



**LEGAL PROTECTION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH OF EMPLOYEES
UNDER LAW NO. 1 OF 1970 CONCERNING SAFETY**
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN
1970 TENTANG KESELAMATAN**

Abdurachman Shaleh¹, Diah Arimbi², Lily Andayani³

¹ Prodi Ilmu Hukum Unjani

² Universitas Jenderal Achmad Yani

Article Info

Corresponding Author:

Penulis Korespondensi

shalehabdurachman86@gmail.com

History:

Submitted: xx-xx-xxxx

Revised: xx-xx-xxxx

Accepted: xx-xx-xxxx

Keyword:

Legal protection, occupational safety and health, work accidents.

Kata Kunci:

Perlindungan hukum, keselamatan dan kesehatan kerja, kecelakaan kerja.

Abstract

This research aims to examine the legal protection of occupational safety and health (OSH) for workers in Indonesia based on Law No. 1 of 1970 concerning Work Safety and to analyze the dispute resolution mechanisms in the event of work accidents. Legal protection for occupational safety and health (K3) is a crucial element in employment, particularly in Indonesia. Law No. 1 of 1970 concerning Occupational Safety serves as the legal basis governing companies' obligations to create a safe and healthy work environment for their workforce. Therefore, companies in Indonesia must comply with these regulations to protect their workforce from the risks of accidents and illnesses arising from work. The method used in this study is normative juridical with statutory and conceptual approaches. The results show that legal protection for OSH has not been optimal due to many companies failing to fulfill their legal obligations, such as providing personal protective equipment (PPE), forming OSH committees (P2K3), and conducting regular safety training. Furthermore, dispute resolution in work accident cases faces several challenges, such as workers' lack of awareness of their rights and complex legal procedures. Therefore, the state must strengthen labor supervision, enforce stricter legal sanctions, and improve access to legal assistance for workers.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi tenaga kerja di Indonesia berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa apabila terjadi kecelakaan kerja. Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah elemen penting dalam ketenagakerjaan, khususnya di Indonesia. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970



Copyright © 2024
by Jurnal
Rechtswetenschap

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan hukum yang mengatur kewajiban perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap K3 belum berjalan optimal karena masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kewajibannya sesuai ketentuan hukum, seperti penyediaan APD, pembentukan P2K3, serta pelatihan keselamatan kerja. Di sisi lain, penyelesaian sengketa kecelakaan kerja masih menghadapi kendala seperti ketidaktahuan pekerja akan haknya dan kompleksitas prosedur hukum. Oleh karena itu, negara perlu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, memperjelas sanksi hukum, dan meningkatkan akses terhadap pendampingan hukum bagi pekerja.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan wajib menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara optimal. Tanggung jawab ini harus dipikul oleh seluruh elemen organisasi, bukan hanya beberapa pihak terkait saja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya dibebankan kepada Petugas EHS (yang bertugas mengatur sistem), mandor, atau direktur semata, melainkan harus menjadi tanggung jawab dan perhatian seluruh individu yang berada di lingkungan kerja. Aspek K3 tidak hanya terbatas pada pemasangan spanduk, poster, dan slogan semata, melainkan harus menjadi bagian yang melekat dalam setiap aktivitas pekerja di lingkungan kerja. Kunci utamanya terletak pada kesadaran terhadap potensi risiko bahaya serta penerapan perilaku yang menjadi kebiasaan dalam bekerja dengan sehat dan aman.¹

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) - Berdasarkan pandangan Organisasi Perburuhan Internasional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau *Occupational Safety and Health* memiliki tujuan untuk mengembangkan serta menjaga kestabilan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial tertinggi bagi seluruh pekerja di berbagai jenis pekerjaan. Selain itu, hal ini bertujuan untuk mencegah masalah kesehatan yang disebabkan melalui pekerjaan, memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap risiko

¹ Cici Aprilliani, et al., *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, (Padang Sumatera Barat : PT Global Eksekutif Teknologi, 2022) 1.

yang berasal dari berbagai unsur yang berpotensi menimbulkan gangguan terhadap kesehatan, memastikan pekerja berada dalam lingkungan kerja yang selaras dengan keadaan fisiologis dan psikologisnya, serta menjamin kecocokan hubungan antara pekerjaan dan tenaga kerja maupun antara setiap individu dengan tugas yang diembannya.²

Keselamatan kerja berkaitan dengan aspek perlindungan yang mencakup mesin, peralatan kerja, bahan dan proses pengelolaannya, kondisi serta lingkungan tempat kerja, hingga metode pelaksanaan tugas. Ruang lingkup keselamatan kerja mencakup berbagai lokasi pekerjaan, baik di darat, bawah tanah, permukaan air, dalam air, maupun udara. Sementara itu, kesehatan kerja adalah cabang ilmu yang berfokus pada upaya menjaga kondisi optimal tenaga kerja, baik secara fisik, mental, maupun sosial, guna memastikan efisiensi maksimal dalam bekerja.³

Salah satu isu krusial di dunia kerja adalah bagaimana memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Meskipun terdapat peraturan yang mengatur perlindungan pekerja, masih banyak perusahaan yang menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikannya secara efektif. Tantangan seperti kurangnya kesadaran, sumber daya yang terbatas, atau tekanan produksi seringkali menjadi hambatan. Dengan demikian, diperlukan usaha yang lebih intensif dari pihak perusahaan untuk mengatasi masalah ini erta menjamin keselamatan maksimal bagi semua tenaga kerja.

Berdasarkan pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hak dasar setiap pekerja yang dijamin oleh undang-undang. Namun, terdapat sejumlah besar perusahaan yang hingga kini belum menerapkan standar K3 yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kejadian insiden kerja serta gangguan kesehatan yang timbul akibat aktivitas atau kondisi di lingkungan pekerjaan di berbagai sektor industri.

Pasal 86, Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengatur bahwa "pekerja tentu saja memiliki perlindungan atas:"

- a. Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.
- b. Etika dan norma kesusilaan.

² Ibid., 1.

³ Devi Rahayu, et al., *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, (Malang : Setara Press Kelompok Intrans Publishing 2021) 136.

c. Perlakuan yang menghormati harkat serta martabat manusia.

Jika suatu perusahaan tidak mematuhi peraturan yang berlaku di Indonesia, maka perusahaan tersebut telah melanggar hak yang seharusnya dimiliki oleh setiap pekerja.

Perlindungan terhadap keselamatan pekerja adalah fondasi penting bagi keberhasilan perusahaan, kemajuan negara, dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, segala upaya harus dikerahkan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, ketenangan dan kesehatan pekerja juga harus diperhatikan agar dapat bekerja dengan optimal dan tetap waspada dalam menjalankan pekerjaannya. Upaya-upaya hal tersebut adalah bagian dari program untuk melindungi pekerja, yang pada praktiknya berperan dalam menjaga produktivitas serta kestabilan perusahaan.⁴

Semua pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjalankan tugasnya, guna menjamin kesejahteraan hidup serta mendukung penguatan produksi serta produktivitas di tingkat nasional. Setiap entitas perusahaan memiliki kewajiban kebijakan terkait implementasi keselamatan dan kesehatan kerja sebagai langkah strategis dalam menjamin keselamatan di tempat kerja.⁵

Perlindungan pekerja tidak hanya untuk memastikan hak-hak dasar mereka terpenuhi, namun juga bertujuan membangun suasana kerja yang sejahtera, setara, dan bebas diskriminasi. Hal ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan dinamika perubahan zaman, kebutuhan dunia usaha, dan kepentingan pengusaha.⁶

Setiap pekerja berhak dalam hal memperoleh perlindungan terhadap keselamatannya dalam bekerja demi peningkatan taraf hidup yang layak serta peningkatan produktivitas nasional. Selain itu, keselamatan setiap individu yang beraktivitas di lingkungan kerja juga perlu terjamin. Begitu pula dengan sumber produksi, yang perlu dimanfaatkan secara aman dan efisien. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan berbagai upaya yang komprehensif untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan menerapkan norma-norma perlindungan kerja secara optimal.

Untuk menghadapi situasi darurat, perusahaan dari berbagai sektor harus memiliki program yang terencana dan terorganisir dengan baik. Program ini meliputi perencanaan,

⁴ Zainal Asikin, et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014) 95-96.

⁵ Sapta Sarana Sejahtera "Kewajiban K3 dan Hak K3 Bagi Pengusaha dan Pekerja". (24 Januari 2022) internet. 28 Januari 2025. <https://saptasarana.co.id>

⁶ Adam, Lego, dan Fatma" Analisis Pengaturan Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Kurir Ekspedisi Ditinjau Dari Asas Keadilan Pancasila," TERANG. Vol. 01 No.1 (2024) 225.

penerapan, dan pengelolaan tanggap darurat.⁷ Sesuai Undang-Undang No. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, semua perusahaan wajib memiliki protokol kesiapsiagaan bencana dan penanggulangan bencana sebagai bagian dari Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja SMK3. Kebijakan yang dimaksud bertujuan guna meminimalkan kerugian pada tenaga kerja serta kerusakan pada peralatan perusahaan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja atau situasi darurat lainnya, sekaligus mencegah munculnya ancaman serta melindungi area lain dari kemungkinan meluasnya dampak bahaya.⁸

Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah elemen penting dalam ketenagakerjaan, khususnya di Indonesia. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi landasan hukum yang mengatur kewajiban perusahaan dalam menciptakan tempat kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja. Sehubungan dengan itu, perusahaan di Indonesia harus mematuhi regulasi tersebut guna memberikan perlindungan tenaga kerja terhadap risiko kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat pekerjaan.

Seringkali dalam pengerjaan suatu produksi di lapangan, terdapat beberapa kekurangan atau isu, terutama dalam hal perlindungan keselamatan dan kondisi kesejahteraan jasmani dan rohani karyawan. Dengan demikian, para karyawan di perusahaan tersebut diwajibkan untuk memperoleh perlindungan hukum.

Menurut ketentuan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan untuk menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang aman serta penyelenggaraan pelatihan terkait K3 bagi seluruh karyawan. Perusahaan di Indonesia harus mengimplementasikan sistem pengelolaan K3 yang efisien, mencakup identifikasi potensi bahaya dan evaluasi risiko, serta manajemen risiko untuk menciptakan tempat kerja yang aman. Selain itu, keterlibatan pekerja dalam proses pengambilan keputusan terkait K3 juga sangat penting untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

⁷ Ridwan Usman, Elfitria Wiratmani, dan Galuh Krisna Dewanti, "PkM Edukasi Organisasi Tim Tanggap Darurat di Area Kerja pada Karyawan PT Sarana Tirta Alamindo," *Abdimas Universal*, vol. 4 No. 2 (2022) 229-233.

⁸ "Proyek Realizing Education's Promise – Madrasah Education Quality Reform (REP-MEQR)," *Panduan Kesiapsiagaan dan Penanganan Tanggap Darurat*, Project Management Unit, 2022: 1-5.

Banyaknya perusahaan di Indonesia yang memiliki kapasitas produksi tinggi, menggunakan berbagai jenis alat dan mesin dalam proses produksinya, seperti mesin tenun, desizing, dyeing, dan finishing. Mesin-mesin ini memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga membawa risiko kerja yang signifikan, seperti cedera fisik akibat penggunaan mesin berkecepatan tinggi, paparan bahan kimia berbahaya selama proses desizing, dan paparan bahan kimia berbahaya selama proses finishing. Akibatnya, perusahaan di Indonesia harus menerapkan sistem tanggap darurat seperti penyediaan perlengkapan pelindung diri (APD), pelatihan terkait keselamatan kerja teratur, dan pemeliharaan mesin berkala. Implementasi ini tidak hanya mematuhi peraturan hukum yang diterapkan tentang standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja dilindungi secara hukum.

Meskipun ada regulasi yang jelas, perlindungan K3 seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti minimnya pemahaman pekerja terhadap signifikansi keselamatan kerja dan keterbatasan sumber daya untuk memenuhi standar K3.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan Indonesia belum optimal berbagai tantangan yang rumit banyak perusahaan termasuk manajemen puncak, masih kurang menyadari pentingnya K3 sebagai investasi jangka panjang. Mereka seringkali menganggap biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dan fasilitas keselamatan sebagai beban, bukan sebagai langkah untuk meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan. Hal ini mengakibatkan kurangnya dukungan untuk inisiatif K3 di tingkat organisasi.⁹

Tanpa pelatihan yang memadai, banyak pekerja kurang memahami risiko di lingkungan kerja serta cara untuk mengenali dan memitigasi bahaya tersebut. Kurangnya program edukasi tentang pentingnya K3 juga menjadi faktor penyebab rendahnya kesadaran akan keselamatan kerja di kalangan karyawan. Hal ini berdampak pada sikap dan perilaku pekerja yang cenderung mengabaikan prosedur keselamatan.¹⁰

⁹ Safety sign.co.id, "Sudah Benarkah Implementasi Sistem Manajemen K3 di Perusahaan Anda", (11 Januari 2024) internet, 5 Februari 2025, <https://www.safetysign.co.id>

¹⁰ Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. "Pemahaman K3 Mengurangi Resiko Kecelakaan Kerja", (10 September 2015) internet, 5 Februari 2021, <https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id/>

Budaya perusahaan yang tidak mendukung keselamatan kerja dapat menjadi penghalang signifikan dalam penerapan K3. Jika perusahaan lebih memprioritaskan produktivitas daripada keselamatan, maka karyawan mungkin akan lebih cenderung untuk mengabaikan prosedur keselamatan demi memenuhi target produksi. Budaya kerja yang tidak menempatkan K3 sebagai prioritas utama dapat menyebabkan tingginya risiko kecelakaan kerja.¹¹

Dalam beberapa industri, terdapat tekanan untuk meningkatkan produktivitas yang dapat mengorbankan perhatian terhadap aspek keselamatan. Pekerja mungkin merasa tertekan untuk bekerja lebih cepat tanpa memperhatikan prosedur keselamatan, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan. Penelitian ini menjadi krusial mengingat kebutuhan akan sistem tanggap darurat dalam mengantisipasi risiko bencana di lingkungan kerja, yang pada akhirnya diharapkan berkontribusi pada terciptanya keselamatan, keamanan, serta kenyamanan bagi para pekerja maupun individu lainnya di lokasi kerja tersebut.

Judul tersebut belum ada yang meneliti. Jika ditemukan penelitian dengan tema yang sama namun pembahasan yang berbeda. Adapun contoh hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Asbar, M., dan Wijaya, A (2021), dalam jurnalnya "Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat" fokus dari penelitian tersebut pada bagaimana konsep maslahat dalam hukum Islam dapat dijadikan landasan normatif dan moral dalam mewujudkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Sementara itu perbedaan dengan peneliti berfokus pada bagaimana perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan Indonesia dan bagaimana penyelesaian sengketa kecelakaan kerja di perusahaan Indonesia jika terjadi kecelakaan terhadap pekerja.
2. Muhammad Ramdan dan Bagus Sarnawa (2020), dalam jurnalnya "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda" fokus dari penelitian tersebut pada implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja secara umum, tidak terbatas hanya pada aspek keselamatan dan

¹¹ Rachmawati, R. dan Supriyadi, S. "Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Kepatuhan Karyawan Dalam Melaksanakan Prosedur Keselamatan Kerja." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, vol. 14 No. 2 (2019) 123-130.

kesehatan kerja, tetapi juga mencakup hak-hak normatif lainnya seperti hak atas upah, jaminan sosial, waktu kerja, dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Sementara itu perbedaan dengan peneliti berfokus pada bagaimana perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan Indonesia dan bagaimana penyelesaian sengketa kecelakaan kerja di perusahaan Indonesia jika terjadi kecelakaan terhadap pekerja.

3. Abi Putra (2020), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru” fokus dari penelitian tersebut pada hubungan antara variabel disiplin kerja dan K3 dengan kinerja karyawan, sehingga pendekatannya bersifat kuantitatif dan lebih fokus pada aspek manajerial serta produktivitas kerja. Sementara itu perbedaan dengan peneliti berfokus pada bagaimana perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan Indonesia dan bagaimana penyelesaian sengketa kecelakaan kerja di perusahaan Indonesia jika terjadi kecelakaan terhadap pekerja.
4. Dwi Intan (2020), skripsi berjudul “Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Di PT Handal Alumunium Sukses Cirebon, Jawa Barat” fokus dari penelitian tersebut mempunyai hambatan lebih spesifik pada kurangnya disiplin pekerja dalam menggunakan APD dan kendala administratif terkait implementasi BPJS. Sementara itu perbedaan dengan peneliti berfokus pada bagaimana perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di perusahaan Indonesia dan bagaimana penyelesaian sengketa kecelakaan kerja di perusahaan Indonesia jika terjadi kecelakaan terhadap pekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti akan mengangkat penelitian ini dari bentuk perlindungan hukum dan penyelesaian sengketa telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku pada saat ini. Berdasarkan paparan diatas, terkait skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja”**

2. Perumusan Masalah

- 1) Bagaimana perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di Indonesia?

2) Bagaimana penyelesaian sengketa kecelakaan kerja jika terjadi kecelakaan terhadap pekerja di Indonesia?

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, yang memanfaatkan tiga jenis bahan hukum, yaitu primer (undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan presiden), sekunder (buku, jurnal, artikel), dan tersier (kamus hukum, ensiklopedia), yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis, yakni dengan mengumpulkan dan mendeskripsikan norma serta aturan hukum secara komprehensif, lalu menghubungkannya dengan teori hukum yang relevan serta penerapannya dalam putusan pengadilan. Tahap penelitian dilakukan melalui studi pustaka terhadap literatur dan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, baik dari perpustakaan FISIP Unjani maupun media digital. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen dan studi kepustakaan, yaitu dengan menghimpun data berupa karya tulis ilmiah, peraturan, dan artikel dari berbagai sumber, dan sumber digital lainnya. Metode analisis data dilakukan secara sistematis dan komprehensif terhadap seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan, dengan pendekatan deduktif untuk menarik kesimpulan dari hal umum ke hal khusus, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam memberikan saran terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia

Perlindungan hukum bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia merupakan elemen fundamental dalam kerangka ketenagakerjaan nasional. Hal ini sejalan dengan prinsip negara hukum yang mengedepankan perlindungan terhadap hak serta martabat manusia. Perlindungan ini memiliki fungsi preventif dan represif, serta bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, layak, dan manusiawi bagi seluruh tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa:

“Setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang layak sesuai dengan prinsip kemanusiaan.”

Hak atas pekerjaan yang layak tidak hanya dilihat dari aspek upah atau status hubungan kerja, tetapi juga dari jaminan atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga memperkuat hak pekerja dengan menyatakan bahwa:

“Setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan serta menerima kompensasi dan perlakuan yang adil dan pantas dalam relasi kerja.”

Prinsip ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memastikan bahwa setiap hubungan kerja berlangsung dalam kondisi yang aman secara fisik dan psikis. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja harus diposisikan sebagai hak asasi setiap pekerja yang dilindungi secara hukum.

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mengatur secara khusus mengenai standar, kewajiban, dan tanggung jawab pengusaha dalam menjamin keselamatan kerja. Pasal 3 undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merumuskan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk:

“Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, memberikan perlindungan terhadap bahaya, serta menjamin keselamatan setiap orang di tempat kerja.”

Hal ini mengandung makna bahwa keselamatan kerja tidak hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang memiliki konsekuensi apabila dilanggar.

Lebih lanjut, Pasal 14 UU No. 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa pengurus wajib mengambil langkah-langkah teknis yang diperlukan untuk menjamin keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Pengurus perusahaan wajib menempatkan seluruh poster dan materi edukasi terkait keselamatan kerja di area kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Penempatan harus dilakukan pada lokasi yang strategis dan mudah dilihat oleh seluruh pekerja, sesuai dengan arahan dari petugas pengawas atau tenaga ahli K3 yang berkompeten;

2. Setiap perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) secara gratis bagi seluruh pekerja yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk bagi siapapun yang memasuki area kerja. Penyediaan APD ini harus disertai dengan panduan penggunaan yang jelas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh petugas pengawas ketenagakerjaan atau ahli keselamatan kerja yang berkompeten.

Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 berfungsi sebagai landasan hukum pokok yang mengatur kewajiban pengusaha serta perlindungan hak pekerja dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Secara tegas, Pasal 3 undang-undang tersebut menegaskan bahwa tujuan regulasi ini mencakup upaya pencegahan dan minimalisasi risiko kecelakaan kerja, sekaligus penyediaan tempat kerja yang memenuhi standar keamanan dan kesehatan.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kewajiban bersama yang melibatkan tiga pihak utama: pengusaha, pemerintah, dan pekerja. Sebagai pelaku usaha, pengusaha memiliki tanggung jawab utama untuk menerapkan sistem K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewajiban ini mencakup penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai, program asuransi kesehatan, pelatihan K3 secara berkala, serta pelaksanaan audit rutin untuk memastikan standar keselamatan kerja terpenuhi. Dengan demikian, pengusaha tidak hanya bertugas memenuhi persyaratan hukum semata, tetapi juga berkewajiban menjamin terselenggaranya tempat kerja yang selamat dan higienis bagi seluruh tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan dasar terhadap hak tenaga kerja.

Sebagai subjek utama dalam sistem K3, pekerja berkewajiban untuk menaati seluruh prosedur keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mencakup pemahaman menyeluruh terhadap potensi risiko pekerjaan serta kepatuhan dalam mengikuti seluruh instruksi dan protokol K3 yang berlaku. Setiap pekerja dituntut untuk tidak hanya mengetahui aturan K3 secara teoritis, tetapi juga menerapkannya secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kepatuhan ini merupakan bentuk partisipasi aktif pekerja dalam menciptakan budaya keselamatan di lingkungan kerja serta menjaga keselamatan pribadi dan orang lain di lingkungan kerja dari potensi bahaya. Dengan demikian, penerapan K3 yang efektif membutuhkan komitmen dan kesadaran penuh dari seluruh pekerja sebagai ujung tombak operasional perusahaan.

Peran pemerintah dalam penerapan K3 tidak boleh terbatas pada tindakan pencegahan semata. Diperlukan langkah tegas melalui penegakan hukum yang efektif, termasuk pembaruan sistem sanksi bagi pelanggar aturan K3, agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dalam menekan angka pelanggaran di lapangan.

Namun kenyataannya perlindungan hukum ini belum sepenuhnya optimal. Masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan undang-undang tersebut secara menyeluruh. Misalnya, masih ditemukan perusahaan yang tidak menyediakan perlengkapan Alat Pelindung Diri (APD) secara menyeluruh, tidak melakukan pelatihan K3 secara berkala, dan tidak membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), padahal hal tersebut telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Dalam teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, yang membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Dalam konteks ini, perlindungan preventif seharusnya diwujudkan melalui pengaturan yang memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk mendapatkan informasi, pelatihan, dan fasilitas K3 sebelum terjadi kecelakaan kerja. Ketika perusahaan tidak menyediakan APD, tidak melakukan pelatihan berkala, atau tidak membentuk P2K3 sebagaimana diwajibkan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, maka bentuk perlindungan preventif telah gagal dijalankan. Padahal, tujuan dari perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah timbulnya risiko kerja serta perselisihan yang dapat merugikan pekerja.

Selain itu, lemahnya pengawasan dari instansi pemerintah, terutama dari Dinas Tenaga Kerja, serta rendahnya kesadaran hukum baik dari pihak pengusaha maupun pekerja juga menjadi faktor utama penghambat efektivitas pelaksanaan perlindungan hukum K3. Sanksi yang diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, yang hanya memberikan ancaman Sanksi berupa pidana penjara maksimal tiga bulan atau denda hingga Rp100.000 dinilai tidak lagi sesuai dengan perkembangan dunia kerja masa kini dan cenderung tidak memberikan *deterrent effect* (efek jera) bagi para pelanggar. Akibatnya, pelanggaran terhadap ketentuan K3 sering kali berulang dan mengancam keselamatan serta nyawa pekerja.

Contoh nyata dapat dilihat dari kasus ledakan di PT Indonesia Tsingshan Stainless Steel pada 24 Desember 2023 yang menewaskan 21 orang pekerja.¹² Ironisnya, kejadian kecelakaan kerja di kawasan industri nikel bukanlah yang pertama, di mana pada 22 Desember 2022 dua pekerja meninggal akibat ledakan tungku di kawasan industri milik PT Gunbuster Nickel Industri di Morowali Utara, disusul pada 27 April 2023 dua pekerja dumping dari PT Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless Industry yang juga berada di kawasan PT IMIP mengalami kecelakaan serupa yang merenggut nyawa.¹³ Meskipun pemerintah Indonesia telah mengatur perlindungan K3 bagi pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003, implementasinya di lapangan masih belum optimal. Hal ini terutama disebabkan oleh ketidakefektifan sanksi hukum yang diterapkan terhadap pelanggaran ketentuan tersebut. Hingga kini, belum ada sanksi tegas dari pemerintah terhadap perusahaan tersebut, menunjukkan lemahnya perlindungan hukum represif di bidang K3.

Dengan demikian, diperlukan revisi terhadap sanksi hukum dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 agar lebih proporsional dengan tingkat risiko dan dampak pelanggaran K3, serta penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan yang tidak hanya bersifat represif tetapi juga edukatif. Peningkatan kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan, serta sosialisasi hukum secara berkelanjutan kepada pelaku usaha dan pekerja, merupakan langkah strategis agar perlindungan hukum terhadap K3 dapat berjalan secara efektif dan berkeadilan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam aspek K3 juga diperkuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 86 ayat (1), yang menyatakan bahwa:

“Setiap tenaga kerja memiliki hak dasar untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan selama bekerja, perlindungan terhadap norma moral dan etika, serta perlakuan yang menghormati nilai-nilai kemanusiaan dan martabat personal.”

¹² Andra Eka Wijayanti, “Implementasi K3 di Indonesia, Jaminan Kesejahteraan atau Sekadar Regulasi?”, ITS Online (30 April 2024) internet, 7 Juli 2025. <https://www.its.ac.id/news>

¹³ Walhi, “Tungku Smelter PT ITSS di IMIP Morowali Meledak, Walhi Sulteng: Hentikan Produksi PT IMIP, Pekerja Bukan Tumbal Modal Semata” Walhi, (24 Desember 2023) internet, 7 Juli 2025. <https://www.walhi.or.id/>

Lebih lanjut, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian juga memberikan perlindungan tambahan melalui skema jaminan sosial berupa kompensasi, biaya perawatan, dan beasiswa kepada ahli waris pekerja jika terjadi kecelakaan kerja.

Namun semua jaminan ini hanya dapat diperoleh jika pihak perusahaan telah melakukan pendaftaran tenaga kerjanya secara aktif ke dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Kenyataannya, masih banyak perusahaan yang lalai atau bahkan menghindari kewajiban ini. Hal ini tentu sangat merugikan pekerja dan menjadi indikator lemahnya perlindungan hukum K3 di Indonesia.

Fakta ini mengindikasikan bahwa implementasi perlindungan K3 belum menyelesaikan masalah mendasar, yakni penegakan kewajiban hukum pengusaha dalam memberikan jaminan sosial bagi pekerja. Ketidapatuhan perusahaan mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan tidak sekadar pelanggaran administratif, melainkan juga bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja atas jaminan sosial. Hal ini selaras dengan amanat Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menjamin:

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, yang mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS secara bertahap.

Tidak terpenuhinya kewajiban ini berdampak langsung pada tidak terlindunginya pekerja ketika terjadi kecelakaan kerja, karena pekerja tidak dapat mengakses hak atas biaya pengobatan, santunan, atau rehabilitasi kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh komitmen nyata pengusaha dan pengawasan negara dalam menegakkannya. Dengan demikian, lemahnya kepatuhan terhadap kewajiban BPJS menjadi cermin dari ketidakhadiran negara dalam menjamin keadilan dan keselamatan bagi tenaga kerja. Untuk itu, diperlukan reformasi pengawasan ketenagakerjaan, penguatan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh, serta edukasi hukum bagi pekerja agar mampu memperjuangkan hak-haknya melalui jalur yang sah.

Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kesadaran hukum dari seluruh pihak, penguatan pengawasan oleh pemerintah, serta penegakan hukum yang lebih tegas agar pelaksanaan perlindungan K3 tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar memberikan jaminan perlindungan nyata bagi tenaga kerja.

2. Penyelesaian Sengketa Kecelakaan Kerja jika Terjadi Kecelakaan terhadap Pekerja di Indonesia

Sengketa kecelakaan kerja merupakan permasalahan hukum yang muncul ketika terjadi perselisihan antara pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja dengan pihak perusahaan. Sengketa ini bisa menyangkut kompensasi, pengakuan hubungan kerja, hak atas perawatan, hingga tanggung jawab hukum pengusaha. Penyelesaian sengketa kecelakaan kerja menjadi krusial karena menyangkut hak dasar pekerja atas perlindungan dan keadilan.

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menjelaskan:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan.”

Oleh karena itu, sengketa kecelakaan kerja harus ditangani melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam konteks tersebut, penyelesaian sengketa kecelakaan kerja harus dipandang sebagai bagian dari perlindungan hukum represif yang berfungsi memulihkan hak-hak pekerja yang dilanggar akibat kecelakaan di tempat kerja. Sayangnya, dalam praktiknya, banyak perusahaan lebih memilih menyelesaikan kasus kecelakaan kerja secara sepihak dan informal tanpa melalui mekanisme hukum yang sah. Hal ini tentu merugikan pekerja, karena mereka tidak memperoleh hak kompensasi secara adil sesuai dengan tingkat risiko atau derajat kecacatan yang dialami. Padahal, sistem hukum ketenagakerjaan telah menyediakan mekanisme formal untuk menyelesaikan perselisihan ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang mengatur tahapan penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, hingga berujung di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) apabila jalur non-litigasi tidak membuahkan hasil.

Namun, dalam kenyataannya, banyak pekerja yang tidak memahami prosedur penyelesaian sengketa yang tersedia. Pekerja sering kali tidak mendapatkan pendampingan hukum, sementara perusahaan memiliki sumber daya hukum yang lebih kuat. Akibatnya, penyelesaian sering kali berlangsung sepihak dengan hasil yang tidak adil bagi pekerja.

Permasalahan semakin kompleks ketika pekerja tidak memahami hak-haknya atau bahkan tidak memiliki akses ke bantuan hukum, serikat pekerja, atau pendampingan dari pemerintah. Di sisi lain, perusahaan yang memiliki sumber daya lebih besar seringkali memanfaatkan ketidaktahuan pekerja untuk menghindari tanggung jawab hukum. Hal ini menyebabkan ketimpangan kedudukan hukum (*Inequality of Bargaining Power*) antara pekerja dan pengusaha dalam proses penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, diperlukan kehadiran negara secara lebih aktif dalam memastikan bahwa penyelesaian sengketa tidak hanya formal tersedia, tetapi juga substantif mampu menjamin keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak korban kecelakaan kerja. Tanpa intervensi struktural semacam ini, maka hak pekerja atas perlindungan hukum hanya akan menjadi janji normatif tanpa realisasi yang berarti di lapangan.

Dari perspektif hukum, prosedur penyelesaian sengketa akibat kecelakaan kerja diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Regulasi ini mengamanatkan penyelesaian sengketa secara bertahap, dimulai dengan proses perundingan langsung antara pekerja dan pemberi kerja (bipartit). Jika dalam jangka waktu 30 hari perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, para pihak dapat mengajukan penyelesaian melalui mekanisme alternatif berupa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase yang difasilitasi instansi ketenagakerjaan. Upaya hukum terakhir adalah pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila seluruh proses non-litigasi tersebut tidak membuahkan hasil.

Namun dalam praktiknya, proses penyelesaian sengketa ini masih menghadapi berbagai hambatan. Pertama, banyak pekerja yang tidak memahami hak dan prosedur hukum yang dapat ditempuh, terutama pekerja yang berasal dari sektor informal atau berpendidikan rendah. Kedua, proses penyelesaian sering kali dianggap rumit, memakan waktu lama, dan tidak berpihak kepada pekerja. Ketiga, perusahaan seringkali menyelesaikan masalah secara sepihak dan informal tanpa memberikan keadilan atau kompensasi yang layak.

Minimnya peran pengawas ketenagakerjaan dalam memediasi dan menindak pelanggaran K3 menambah buruknya penyelesaian sengketa di tingkat lapangan. Hal ini menandakan bahwa meskipun secara normatif Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang memadai, namun secara implementatif belum mampu mewujudkan keadilan prosedural maupun substantif bagi para pekerja. Untuk itu, diperlukan reformasi struktural dalam mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, termasuk penyederhanaan prosedur, penguatan kapasitas pengawas, perluasan layanan bantuan hukum, serta peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja. Tanpa langkah-langkah konkret tersebut, perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja hanya akan bersifat formal dan tidak menyentuh realitas di tempat kerja.

Di sisi lain, prosedur klaim jaminan kecelakaan kerja dari BPJS juga sering menghadapi hambatan administratif, seperti ketidakjelasan status pekerja, pekerja yang tidak terdaftar, atau kurangnya dokumen pendukung. Padahal, Pasal 14 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 telah mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program BPJS secara bertahap dan menyeluruh.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja seharusnya mendapatkan hak atas perawatan medis, kompensasi, serta jaminan kelangsungan hidup bagi keluarganya. Namun tanpa bantuan hukum atau pendampingan dari serikat pekerja, banyak pekerja yang akhirnya tidak mampu memperjuangkan hak-haknya. Negara seharusnya hadir dalam bentuk penyuluhan hukum, pendampingan bagi korban, serta penegakan hukum yang konsisten agar keadilan dapat dirasakan oleh pekerja sebagai pihak yang rentan dalam hubungan industrial.

Dalam konteks perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, negara tidak boleh hanya bersikap reaktif, tetapi harus proaktif dan responsif melalui kehadiran lembaga bantuan hukum ketenagakerjaan, pemberdayaan serikat pekerja, serta penyediaan mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, mudah, dan murah. Tanpa keberpihakan ini, pekerja akan terus berada dalam posisi yang rentan dan rawan mengalami pengabaian hak. Oleh karena itu, penguatan kelembagaan negara dan revitalisasi fungsi pengawasan serta edukasi hukum kepada pekerja dan pengusaha merupakan kunci penting untuk mewujudkan sistem perlindungan hukum yang tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi benar-benar dapat dirasakan secara konkret oleh para pekerja di dunia kerja.

Penyelesaian sengketa kecelakaan kerja merupakan aspek penting dalam sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sengketa ini timbul ketika terdapat perbedaan pendapat atau perselisihan antara pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja dengan pihak perusahaan, baik menyangkut hak atas kompensasi, tanggung jawab pengusaha, pengakuan status hubungan kerja, maupun hak untuk memperoleh layanan kesehatan serta perlindungan dalam bentuk jaminan sosial. Untuk mengatasi hal tersebut, hukum nasional telah menyediakan beberapa mekanisme penyelesaian, baik melalui jalur non-litigasi maupun litigasi.

Tahapan pertama yang harus dilakukan adalah perundingan bipartit, yaitu musyawarah langsung antara pekerja dan pengusaha guna mencari solusi atas permasalahan yang timbul. Proses ini merupakan langkah awal sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan harus dilaksanakan dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja.

Tahapan kedua Jika dalam periode waktu yang ditentukan tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, maka penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa tripartit. Dalam mekanisme ini melibatkan fasilitator dari instansi ketenagakerjaan daerah sebagai pihak ketiga netral, dengan beberapa pilihan metode penyelesaian yaitu:

1. Mediasi (proses perundingan dengan bantuan mediator)
2. Konsiliasi (penyelesaian melalui rekomendasi pihak ketiga)
3. Arbitrase (keputusan mengikat oleh arbiter)

Dalam mediasi, mediator akan membantu para pihak mencapai kesepakatan. Jika mediasi gagal, maka rekomendasi atau anjuran dari mediator dapat dijadikan dasar bagi penyelesaian lanjutan. Alternatif lain adalah konsiliasi dan arbitrase, namun kedua metode ini harus berdasarkan kesepakatan para pihak sejak awal. Tahapan mediasi ini menjadi pintu masuk penting sebelum menempuh jalur litigasi.

Pada tahapan terakhir jika seluruh upaya non-litigasi tersebut tetap tidak membuahkan hasil, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) memberikan hak kepada para pihak untuk mengajukan penyelesaian sengketa ke Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI) sebagai upaya terakhir. PHI berwenang memberikan putusan akhir yang memiliki kekuatan hukum dan harus dipatuhi oleh kedua pihak yang bersengketa.

Selain jalur hukum formal, mekanisme lain yang juga tersedia adalah pengajuan klaim kepada BPJS Ketenagakerjaan, selama pekerja telah terdaftar aktif oleh perusahaan dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak memperoleh perlindungan berupa pembiayaan pengobatan, santunan kecacatan atau kematian, dan beasiswa untuk anak jika pekerja meninggal dunia. Akan tetapi, jika perusahaan tidak melaksanakan kewajiban pendaftaran ke BPJS secara benar, maka pekerja akan kesulitan mengakses haknya, dan sengketa menjadi lebih kompleks.

Menurut Hadjon, perlindungan represif harus mampu menyelesaikan sengketa dan memulihkan kondisi hukum yang seimbang. Maka, apabila pekerja korban kecelakaan kerja tidak mendapatkan pemulihan hak yang sepadan melalui mekanisme formal, maka perlindungan hukum tersebut menjadi tidak efektif.¹⁴ Oleh karena itu, negara harus memperkuat sistem penyelesaian sengketa dengan menambah akses terhadap bantuan hukum, meningkatkan kapasitas mediator dan pengawas ketenagakerjaan, serta menyederhanakan prosedur hukum agar pekerja dapat memperoleh keadilan secara nyata, bukan hanya normatif.

C. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi tenaga kerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap K3 masih belum optimal meskipun telah memiliki dasar hukum yang kuat. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, beserta peraturan pelaksanaannya, telah memberikan landasan yang jelas terkait kewajiban pengusaha dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan belum melaksanakan kewajiban tersebut secara maksimal. Kurangnya

¹⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

pengawasan dari pemerintah, minimnya kesadaran pengusaha dan pekerja, serta lemahnya penegakan sanksi menjadi faktor utama yang menyebabkan tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia.

2. Dalam hal penyelesaian sengketa kecelakaan kerja, tersedia dua mekanisme yakni litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan non-litigasi melalui jalur Alternative Dispute Resolution (ADR) seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Namun, penyelesaian sengketa masih menghadapi kendala seperti rumitnya proses hukum, rendahnya pemahaman pekerja tentang haknya, serta dominasi perusahaan dalam hubungan kerja. Keadaan ini mencerminkan bahwa jaminan hukum dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih belum sepenuhnya mampu mewujudkan rasa keadilan bagi pekerja yang berada pada posisi lemah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Cici Aprilliani, et al., *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Padang Sumatera Barat : PT Global Eksekutif Teknologi, 2022.

Devi Rahayu, et al., *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, Malang : Setara Press Kelompok Intrans Publishing, 2021.

Zainal Asikin, et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya : PT Bina Ilmu, 1987.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Tahun 1945

Jurnal/Karya Tulis Ilmiah

Adam, Lego, dan Fatma” Analisis Pengaturan Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Kurir Ekspedisi Ditinjau Dari Asas Keadilan Pancasila,” TERANG. Vol. 01 No.1 (2024) 225

Ridwan Usman, Elfitria Wiratmani, dan Galuh Krisna Dewanti, “Pkm Edukasi Organisasi Tim Tanggap Darurat di Area Kerja pada Karyawan PT Sarana Tirta Alamindo,” *Abdimas Universal*, vol. 4 No. 2 (2022) 229-233

Proyek Realizing Education’s Promise – Madrasah Education Quality Reform (REP-MEQR),” *Panduan Kesiapsiagaan dan Penanganan Tanggap Darurat*, Project Management Unit Rachmawati, R., dan Supriyadi, S. "Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Kepatuhan Karyawan Dalam Melaksanakan Prosedur Keselamatan Kerja." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, vol. 14 No. 2 (2019) 123-130

Website/Internet

Sapta Sarana Sejahtera, “Kewajiban K3 dan Hak K3 Bagi Pengusaha dan Pekerja”. (24 Januari 2022) internet. 28 Januari 2025. <https://saptasarana.co.id>

Safety sign.co.id, “Sudah Benarkah Implementasi Sistem Manajemen K3 di Perusahaan Anda”, (11 Januari 2024) internet, 5 Februari 2025, <https://www.safetysign.co.id>

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. “Pemahaman K3 Mengurangi Resiko Kecelakaan Kerja”, (10 September 2015) internet, 5 Februari 2021, <https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id>

Andra Eka Wijayanti,” Implementasi K3 di Indonesia, Jaminan Kesejahteraan atau Sekadar Regulasi?”, ITS Online (30 April 2024) internet, 7 Juli 2025. <https://www.its.ac.id>

Walhi,”Tungku Smelter PT ITSS di IMIP Morowali Meledak, Walhi Sulteng: Hentikan Produksi PT IMIP, Pekerja Bukan Tumbal Modal Semata” Walhi, (24 Desember 2023) internet, 7 Juli 2025. <https://www.walhi.or.id/>