

TANGGUNG JAWAB HUKUM PERUSAHAAN TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA¹

Oleh :

Mikha Ariani Umbas²

Jemmy Sondakh³

Edwin Neil Tinangon⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaturan tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan untuk mengetahui implikasi tanggung jawab perusahaan bagi karyawan. Dengan metode penelitian hukum normatif, kesimpulan yang didapat: 1. Pengaturan tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja telah diatur dalam undang-undang. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan, kompensasi, dan perawatan kepada pekerja yang terkena dampak. Namun, implementasi peraturan ini masih memerlukan peningkatan. 2. Implementasi tanggung jawab perusahaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja masih memerlukan peningkatan. Perusahaan harus lebih proaktif dalam memberikan dukungan dan kompensasi kepada karyawan yang terkena dampak. Pemerintah dan serikat pekerja harus berperan dalam meningkatkan kesadaran dan implementasi peraturan ini. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai dan memberikan pelatihan kepada karyawan secara teratur. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Peningkatan implementasi tanggung jawab perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan.

Kata Kunci : *tanggung jawab hukum perusahaan, karyawan, kecelakaan kerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tanggung jawab hukum perusahaan mencakup kewajiban perusahaan untuk menanggung akibat hukum dari perbuatan yang melanggar hukum, baik secara perdata, pidana, maupun administratif. Dalam konteks ini,

perusahaan tidak dapat berlindung di balik status badan hukumnya untuk menghindari sanksi. Prinsip ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan merupakan entitas abstrak, hukum tetap menuntut adanya pihak yang bertanggung jawab secara nyata, baik berupa pengurus, direksi, maupun badan hukum itu sendiri.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu risiko yang dapat terjadi di tempat kerja dan dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan. Sebagai negara yang memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan, Indonesia telah mengatur hak-hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan keselamatan kerja. Namun, masih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi dan menimbulkan pertanyaan tentang tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan.

Tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja menjadi penting karena karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan keselamatan kerja. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memberikan kompensasi dan perawatan medis kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Namun, masih banyak kasus kecelakaan kerja yang tidak ditangani dengan baik oleh perusahaan, sehingga karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tidak mendapatkan hak-haknya secara penuh. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis tentang tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan bagaimana implementasinya dalam praktik.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi, atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁵

Perlindungan keselamatan kerja masih diatur dengan Undang-Undang lama No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut diundangkan menggantikan Peraturan Keamanan Kerja yang diatur dalam *VEILIGHEIDS REGLEMENT* tahun 1910 yang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010620

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Sonhaji, *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh Di PT. Pelindo Iii* Semarang, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 4, Universitas Diponegoro, Semarang, 2021, hlm. 266.

mempunyai sifat *REPRESIF* (mengatasi setelah terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja), berbeda dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 yang mempunyai sifat *PREVENTIF* (mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja).

Di Indonesia peraturan mengenai kecelakaan kerja diatur dalam dua undang-undang, yaitu: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini disusun oleh pemerintah sebagai instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan serta perusahaan. Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan kepada berbagai pihak yang terlibat dalam hubungan kerja meliputi: Pemerintah yang bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, dan penindakan pelanggaran. Selanjutnya, pengusaha memiliki hak dan kewajiban terkait penggunaan karyawan, termasuk hak untuk memperkerjakan dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta kewajiban untuk memberikan upah dan tunjangan. Karyawan memiliki hak atas perlindungan kesehatan kerja dan keselamatan kerja serta upah yang layak.⁶

Sifat Preventif diperlukan sekali pada saat ini karena dengan peraturan yang maju akan memberikan rasa aman bagi pekerja, dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Yang dimaksud keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja, lingkungan dan cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja tersebut berlaku dalam ruang lingkup tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia⁷

Perlindungan hukum dan keselamatan bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan

baik. Bukan hanya keuntungan yang di dapat, melainkan adanya resiko di berbagai bidang baik yang ringan maupun yang berat. Dalam perlindungan tenaga kerja bukan hanya melindungi kecelakaan yang besar, terdapat kecelakaan kecil namun bisa berakibat fatal yang disebut Faktor Ergonomi. Faktor ergonomi yang dimaksud, tertulis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Tenaga kerja yang dimaksudkan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸

Tenaga kerja yang ingin mengeluti keinginan kerja di suatu perusahaan tentunya harus di perhatikan kemampuannya dan keselamatan bekerja agar dapat mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja di lapangan, karena adanya tenaga kerja tidak terlatih. Pelatihan tenaga kerja ialah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁹ Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Demikian, sudah jelas bahwa pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja saja, tetapi juga harus dilakukan bagi tenaga kerja yang belum bekerja guna meningkatkan keterampilan/keahliannya sebagai bekal memasuki dunia kerja.

Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 Pasal 86 (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dan Pasal 87 (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

⁷ Muhamad Azhar, S.H., LL.M, Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, 2015, hlm. 83.

⁸ Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (2).

⁹ *Ibid*, pasal 1 ayat (6).

kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.¹⁰

Undang-undang no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja juga mengatur kewajiban perusahaan untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja. dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 Pasal 3, yang menjadi tujuan untuk melindungi keselamatan pekerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan menjamin keamanan pengguna peralatan kerja. Keselamatan kerja di semua tempat kerja di Indonesia, termasuk di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air dan di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. ¹²¹¹ Pengukuran dan pengendalian Lingkungan Kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 5 ayat (1) huruf a meliputi faktor: a. fisika; b. kimia; c. biologi; d. ergonomi; dan e. Psikologi. ¹³¹² Dengan demikian, dalam rangka mencapai tujuan keselamatan kerja yang optimal, perusahaan harus melibatkan semua stakeholder, mengedukasi karyawan tentang resiko dan praktik-praktik keselamatan yang baik, dan secara berkelanjutan memantau dan meningkatkan program keselamatan kerja. Keselamatan kerja harus menjadi prioritas yang tidak bisa ditawar.¹³ Pengusaha harus menyebarluaskan kebijakan K3 yang telah.

Menyadari betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja karyawan untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.¹⁴ Namun fakta dilapangan menunjukkan sebaliknya, ada perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan undang undang tersebut sehingga hak para karyawan ini kurang mendapat jaminan atas pekerjaan mereka.berbagai kasus menunjukkan praktik pelanggaran hak karyawan oleh perusahaan terkait kasus kecelakaan kerja.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja pasal 2 ayat (1)

¹² Peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia nomor 5 tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja

¹³ Ryan Effendi, Iwan Zulfikar, Komeydi Rusba, 2023, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Ruang Karya Bersama. Hlm. 3

¹⁴ Dwi Rizky Anandi, 2021 ,” Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di PT. Musim Mas Pekanbaru”, Ilmu Hukum, Universitas Bhayangkara Surabaya, hlm.2.

PT. Rimba Karya Pratama merupakan salah satu perusahaan yang kurang mengindahkan perlindungan dan keselamatan kerja bagi para karyawannya. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan PT. Rimba Karya Pratama memang sudah diterapkan namun belum terlaksana dengan baik dikarenakan masih adanya kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan, perusahaan maupun pihak lainnya. Para karyawan masih belum mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan yang baik seperti pemakaian alat pelindung diri dan tidak adanya jaminan keselamatan kerja.

PT. Rimba Karya Pratama merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak dibidang produksi veneer khusus kayu lokal keruing berskala ekspor. Bertempat di Jalan RRI Kuripan No.8, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Dengan jumlah Karyawan 201-500 orang. Sistem kerja pada Perusahaan ini selama 8 jam perhari. Diatur dalam 3 shift kerja untuk bagian produksi yaitu, shift pagi pukul 07.00 sampai pukul 15.00, untuk shift siang pada pukul 15.00 sampai pukul 23.00, sedangkan untuk shift malam pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Mesin non-off selama 6 hari kerja dalam seminggu.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja?
2. Bagaimana implementasi tanggung jawab perusahaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Tentang Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mewajibkan perusahaan memberikan kompensasi, pengobatan, dan perawatan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Perusahaan harus mematuhi standar keselamatan kerja, melaporkan kecelakaan kerja, dan memberikan pelatihan kepada karyawan. Gagal memenuhi tanggung jawab ini

dapat berakibat sanksi hukum, denda, atau tuntutan gugatan. Keselamatan karyawan adalah prioritas utama, dan perusahaan harus mengambil langkah proaktif untuk mencegah kecelakaan kerja dan memastikan kesejahteraan karyawan. Tanggung jawab ini juga termasuk memberikan dukungan dan rehabilitasi kepada karyawan yang terkena dampak.

Hubungan antara pengusaha dan karyawan tidak hanya sebatas pelaksanaan tugas dan kewajiban semata, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap hak-hak dasar karyawan/pekerja, termasuk hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Kecelakaan kerja merupakan salah satu risiko yang senantiasa mengintai para karyawan dalam menjalankan tugasnya, terutama di sektor-sektor yang melibatkan aktivitas fisik dan penggunaan peralatan berat. Dalam konteks ini, perlindungan hukum menjadi suatu kebutuhan yang mutlak agar karyawan tidak hanya dipandang sebagai alat produksi, melainkan sebagai manusia yang memiliki hak atas rasa aman dan perlakuan yang adil.¹⁵

Negara telah mengatur perlindungan tersebut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memberikan dasar hukum bagi karyawan/pekerja untuk memperoleh perlindungan terhadap risiko kerja, termasuk hak atas jaminan sosial, perawatan medis, dan kompensasi apabila mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja. Secara normatif, perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja tidak hanya menekankan pada aspek kuratif seperti penanganan medis dan pemberian santunan, tetapi juga menyangkut aspek preventif seperti penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Setiap pengusaha diwajibkan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, menyediakan alat pelindung diri (APD), dan menjamin bahwa setiap pekerja terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk jaminan kecelakaan kerja (JKK) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.¹⁶

Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012 mengatur lebih lanjut penerapan SMK3 di

perusahaan. Dalam peraturan ini, SMK3 didefinisikan sebagai “bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.”¹⁷ Tujuan utama SMK3 menurut Pasal 2 adalah meningkatkan efektivitas perlindungan K3 secara terencana dan terintegrasi, serta mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan manajemen dan pekerja.¹⁸ PP ini juga menetapkan perusahaan mana yang wajib menerapkan SMK3 yaitu perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 100 atau perusahaan dengan tingkat potensi bahaya tinggi harus mengimplementasikan SMK3.¹⁹ Penerapan SMK3 dilakukan melalui tahapan kebijakan K3, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi, sebagaimana diatur secara rinci dalam Lampiran PP No.50 Tahun 2012. Dengan kata lain, PP No. 50 Tahun 2012 mensyaratkan kerangka formal pengelolaan K3 di perusahaan sesuai standar internasional (ISO/ILO) dan memastikan ada kebijakan nasional serta pedoman sektoral yang membimbing implementasinya.

Para ahli hukum Indonesia memiliki berbagai tafsiran tentang konsep perlindungan hukum, yang pada intinya menempatkan hak-hak pekerja sebagai pusat perhatian. Menurut Sudikno Mertokusumo, perlindungan hukum adalah “adanya jaminan hak dan kewajiban manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia lain.”²⁰ Pandangan Mertokusumo ini menegaskan bahwa hukum harus memastikan jaminan atas hak dasar pekerja (misalnya hak atas keselamatan) sekaligus kewajiban para pihak. Satjipto Rahardjo menambahkan bahwa perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan melalui jaminan HAM untuk mencapai tujuan individunya. Ia juga menggarisbawahi bahwa tujuan akhir hukum adalah kebahagiaan, yang terwujud jika nilai-nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian tercapai dalam praktik hukum.²¹ Dengan demikian bagi Rahardjo hukum tidak boleh statis: ia harus adaptif, fleksibel, bahkan prediktif dan antisipatif terhadap perubahan sosial. Lili Rasjidi, sejalan

¹⁵ Sari, D. P., & Prasetyo, B, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51, No. 2, hlm. 312-325.

¹⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua; serta penjelasan terkait sistem K3 dan JKK oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (2025).

¹⁷ Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan SMK3, Pasal 1 ayat (1).

¹⁸ *Ibid*,

¹⁹ *Ibid*,

²⁰ Soedikno Mertokusumo,

²¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

dengan Rahardjo, menekankan fungsi hukum yang menghantarkan perlindungan bukan hanya secara reaktif, tetapi juga antisipatif. Rasjidi dan Wysa Putra menyatakan bahwa “hukum dapat difungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.”²² Artinya peraturan K3 harus dirancang pula untuk mencegah bahaya yang mungkin muncul di masa mendatang. Philipus M. Hadjon menyajikan pemaknaan perlindungan hukum sebagai konsep yang mencakup “langkah-langkah dan mekanisme hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak individu dan masyarakat”.²³ Hadjon menegaskan pentingnya menjamin akses adil terhadap keadilan, keamanan, dan perlakuan setara di bawah hukum. Ia juga menyoroti perlindungan khusus bagi kelompok rentan (perempuan, anak, kaum miskin, minoritas) agar hak-hak mereka diakui dan dilindungi. Secara keseluruhan, definisi-definisi para ahli tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum K3 harus menyeimbangkan kepentingan tenaga kerja dan kepentingan umum. Hukum progresif oleh Rahardjo atau fungsi hukum menurut Rasjidi, misalnya, mengimplikasikan bahwa negara (melalui legislasi dan kebijakan K3) serta pengusaha (melalui penerapan prinsip K3) wajib aktif melindungi pekerja.

Dalam perspektif ini, hukum K3 tidak hanya soal aturan teknis, melainkan bagian dari pemajuan hak asasi manusia di dunia kerja. Misalnya, penerapan prinsip K3 dapat dipandang sebagai pemenuhan hak asasi pekerja atas kondisi kerja yang aman dan sehat. Pandangan Rahardjo tentang kebahagiaan sebagai tujuan akhir hukum selaras dengan konsep bahwa hak dasar pekerja seperti hak atas keselamatan harus dijaga agar tercapai kesejahteraan dan martabat manusia. Demikian pula Rasjidi menekankan bahwa fungsi hukum menyatukan berbagai kepentingan masyarakat sehingga keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dapat terwujud. Dalam konteks HAM, hal ini berarti negara berkewajiban mewujudkan sistem hukum yang peka terhadap kerentanan pekerja dan melarang diskriminasi. Teori Hadjon tentang akses adil terhadap keadilan dan perlakuan yang setara melengkapi pendekatan progresif ini dengan menegaskan bahwa hak-hak pekerja (sebagai hak individu) harus dilindungi secara konkret oleh instrumen hukum. Dengan

demikian pendekatan hukum progresif menuntut integrasi nilai-nilai hak asasi ke dalam kebijakan K3, di mana perlindungan pekerja bukan sekadar formalitas, melainkan landasan hukum yang menjamin keadilan sosial dalam dunia kerja.

Secara global perlindungan K3 diatur oleh standar internasional ILO. Kedua Konvensi ILO yang relevan adalah Konvensi No. 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSH)²⁴ serta Konvensi No. 187 Tahun 2006 tentang Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.²⁵ Keduanya menegaskan bahwa kehidupan dan kerja yang selamat serta sehat adalah hak semua orang. Konvensi 155 mengharuskan negara anggota menetapkan kebijakan nasional K3, melibatkan pekerja dan pengusaha, serta memberikan wewenang bagi pengusaha untuk mencegah kecelakaan kerja. Pasal 16 Konvensi 155 secara eksplisit memerintahkan pengusaha memastikan bahwa “tempat kerja, mesin, peralatan dan proses di bawah kendali mereka aman dan tanpa risiko terhadap kesehatan” serta menyediakan perlindungan tanpa biaya kepada pekerja. Konvensi 187 mendorong setiap negara untuk mengembangkan sistem manajemen K3 yang komprehensif dan terus-menerus memperbaiki standar keselamatan. Indonesia mengukuhkan komitmen internasional ini dengan meratifikasi Konvensi 187 dan 155 melalui Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014.²⁶ Artinya, norma-norma tersebut menjadi bagian dari hukum nasional. Baru-baru ini, ILO bahkan menetapkan bahwa K3 adalah salah satu prinsip dan hak dasar di tempat kerja, sehingga semua negara diharapkan melaporkan perkembangan implementasinya. Dengan demikian, perspektif internasional mendukung teori para ahli: negara berkewajiban membangun kerangka hukum K3 yang komprehensif (policy, peraturan, pengawasan) dan melibatkan semua pihak. Sebagai contoh praktis, ILO meminta para pengusaha memastikan alat pelindung diri memadai dan pekerja dilatih tentang bahaya kerja. Ini selaras dengan teori perlindungan hukum yang menuntut penegakan hak pekerja atas keselamatan oleh pengusaha, serta kepedulian negara untuk mengawasi dan mengatur hal tersebut. Teori perlindungan hukum selalu menekankan peran ganda negara dan

²² Lili Rasjidi dan I. BWysa Putra, (1993). *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rusdakarya

²³ Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu

²⁴ Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, No. 155 Tahun 1981

²⁵ Ibid, No. 187 Tahun 2006

²⁶ Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014 tentang pengesahan Convention Concerning The Promotional Framework For Occupational Safety And Health/convention

pengusaha. Negara bertanggung jawab sebagai pembentuk dan penegak hukum. Dalam pandangan Rahardjo dan Mertokusumo, negara sebagai rechtsstaat harus menjamin adanya norma dan lembaga yang melindungi hak pekerja. UU No. 1 Tahun 1970²⁷ serta peraturan turunan (seperti PP K3, Permenaker SMK3) adalah bentuk tanggung jawab negara untuk menciptakan kepastian dan standar K3. Negara juga berkewajiban melakukan pengawasan: undang-undang mensyaratkan pembayaran retribusi pengawasan dan penunjukan pengawas tenaga kerja. Di sisi lain, pengusaha wajib menjalankan peraturan tersebut. Ia harus menyediakan lingkungan kerja aman (misal memastikan mesin terawat, senyawa kimia terkontrol dan menjamin hak pekerja seperti pemeriksaan kesehatan berkala. Jika seorang pekerja melaporkan potensi bahaya, pengusaha tidak boleh memaksanya bekerja sampai bahaya diatasi (prinsip dalam Konvensi ILO 155).²⁸ Dengan demikian teori hukum progresif dan HAM mengusulkan pembagian tugas: negara menciptakan kerangka hukum dan penegakan, sedangkan pengusaha menerapkan langkah-langkah praktis untuk melindungi pekerja. Kedua pihak saling melengkapi: negara harus mengimplementasikan undang-undang yang antisipatif (menunjuk fungsi pengawasan, sanksi), sementara pengusaha melaksanakan kewajiban konkrit (pembentukan panitia K3, pelatihan, perbaikan desain kerja) demi tujuan keadilan dan kemanfaatan Bersama.

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, penghormatan terhadap moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan ini meliputi upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta memberikan jaminan kompensasi jika terjadi kecelakaan kerja. Ketentuan tersebut diperkuat oleh Pasal 99 ayat (1) dan (2) dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur bahwa pemerintah wajib menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), termasuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Program JKK ini bertujuan memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan yang dapat terjadi selama hubungan kerja, baik di

tempat kerja maupun dalam perjalanan dari dan menuju tempat kerja. Bentuk perlindungan Program JKK yang diberikan yaitu :

1. Perawatan Medis
2. Santunan Sementara
3. Santunan Cacat Tetap
4. Santunan Kematian
5. Rehabilitas Fisik Dan Sosial
6. Pelayanan Tambahan²⁹

Dengan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, pekerja/karyawan dijamin untuk memperoleh hak-hak tersebut tanpa harus menanggung beban biaya sendiri. Namun, pelaksanaan ketentuan ini sering kali belum berjalan sebagaimana mestinya, terutama di perusahaan-perusahaan swasta yang belum sepenuhnya patuh terhadap regulasi. Dalam praktiknya, masih banyak pekerja/karyawan yang tidak didaftarkan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, tidak diberikan alat pelindung diri yang memadai, serta tidak mendapatkan kompensasi yang layak ketika mengalami kecelakaan kerja. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan pelaksanaannya di lapangan.³⁰

Mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja/karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan dalam bentuk konkret di lingkungan kerja melalui penyusunan kebijakan internal perusahaan yang sesuai dengan regulasi, pelaksanaan program K3 secara berkala, serta jaminan akses terhadap bantuan hukum dan perlindungan sosial bagi korban kecelakaan kerja. Hal ini menjadi landasan penting dalam mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja (karyawan) di Indonesia.³¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja diwujudkan melalui :

1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap pekerja memiliki sejumlah hak penting, salah

²⁷ Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

²⁸ Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, No. 155 Tahun 1981

²⁹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023, Panduan Pelaksanaan JKK.

³⁰ Fahmi, A, 2020, Kendala pekerja migran dalam mengakses BPJS ketenagakerjaan, Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia, Vol. 14, No. 1, hlm. 29-37.

³¹ Putra, I. G. N. A., & Sari, D. P, 2023, Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Korban Kecelakaan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 53, No. 1, hlm. 45-62.

satunya adalah hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kepada para pekerja, serta memberikan kompensasi apabila terjadi kecelakaan selama bekerja. Selain itu, Pasal 87 mengatur kewajiban perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja dan menyediakan alat pelindung diri yang sesuai dengan standar yang berlaku. Selanjutnya, Pasal 176 mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh petugas pengawas yang berkompeten guna memastikan bahwa aturan ketenagakerjaan dijalankan secara tepat dan efektif.

Perlindungan hukum bagi pekerja/tenaga kerja sangat penting untuk menjamin keselamatan mereka dalam bekerja. Perlindungan ini dapat diberikan dengan cara pembinaan yang sesuai dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, terutama bagi mereka yang mengalami kecelakaan kerja, yang meliputi perlindungan fisik dan aspek sosial-ekonomi.³²

2. Jaminan Perlindungan

Beberapa bentuk jaminan perlindungan bagi tenaga kerja/karyawan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Pasal 4 huruf (c) yang menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada buruh guna mewujudkan kesejahteraan.
- 2) Pasal 5 yang memastikan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.
- 3) Pasal 6 yang menjamin bahwa setiap buruh berhak menerima perlakuan yang sama dari pengusaha tanpa diskriminasi.
- 4) Pasal 11 yang memberikan hak kepada setiap buruh untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kemampuan mereka.
- 5) Pasal 12 ayat (3) yang memberi kesempatan bagi setiap pekerja untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- 6) Pasal 31 yang menjamin hak buruh untuk memilih, memperoleh, atau berpindah pekerjaan serta mendapatkan penghasilan yang layak.
- 7) Pasal 86 ayat (1) yang melindungi buruh dengan memberikan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama.³³

Adapun tujuan utama dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/karyawan itu dengan cara:

- 1) Menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan memastikan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan lain-lain, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
- 2) Memberikan perlindungan hukum yang meliputi hak berunding dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja dan pemerintah.
- 3) Mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya melalui perlindungan yang adil dan manusiawi dalam hubungan kerja, serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan harmonis.
- 4) Menegakkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan menghilangkan ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha, sehingga pekerja tidak berada dalam posisi yang kurang menguntungkan.
- 5) Memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam hubungan kerja, yang merupakan implementasi nilai dasar Pancasila dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional.³⁴

Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja secara menyeluruh, menjamin perlakuan yang adil, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif demi kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha.

Sedangkan menurut Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan dapat melindungi serta menegakkan

³² Ratna Ningsih, 2025, "Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kota Surakarta," *Jurnal Bevinging*, Vol. 02, No. 11, hlm. 5

³³ Ratna Ningsih, 2025, "Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kota Surakarta," *Jurnal Bevinging*, Vol. 02, No. 11, hlm. 6

³⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286.

peraturan, terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Pemerintah berusaha memenuhi hak-hak pekerja, salah satunya melalui program jaminan sosial yang harus diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang meliputi:

- a. Jaminan kesehatan, program ini menyediakan perlindungan terhadap kebutuhan layanan kesehatan bagi peserta beserta keluarganya. Jaminan kesehatan mencakup berbagai pelayanan medis, mulai dari yang dasar hingga yang lebih lanjut, guna menjaga kondisi kesehatan tenaga kerja agar tetap optimal dan produktif.
- b. Jaminan kecelakaan kerja, program ini melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang terjadi selama menjalankan tugas atau akibat hubungan kerja. Manfaat yang diberikan meliputi biaya pengobatan, santunan bagi yang mengalami cacat, santunan kematian, serta layanan rehabilitasi untuk pemulihan pekerja yang mengalami kecelakaan.
- c. Jaminan hari tua, merupakan program tabungan yang dapat dicairkan ketika peserta memasuki masa pensiun atau berhenti bekerja. Program ini bertujuan memberikan dukungan finansial bagi tenaga kerja setelah mereka tidak lagi aktif bekerja.
- d. Jaminan pensiun, memberikan manfaat berupa pensiun bulanan kepada peserta yang telah memenuhi persyaratan usia dan masa kerja tertentu, sebagai bentuk jaminan penghasilan tetap setelah pensiun.
- e. Jaminan kematian, memberikan santunan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, sebagai bentuk perlindungan sosial bagi keluarga yang ditinggalkan.
- f. Jaminan kehilangan pekerjaan. Pekerjaan Sebagai program baru yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, jaminan ini memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Manfaatnya mencakup pemberian uang tunai selama maksimal enam bulan, akses ke informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja guna membantu pekerja memperoleh pekerjaan baru.³⁵

Undang-Undang Cipta Kerja memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja yang

mengalami kecelakaan kerja dengan menegaskan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menyediakan jaminan sosial yang menyeluruh, melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil, serta menjamin hak atas santunan bagi pekerja dan keluarganya. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan keselamatan, kesejahteraan, dan keadilan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

B. Implementasi Tanggung Jawab Perusahaan Bagi Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang wajib diikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif.

Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi dimulai dari teguran, pemberian denda sampai dengan pencabutan layanan publik tertentu. Pengenaan sanksi teguran tertulis dan denda dikenakan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengenaan sanksi pencabutan layanan publik dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikaji bahwa ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Apabila dalam kenyataannya perusahaan tidak melakukannya, maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi yang diberikan bertujuan supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan melakukan

³⁵ Ratna Ningsih, 2025, "Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kota Surakarta," *Jurnal Bevinging*, Vol. 02, No. 11, hlm. 7

kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja.

Pihak perusahaan mengindikasikan sejumlah fakta mengenai pelaksanaan K3:

1. Kebijakan dan Pelatihan K3: Perusahaan menyatakan menerapkan aturan keselamatan kerja, meskipun penerapannya “tidak tepat”. Terdapat pelatihan induksi (induction training) untuk pekerja baru, di mana manajemen wajib menjelaskan kondisi dan bahaya kerja serta cara kerja aman kepada tenaga kerja baru sesuai Pasal 9 UU No. 1 Tahun 1970. Pelatihan lanjutan dan sosialisasi K3 juga dilakukan secara berkala untuk seluruh pekerja.
2. Fasilitas Kesehatan dan Jaminan Sosial: PT menyediakan fasilitas kesehatan di dalam perusahaan (poli klinik lengkap dengan dokter dan perawat). Perusahaan menanggung perawatan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan (BPJS Kecelakaan Kerja). Pemeriksaan kesehatan wajib bagi semua pekerja setiap tahun. Ini menunjukkan komitmen pada aspek medis K3.
3. Pelayanan dan Tanggung Jawab Pasca-Kecelakaan: Jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan bertanggung jawab sampai pekerja sembuh dan dapat kembali bekerja. Pasca-kejadian, pekerja tidak langsung di-PHK, melainkan memperoleh pengobatan hingga pulih, kemudian dipekerjakan kembali. Aspek penyelesaian dengan keluarga korban tidak dijelaskan rinci.
4. Fasilitas Perlindungan dan Perlengkapan Kerja: Beberapa faktor-faktor bahaya fisika, kimia, biologi, dan psikologi di lingkungan kerja “diperhatikan dan dijalankan”. Namun, untuk aspek ergonomi, perusahaan cenderung “tidak terlalu memperhatikan” dengan alasan adanya alat bantu (*tools*) dalam pengangkatan beban. Secara umum, perusahaan menilai risiko-risiko fisik lain seperti suhu, kebisingan, dan pencahayaan telah dikendalikan, meski detail implementasinya tidak diperinci lebih lanjut.

UU No. 1 Tahun 1970 Keselamatan Kerja, Undang-Undang ini berlaku untuk “segala tempat kerja” di Indonesia. Tujuannya adalah melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. Pasal 3 UU No.1 Tahun 1970 merinci syarat-syarat keselamatan kerja yang wajib dipenuhi perusahaan⁸⁵. Pasal 3 ayat (1) huruf (f) mengharuskan pemberi kerja menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi pekerja. Sesuai

wawancara, perusahaan sudah memenuhi kewajiban ini dengan menyediakan APD dan mengingatkan penggunaannya, sehingga telah memenuhi ketentuan hukum. Pasal 3 ayat (1) huruf g sampai j juga menuntut pengendalian kondisi fisik lingkungan kerja seperti suhu, kelembaban, debu, asap, suara, getaran, penerangan, dan ventilasi. Hal ini berarti perusahaan harus memastikan pencahayaan memadai, suhu dan udara yang tidak berbahaya, kebersihan lingkungan, serta meminimalisir bising dan getaran. Temuan lapangan menyebutkan bahwa faktor fisika (termasuk kebisingan) dan kimia telah diperhatikan, namun perlu verifikasi apakah penerapan teknis (misalnya standar pencahayaan dan tingkat kebisingan) sudah sesuai standar. Selain itu, Pasal 3 ayat (1) huruf m menekankan keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja (prinsip ergonomi). Artinya, stasiun kerja seharusnya disesuaikan dengan antropometri pekerja. Berdasarkan wawancara, perusahaan mengandalkan tools (peralatan bantu) untuk beban berat, tetapi belum melakukan penyesuaian menyeluruh terhadap postur dan desain kerja. Ini belum sepenuhnya memenuhi amanat Pasal 3 ayat (1) huruf m. UU No. 1 Tahun 1970 juga mewajibkan menjelaskan kondisi bahaya dan prosedur aman kepada pekerja baru.

UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 35 ayat (3) menyatakan bahwa “setiap pengusaha wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan (fisik dan mental) tenaga kerja”. kewajiban ini dengan menyediakan jaminan sosial (BPJS) dan fasilitas medis, yang merupakan bagian dari aspek kesejahteraan dan kesehatan kerja. Pasal 86 ayat (1) menegaskan “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia”⁸⁷. Hak ini meneguhkan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat adalah hak dasar pekerja. Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan perusahaan menyelenggarakan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang terintegrasi; perusahaan dengan 1.050 karyawan termasuk perusahaan wajib SMK388 berdasarkan aturan PP No.50 Tahun 2012. Penerapan SMK3 akan memastikan K3 menjadi bagian manajemen perusahaan.

Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 (SMK3) PP ini mempertegas bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3, khususnya perusahaan yang mempekerjakan ≥ 100 orang atau

memiliki potensi bahaya tinggi. Wajib menerapkan SMK3 penuh. Artinya, perusahaan harus memiliki kebijakan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi K3 secara sistematis (termasuk pelaporan kecelakaan kerja, audit internal, dsb.). Dari hasil wawancara tidak terungkap apakah PT telah memiliki sertifikasi SMK3 atau komite P2K3 aktif, sehingga ini perlu diteliti lebih lanjut. Bila belum, perusahaan belum sepenuhnya patuh pada PP No. 50 Tahun 2012.

Permenaker No. 5 Tahun 2018 (K3 Lingkungan Kerja): Permenaker ini menekankan pentingnya pengendalian faktor ergonomi sebagai bagian dari K3 lingkungan kerja. Pasal 4 menyebut “pengendalian Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi Kerja agar memenuhi standar”. Artinya, perusahaan wajib mengevaluasi dan mengendalikan risiko ergonomis seperti beban kerja fisik, postur kerja, pengangkatan beban, getaran, serta kebisingan dan pencahayaan sesuai standar. Permenaker No. 5 Tahun 2018 secara rinci mendefinisikan potensi bahaya ergonomi, misalnya cara kerja, posisi kerja, dan postur tubuh yang tidak sesuai, desain alat kerja yang tidak sesuai dengan antropometri, serta pengangkatan beban melebihi kapasitas kerja. Perlu melakukan pemeriksaan risiko ergonomi tersebut. Saat ini, perusahaan mengandalkan alat bantu angkat, tetapi belum ada pembuktian pengukuran ergonomi formal. Padahal jika ditemukan bahaya ergonomi, perusahaan diwajibkan menerapkan pengendalian seperti memperbaiki postur kerja, mendesain ulang stasiun kerja, mengatur beban dan jadwal istirahat, serta menggunakan alat bantu yang aman.

Berdasarkan peraturan di atas, beberapa faktor ergonomi yang perlu dievaluasi:

1. Beban Angkat: Peraturan K3 mensyaratkan batas angkat aman sesuai daya tahan pekerja. Meskipun perusahaan menyediakan peralatan bantu, perlu dipastikan beban angkat mekanis (misalnya troli) digunakan secara optimal. Pengukuran beban angkat dan pelatihan teknik angkat yang benar harus dilakukan.
2. Postur Kerja: Postur kerja yang membungkuk atau posisi statis terlalu lama dapat menyebabkan MSD (gangguan muskuloskeletal). Menurut Permenaker No. 5 Tahun 2018, postur salah saat bekerja adalah potensi bahaya ergonomi. Perlu mengevaluasi tinggi meja kerja, desain kursi, penempatan alat kerja, dan memberi panduan postur tubuh netral sesuai lampiran Permenaker No. 5 Tahun 2018.

3. Pencahayaan: Undang-undang mewajibkan pencahayaan cukup agar pekerja memiliki visibilitas baik tanpa kelelahan mata. PT harus memeriksa tingkat iluminasi di area kerja, terutama pada ruang pengolahan tekstil dengan kegiatan cermat (periksa huruf, pola kain, dsb.). Penerangan yang kurang dapat mengganggu produktivitas dan keselamatan. Standar pencahayaan sesuai Permenaker 13/2011 dan PP K3 perlu dipenuhi.
4. Suhu dan Suhu Udara (Iklim Kerja): Suhu tinggi di area pengolahan tekstil (misalnya pewarnaan) dapat menimbulkan heat stress. Pasal 3 UU No. 1 Tahun 1970 menuntut pengaturan suhu dan kelembapan baik. PT perlu memastikan ventilasi memadai dan pendinginan, serta waktu istirahat cukup bagi pekerja di ruang panas.
5. Kebisingan: Kebisingan mesin tekstil dapat merusak pendengaran. Sesuai UU K3, kebisingan harus dikendalikan. Pengukuran tingkat kebisingan dan penggunaan pelindung telinga wajib dilakukan. Hasil wawancara mengklaim faktor fisik diperhatikan, namun perlu dokumentasi dan control berkala.
6. Alat Bantu Kerja: Penggunaan alat bantu (forklift, troli, bantalan anti-statis, kursi ergonomis, dsb.) disebut ada namun tidak rinci. Sesuai anjuran Permenaker No. 5 Tahun 2018, penggunaan alat bantu yang tepat merupakan salah satu upaya pengendalian ergonomi. Perusahaan sebaiknya melengkapi alat bantu untuk mengurangi beban fisik (misalnya mekanisme pengangkat material, dudukan yang baik) dan mendesain ulang peralatan kerja agar sesuai antropometri pekerja.

Secara umum, menunjukkan keselarasan sebagian dengan ketentuan hukum nasional, meski masih terdapat celah penerapan

1. Aspek yang Sesuai: Perusahaan memberikan fasilitas K3 dasar yang diwajibkan oleh pasal 3 dan pasal 9 UU No.1 Tahun 1970. APD disediakan dan pelatihan K3 bagi pekerja baru dijalankan, sesuai amanat Pasal 9 UU No. 1 Tahun 1970. Pemeriksaan kesehatan tahunan dan jaminan BPJS juga sejalan dengan kewajiban penyediaan perlindungan kesehatan pekerja. Hal ini mengindikasikan upaya perusahaan memenuhi hak pekerja atas keselamatan kerja dan kesehatan sesuai Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 35 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.
2. Aspek yang Kurang: Namun, penerapan ergonomi masih lemah. Berdasarkan hasil

wawancara menyatakan aspek ergonomi “tidak terlalu diperhatikan”, padahal Pasal 4 Permenaker No. 5 Tahun 2018 secara eksplisit mewajibkan penilaian ergonomi. Misalnya, desain alat kerja dan beban angkat yang berlebih belum dievaluasi secara komprehensif sesuai peraturans. Selain itu, kewajiban formal seperti penerapan SMK3 (PP No. 50 Tahun 2012) mungkin belum sepenuhnya ditaati, mengingat tidak disebutkan adanya sertifikasi atau audit K3 yang dijalankan. Dengan lebih dari 100 pekerja, perusahaan wajib SMK3; ketidakhadiran informasi tersebut menunjukkan celah kepatuhan. Secara keseluruhan, praktik di lapangan memenuhi sebagian prinsip dasar K3 (hak pekerja atas lingkungan aman dan kewajiban pengusaha menyediakan APD dan pelatihan), tetapi perlu peningkatan dalam melakukan pendekatan preventif dan evaluatif, terutama pada ergonomi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi perlindungan hukum keselamatan kerja ditinjau dari faktor ergonomi, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan sebagian kewajiban perlindungan K3 sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terutama dalam penyediaan alat pelindung diri, pelatihan K3 dasar, dan pemeriksaan kesehatan berkala. Perusahaan juga telah memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan fasilitas pelayanan kesehatan bagi pekerja. Namun, dari aspek ergonomi, pelaksanaan di lapangan masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3 dan Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, khususnya dalam hal pengendalian faktor-faktor ergonomi seperti beban angkat manual, postur kerja, dan desain alat kerja yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan karakteristik fisik pekerja. Hal ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara praktik dan kewajiban hukum perusahaan dalam menjamin keselamatandan kesehatan tenaga kerja secara ergonomis. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan pendekatan ergonomi secara menyeluruh untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, produktif, dan sesuai dengan prinsip perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional dan standar internasional.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja telah diatur dalam undang-undang. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan, kompensasi, dan perawatan kepada pekerja yang terkena dampak. Namun, implementasi peraturan ini masih memerlukan peningkatan. Peningkatan tanggung jawab perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan. Mari kita bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat! Perusahaan yang bertanggung jawab akan menjadi perusahaan yang sukses dan berdaya saing. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan implementasi peraturan ini demi kebaikan bersama. Dengan kerja sama dan komitmen, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.
2. Implementasi tanggung jawab perusahaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja masih memerlukan peningkatan. Perusahaan harus lebih proaktif dalam memberikan dukungan dan kompensasi kepada karyawan yang terkena dampak. Pemerintah dan serikat pekerja harus berperan dalam meningkatkan kesadaran dan implementasi peraturan ini. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai dan memberikan pelatihan kepada karyawan secara teratur. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Peningkatan implementasi tanggung jawab perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan.

B. Saran

1. Perlu dilakukan peningkatan kesadaran dan implementasi peraturan tentang tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Perusahaan harus proaktif dalam meningkatkan keselamatan kerja dan memberikan dukungan kepada karyawan yang terkena dampak. Pemerintah harus meningkatkan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi peraturan dan memberikan edukasi kepada karyawan tentang hak-hak mereka. Serikat pekerja juga harus berperan dalam meningkatkan kesadaran dan implementasi peraturan ini. Perusahaan harus menyediakan fasilitas

keselamatan kerja yang memadai dan memberikan pelatihan kepada karyawan secara teratur. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Peningkatan tanggung jawab perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan. Mari kita bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat!

2. Untuk meningkatkan implementasi tanggung jawab perusahaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, perusahaan harus lebih proaktif dalam memberikan dukungan dan kompensasi kepada karyawan yang terkena dampak. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai dan memberikan pelatihan kepada karyawan secara teratur. Pemerintah harus meningkatkan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi peraturan dan memberikan edukasi kepada karyawan tentang hak-hak mereka. Serikat pekerja juga harus berperan dalam meningkatkan kesadaran dan implementasi peraturan ini. Dengan kerja sama dan komitmen, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Perusahaan yang bertanggung jawab akan menjadi perusahaan yang sukses dan berdaya saing. Mari kita bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik!

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- D. P. Sari, & Prasetyo, B, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 51
- Effendi Ryan, Iwan Zulfikar, Komeydi Rusba, 2023, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Ruang Karya Bersama.
- Fuady Munir, *Perbuatan Melawan Hukum Pendekatan Kontemporer*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.
- Hamzah Andi, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005.
- Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2010.
- Mulyadi Lilik, 2021, *Hukum Perusahaan: Teori dan Praktik dalam Perspektif Hukum Bisnis Modern*, Pustaka Setia, Bandung.
- Notoatmojo Soekidjo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.

Nurrendra Syahara Alvin, 2022, "Pencegahan Kecelakaan Kerja pada kegiatan bongkar tin mill Black Plate in coil (tmbp) di Pt. Merak Jaya Asri Cilegon Banten", Skripsi Politeknik Ilmu Pelayaran, Semarang,

Purba Jhon Sufriadi, *Teknik Keselamatan Kerja*, Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, Sunggono Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2001.

Triwulan Titik dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010.

Usman Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara, 1995.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja pasal 2 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua; serta penjelasan terkait sistem K3 dan JKK oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (2025).

Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan SMK3, Pasal 1 ayat (1).

Jurnal Ilmiah

Adelia Farah, Pentingnya Pemahaman dan Pengetahuan Hukum Bagi Pelaku Usaha Dalam Pendirian Perseroan Terbatas, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Karawang, 2024

Anandi Dwi Rizky, 2021, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di PT. Musim Mas Pekanbaru", *Ilmu Hukum*, Universitas Bhayangkara Surabaya

Azhar Muhamad, S.H., LL.M, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015

Hidayat, Ahmad, 2022, "Pengaturan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Implikasinya bagi

- Perusahaan di Indonesia.” Jurnal Hukum Bisnis dan Ketenagakerjaan, Vol. 6, No. 1,
- Ngabidin Nurcahyo, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, Jurnal Cakrawala Hukum, Malang 2021
- Nita Rahma , Jun Musnadi Is, Muhammad Iqbal Fahlevi, Yarmaliza,2022, Analisis Kejadian Kecelakaan Kerja pada Karyawan Perabot Kayu Di Dunia Perabot Kecamatan Blang Pidie Kabupaten Aceh Barat Daya, Jurnal Jurmakemas,Vol. 2, No. 1,
- Peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia nomor 5 tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja.
- Rayhan, Muhammad, 2022, “Keberadaan Perusahaan Sebagai Organ Masyarakat dalam Perspektif Hukum Dagang.” Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora, Vol. 2, No. 1,
- Sari, Dewi Ratna, dan Ahmad Fauzi, 2023, “Analisis Bentuk Badan Usaha dan Implikasinya terhadap Kepatuhan Perusahaan di Indonesia.” Jurnal Ilmu Hukum dan Bisnis, Vol. 9, No. 2,
- Sonhaji, *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh Di PT. Pelindo Iii Semarang*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 4, Universitas Diponegoro, Semarang, 2021

Internet

- Maarif, S. D, 2023. Pengertian dan Tujuan K3 menurut Ahli serta UU Keselamatan Kerja <https://tirto.id/pengertian-dan-tujuan-k3-menurut-ahli-serta-uu-keselamatan-kerja-gNGf>