari perspektif hukum, konstruksi tanggung jawab trainer dalam konteks ini tidak dapat dilepaskan dari prinsip tanggung jawab berdasarkan kesalahan (*liability based on fault*), di mana suatu pihak dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terbukti melakukan kelalaian yang menimbulkan kerugian. Dalam praktik pelatihan, kelalaian tersebut dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan lapangan, metode pelatihan yang tidak efektif, serta evaluasi yang tidak mampu mengukur kompetensi peserta secara objektif. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa sebagian trainer masih menggunakan pendekatan pembelajaran yang bersifat teoritis dan kurang memberikan penekanan pada simulasi kondisi kerja yang sebenarnya. Akibatnya, peserta pelatihan tidak memiliki kesiapan yang memadai ketika dihadapkan pada situasi kerja yang kompleks, sehingga meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Hubungan antara trainer dan peserta pelatihan juga memiliki dimensi hukum yang bersifat kontraktual, meskipun dalam praktiknya tidak selalu dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis yang rinci. Dalam hubungan ini, trainer memiliki kewajiban untuk memberikan pelatihan yang berkualitas, sedangkan peserta memiliki hak untuk memperoleh kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi pelatihan seringkali lebih menitikberatkan pada pencapaian sertifikasi daripada pembentukan kompetensi substantif. Kondisi ini menyebabkan munculnya tenaga kerja yang secara administratif dinyatakan kompeten, tetapi secara faktual belum sepenuhnya siap untuk bekerja di lapangan. Dalam konteks ini, tanggung jawab trainer menjadi relevan apabila dapat dibuktikan bahwa proses pelatihan tidak memenuhi standar yang seharusnya.

Di sisi lain, konstruksi tanggung jawab hukum trainer tidak dapat dipahami secara terpisah dari peran perusahaan sebagai pihak yang memiliki kendali terhadap operasional kerja. Berdasarkan hasil analisis kasus, ditemukan bahwa banyak kecelakaan kerja terjadi akibat faktor eksternal seperti kondisi alat yang tidak layak, tekanan target produksi, serta lemahnya pengawasan di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab utama dalam kecelakaan kerja tetap berada pada perusahaan sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam mengatur sistem kerja. Meskipun demikian, keberadaan trainer tetap memiliki kontribusi tidak langsung terhadap terjadinya kecelakaan, terutama apabila pelatihan yang diberikan tidak mampu membekali pekerja dengan kemampuan untuk mengantisipasi risiko kerja.

Apabila ditelusuri hingga ke akar permasalahan, ditemukan bahwa kegagalan pelatihan dalam mencegah kecelakaan kerja lebih disebabkan oleh persoalan sistemik daripada kesalahan individual semata. Pelatihan seringkali diposisikan sebagai formalitas administratif untuk memenuhi persyaratan kerja, bukan sebagai proses pembentukan kompetensi yang berkelanjutan. Akibatnya, kualitas pelatihan menjadi kurang optimal, baik dari segi durasi, materi, maupun metode yang digunakan. Dalam beberapa kasus, pelatihan bahkan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat sehingga peserta tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk memahami materi secara mendalam. Kondisi ini diperparah dengan tidak adanya evaluasi lanjutan setelah pelatihan selesai, sehingga tidak terdapat mekanisme untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh benar-benar dapat diterapkan di lapangan.

Kesenjangan yang signifikan antara kondisi pelatihan dengan realitas kerja yang dihadapi oleh pekerja. Dalam pelatihan, peserta umumnya diberikan simulasi yang ideal, sedangkan di lapangan mereka dihadapkan pada kondisi yang jauh lebih kompleks, seperti alat yang mengalami penurunan fungsi, medan kerja yang berbahaya, serta tekanan kerja yang tinggi. Ketidaksiuaian ini menyebabkan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan tidak dapat diimplementasikan secara efektif. Dalam konteks ini, tanggung jawab trainer dapat muncul apabila materi pelatihan tidak disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga peserta tidak memiliki kesiapan yang memadai dalam menghadapi risiko kerja.

Lemahnya sistem evaluasi pasca pelatihan juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Evaluasi yang dilakukan seringkali hanya bersifat formal dan tidak benar-benar mengukur tingkat pemahaman peserta. Akibatnya, perusahaan menerima tenaga kerja yang secara administratif kompeten, tetapi secara faktual masih memiliki keterbatasan dalam mengoperasikan alat berat secara aman. Dalam kondisi ini, tanggung jawab tidak hanya berada pada trainer, tetapi juga pada sistem pelatihan yang tidak dirancang secara komprehensif.

Berdasarkan keseluruhan analisis tersebut, dapat dirumuskan suatu konstruksi tanggung jawab hukum yang lebih komprehensif. Tanggung jawab trainer bersifat pra-operasional, yaitu terbatas pada tahap pemberian pelatihan yang mencakup penyampaian materi, metode pelatihan, dan evaluasi kompetensi. Trainer dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terbukti tidak menjalankan standar pelatihan yang seharusnya. Sementara itu, tanggung jawab perusahaan bersifat operasional, yang meliputi pengawasan

kerja, penyediaan alat yang layak, serta penerapan sistem keselamatan kerja. Adapun tanggung jawab pekerja bersifat individual, yaitu berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dengan demikian, tanggung jawab hukum dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan bersifat berlapis (*multi-layered liability*), di mana masing-masing pihak memiliki peran dan batasan tanggung jawab yang berbeda.

Dengan konstruksi tersebut, dapat disimpulkan bahwa trainer bukan merupakan pihak utama yang bertanggung jawab dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan, tetapi tetap memiliki peran penting dalam menentukan kualitas awal kompetensi pekerja. Oleh karena itu, untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja, diperlukan penguatan standar pelatihan, peningkatan kualitas metode pembelajaran, serta integrasi antara proses pelatihan dan sistem kerja di lapangan. Tanpa adanya upaya tersebut, pelatihan akan tetap menjadi formalitas yang tidak mampu memberikan perlindungan nyata bagi pekerja.

2. Strategi dan Konstruksi Ideal Tanggung Jawab Hukum Trainer Alat Berat dalam Mencegah Kecelakaan Kerja Pasca Pelatihan di Kota Balikpapan

Berdasarkan hasil analisis terhadap permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dipahami bahwa kelemahan utama dalam sistem pelatihan alat berat bukan hanya terletak pada aspek teknis pelatihan, tetapi juga pada tidak adanya integrasi yang kuat antara pelatihan, pengawasan kerja, serta sistem keselamatan yang diterapkan di perusahaan. Dalam praktik di lapangan, pelatihan masih diposisikan sebagai tahap awal yang bersifat administratif, tanpa diikuti dengan mekanisme penguatan kompetensi secara berkelanjutan. Kondisi ini menyebabkan hasil pelatihan tidak mampu bertahan dalam jangka panjang, sehingga pekerja kembali pada pola kerja yang berisiko tinggi. Oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang tidak hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga mencakup penguatan sistem secara menyeluruh.

Salah satu strategi utama yang dapat diterapkan adalah rekonstruksi sistem pelatihan berbasis kebutuhan lapangan (*field-based training system*). Dalam pendekatan ini, materi pelatihan tidak lagi disusun secara umum, tetapi disesuaikan dengan kondisi riil yang akan dihadapi oleh pekerja di lapangan. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa banyak kecelakaan kerja terjadi karena pekerja tidak siap menghadapi kondisi non-ideal, seperti alat yang mengalami gangguan teknis atau medan kerja yang berisiko tinggi. Dengan demikian, pelatihan harus mampu mensimulasikan kondisi tersebut secara realistis, sehingga peserta memiliki kesiapan yang lebih baik. Dalam konteks ini, trainer memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa materi pelatihan benar-benar relevan dengan kebutuhan operasional.

Selanjutnya, diperlukan penguatan pada sistem evaluasi pelatihan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif. Evaluasi tidak cukup dilakukan melalui ujian teori atau praktik sederhana, melainkan harus mencakup pengujian kemampuan peserta dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu kelemahan utama dalam pelatihan adalah tidak adanya standar evaluasi yang mampu mengukur kesiapan kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, perlu

diterapkan sistem evaluasi berlapis (*multi-stage evaluation*), yang meliputi evaluasi selama pelatihan, evaluasi akhir, serta evaluasi pasca pelatihan ketika peserta telah bekerja di lapangan. Dengan sistem ini, kualitas pelatihan dapat terkontrol secara lebih efektif.

Dalam perspektif hukum, strategi yang tidak kalah penting adalah penguatan regulasi yang secara spesifik mengatur tanggung jawab trainer dalam sistem keselamatan kerja. Berdasarkan analisis normatif, saat ini belum terdapat aturan yang secara tegas mengatur batasan tanggung jawab trainer dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan. Hal ini menyebabkan posisi trainer menjadi tidak jelas dalam struktur tanggung jawab hukum. Oleh karena itu, diperlukan pembentukan norma hukum yang menempatkan trainer sebagai bagian dari sistem keselamatan kerja, dengan batasan tanggung jawab yang jelas. Dalam hal ini, tanggung jawab trainer dapat diformulasikan sebagai tanggung jawab profesional yang berkaitan dengan kualitas pelatihan yang diberikan.

Strategi lain yang perlu diterapkan adalah integrasi antara trainer dan perusahaan dalam sistem pengawasan kerja. Dalam praktiknya, setelah pelatihan selesai, peran trainer seringkali terputus dan tidak lagi terlibat dalam proses kerja di lapangan. Kondisi ini menyebabkan tidak adanya umpan balik (*feedback*) terhadap efektivitas pelatihan yang telah diberikan. Berdasarkan hasil analisis, integrasi antara trainer dan perusahaan dapat dilakukan melalui mekanisme monitoring bersama, di mana trainer turut dilibatkan dalam evaluasi kinerja pekerja pasca pelatihan. Dengan demikian, trainer dapat mengetahui kekurangan dalam proses pelatihan dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Selain itu, perlu dikembangkan konsep tanggung jawab hukum berbasis sistem (*system-based liability*), yang menempatkan tanggung jawab tidak hanya pada individu, tetapi juga pada sistem yang mendukung aktivitas kerja. Dalam konsep ini, kecelakaan kerja dipandang sebagai kegagalan sistem, bukan semata-mata kesalahan individu. Oleh karena itu, tanggung jawab hukum harus didistribusikan secara proporsional antara trainer, perusahaan, dan pekerja. Trainer bertanggung jawab pada kualitas pelatihan, perusahaan bertanggung jawab pada sistem kerja, dan pekerja bertanggung jawab pada perilaku kerja. Dengan pendekatan ini, diharapkan tidak terjadi saling lempar tanggung jawab ketika kecelakaan kerja terjadi.

Berdasarkan keseluruhan strategi tersebut, dapat dirumuskan suatu konstruksi ideal tanggung jawab hukum trainer dalam sistem keselamatan kerja. Trainer tidak lagi diposisikan sebagai pihak yang berdiri sendiri, tetapi sebagai bagian dari sistem yang terintegrasi dengan perusahaan dan pekerja. Tanggung jawab trainer bersifat preventif, yaitu memastikan bahwa pekerja memiliki kompetensi yang memadai sebelum terjun ke lapangan. Namun demikian, tanggung jawab tersebut harus didukung oleh sistem kerja yang baik, sehingga hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal.

Dengan demikian, upaya pencegahan kecelakaan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Pelatihan yang berkualitas, didukung oleh sistem pengawasan yang efektif dan regulasi yang jelas, akan mampu menciptakan

lingkungan kerja yang lebih aman. Tanpa adanya integrasi tersebut, pelatihan hanya akan menjadi formalitas yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap penurunan angka kecelakaan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap konstruksi tanggung jawab hukum trainer alat berat dalam kecelakaan kerja pasca pelatihan di Kota Balikpapan, ditemukan bahwa posisi trainer berada dalam kerangka tanggung jawab hukum yang bersifat terbatas namun tetap memiliki signifikansi penting. Trainer tidak dapat diposisikan sebagai pihak utama yang bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja, karena tanggung jawab utama tetap berada pada perusahaan sebagai pemegang kendali operasional dan sistem kerja di lapangan. Akan tetapi, trainer tetap dapat dimintai pertanggungjawaban hukum apabila terbukti terdapat kelalaian dalam proses pelatihan, khususnya yang berkaitan dengan ketidaksesuaian materi, metode pelatihan yang tidak efektif, serta evaluasi yang tidak mampu mengukur kompetensi peserta secara objektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa akar permasalahan terletak pada adanya kesenjangan antara pelatihan yang bersifat formal administratif dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang secara administratif kompeten tetapi belum siap secara faktual. Dengan demikian, konstruksi tanggung jawab hukum dalam konteks ini bersifat berlapis (*multi-layered liability*), yang melibatkan trainer pada tahap pra-operasional, perusahaan pada tahap operasional, serta pekerja pada aspek kepatuhan individu.

Selanjutnya, berkaitan dengan strategi dan model ideal dalam mencegah kecelakaan kerja pasca pelatihan, penelitian ini menemukan bahwa pendekatan parsial yang hanya berfokus pada pelatihan tidak efektif dalam menekan angka kecelakaan kerja. Temuan utama menunjukkan bahwa diperlukan rekonstruksi sistem yang lebih terintegrasi, di mana pelatihan harus berbasis pada kebutuhan lapangan (*field-based training*), dilengkapi dengan sistem evaluasi berlapis (*multi-stage evaluation*), serta didukung oleh penguatan regulasi yang secara tegas mengatur tanggung jawab trainer dalam sistem keselamatan kerja. Di sisi lain, integrasi antara trainer dan perusahaan dalam bentuk monitoring pasca pelatihan menjadi faktor penting dalam memastikan efektivitas pelatihan yang telah diberikan. Penelitian ini juga menghasilkan konsep *system-based liability*, yaitu model tanggung jawab hukum yang menempatkan kecelakaan kerja sebagai kegagalan sistem, sehingga tanggung jawab didistribusikan secara proporsional antara trainer, perusahaan, dan pekerja. Dengan konstruksi ini, pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan melakukan penguatan sistem pelatihan dengan mengintegrasikan materi pelatihan dengan kondisi riil di lapangan serta menerapkan evaluasi

berlapis yang mampu mengukur kesiapan kerja secara menyeluruh. Trainer perlu meningkatkan kualitas metode pelatihan dengan menekankan pada simulasi kondisi kerja yang realistis, sehingga peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam situasi kerja yang kompleks. Di sisi lain, pemerintah perlu merumuskan regulasi yang lebih spesifik terkait batasan tanggung jawab hukum trainer dalam sistem keselamatan kerja, guna menghindari ketidakpastian hukum yang selama ini terjadi. Integrasi antara trainer, perusahaan, dan sistem pengawasan kerja juga perlu diperkuat melalui mekanisme monitoring pasca pelatihan, sehingga efektivitas pelatihan dapat dievaluasi secara berkelanjutan. Dengan langkah tersebut, diharapkan pelatihan tidak lagi menjadi formalitas administratif, tetapi benar-benar berfungsi sebagai instrumen utama dalam mencegah kecelakaan kerja di sektor industri alat berat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdulkadir Muhammad. (2010). *Hukum perusahaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.

Soekanto, S. (2014). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI Press.

Suma'mur. (2014). *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.

Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Jurnal:

Effendy, M. (2022). Implementasi sistem manajemen keselamatan kerja dalam industri. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 14(2), 120–134.

Hasanah, U. (2023). Pengawasan ketenagakerjaan dalam menekan angka kecelakaan kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(1), 45–60.

Nurhadi. (2023). Ketidakpastian hukum dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Rechtsidee*, 11(2), 210–225.

Putri, R., & Muanas. (2022). Analisis tanggung jawab hukum dalam kecelakaan kerja sektor industri. *Jurnal Hukum Bisnis*, 10(1), 88–102.

Rahman, A. (2021). Hubungan pelatihan kerja dengan tingkat kecelakaan kerja di sektor konstruksi. *Jurnal Keselamatan Industri*, 8(1), 55–68.

Wicaksono, A. (2024). Evaluasi efektivitas pelatihan kerja terhadap keselamatan pekerja sektor alat berat. *Jurnal Manajemen Industri*, 9(1), 15–27.