



# Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Kecelakaan Kerja dalam Perspektif Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Destiana Vani Candra\*, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara

**Abstrak:** Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja serta efektivitas pelaksanaan K3 di Indonesia. Hasil penelitian menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sudah ditetapkan secara komprehensif melalui UU Ketenagakerjaan, UU Keselamatan Kerja, SMK3, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Namun, implementasi di lapangan masih belum optimal karena rendahnya kepatuhan perusahaan, keterbatasan pengawasan, serta kurangnya konsistensi penerapan standar K3. Selain itu, efektivitas penerapan K3 di Indonesia juga belum maksimal, yang tercermin dari masih tingginya angka kecelakaan kerja di berbagai sektor industri. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan optimalisasi pelaksanaan dan pengawasan K3 untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, menjamin keselamatan pekerja, dan mendukung produktivitas serta keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dengan data sekunder yang didasarkan pada jurnal, artikel, dan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja dalam meningkatkan kepatuhan, pengawasan, serta kesadaran terhadap penerapan K3. Dengan demikian, upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat dijalankan dengan lebih efektif apabila diterapkan secara optimal.

**Kata kunci:** Ketenagakerjaan, K3, Kecelakaan Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pgpsp.v1i3.1112>

\*Correspondence: Destiana Vani Candra

Email:

[destiana.205230033@stu.untar.ac.id](mailto:destiana.205230033@stu.untar.ac.id)

Received: 02-01-2026

Accepted: 02-03-2026

Published: 02-04-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to analyze the legal protection for workers who experience workplace accidents and the effectiveness of OSH implementation in Indonesia. The results confirm that legal protection for workers has been comprehensively established through the Manpower Law, the Occupational Safety Law, the Occupational Health and Safety Management System (SMK3), and employment social security programs, including the Work Accident Insurance (JKK). However, implementation in the field is still suboptimal due to low company compliance, limited supervision, and a lack of consistent application of OSH standards. Furthermore, the effectiveness of OSH implementation in Indonesia is also suboptimal, as reflected in the persistently high number of workplace accidents across various industrial sectors. To address this, optimization of OSH implementation and supervision is needed to reduce the risk of workplace accidents, ensure worker safety, and support company productivity and sustainability. This study uses a normative approach with secondary data based on journals, articles, and laws and regulations. Therefore, synergy is needed between the government, companies, and workers to improve compliance, supervision, and awareness of OSH implementation. Thus, legal protection efforts for workers can run more effectively if implemented optimally.

**Keywords:** Employment, OSH (Occupational Safety and Health), Workplace Accident

## Pendahuluan

Ketenagakerjaan meliputi segala aspek terkait tenaga kerja pada tahap sebelum bekerja, selama bekerja, maupun setelah masa kerja berakhir sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (“UU Ketenagakerjaan”).

Ketenagakerjaan meliputi seluruh tahapan aktivitas kerja, yakni sejak tahap sebelum seseorang memasuki dunia kerja, pada saat menjalankan pekerjaan secara aktif, hingga setelah berakhirnya masa kerja, termasuk ketika pekerja telah dinyatakan pensiun. Tenaga kerja adalah individu yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kepentingan pribadi maupun masyarakat. Dalam kerangka hubungan kerja, tenaga kerja yang telah terikat dengan pemberi kerja dan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya disebut sebagai pekerja atau buruh.

Di Indonesia, tingkat kecelakaan kerja yang menimpa pekerja atau buruh masih tergolong tinggi. Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang terjadi di tempat kerja atau memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dampak yang ditimbulkan dapat berupa Penyakit Akibat Kerja (PAK), cedera fisik, hingga berujung pada kematian (BPJS Ketenagakerjaan, 2024). Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Permenaker No. 5/2021, kecelakaan kerja diartikan sebagai kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk peristiwa yang dialami dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit yang timbul akibat lingkungan kerja.

Pada tahun 2025, berdasarkan data yang dirilis oleh BPJS Kesehatan hingga September 2025, tercatat sebanyak 238.675 kasus kecelakaan kerja di Indonesia (Synergy Solusi, 2026). Jumlah tersebut memperlihatkan angka yang sangat tinggi, mengingat setiap kasus merepresentasikan keselamatan dan bahkan nyawa manusia. Tingginya angka tersebut sekaligus menjadi indikator bahwa sistem perlindungan serta kelengkapan sarana dan prasarana keselamatan kerja di berbagai sektor kerja masih belum optimal. Kondisi ini pun memunculkan pertanyaan mendasar: mengapa kecelakaan kerja masih terus terjadi meskipun regulasi dan mekanisme perlindungan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan?

Sebagaimana terlihat pada kejadian kecelakaan kerja yang terjadi di industri pengolahan nikel menunjukkan pola yang berulang dan memprihatinkan. Di kawasan industri nikel Morowali, sejumlah insiden serius masih terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu peristiwa besar terjadi pada 24 Desember 2023 di kawasan PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), ketika ledakan tungku di fasilitas PT Indonesia Tsingshan Stainless Steel (ITSS) mengakibatkan 13 pekerja meninggal dunia dan puluhan lainnya mengalami luka-luka (Belseran & Lahay, 2024). Selain itu, pada 27 April 2023, dua pekerja pada perusahaan PT Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless Industry juga mengalami kecelakaan kerja saat menjalankan tugasnya.

Peristiwa serupa kembali terjadi pada tahun 2024 di area PT Indonesia Huabao Industrial Park (IHIP), ketika pekerja mengalami luka bakar serius akibat paparan debu panas *calcine* dalam proses produksi, bahkan terdapat korban yang meninggal dunia. Peristiwa tersebut memperlihatkan bahwa kecelakaan kerja di Indonesia, khususnya pada sektor industri nikel, tidak dapat dipandang sebagai kejadian yang bersifat kebetulan semata. Sebaliknya, hal tersebut mencerminkan adanya persoalan yang bersifat sistemik, yang menunjukkan belum efektifnya pengaplikasian Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja ("K3"). Situasi ini pada akhirnya memunculkan pertanyaan terkait efektivitas mekanisme pengawasan serta pelaksanaan perlindungan hukum bagi para pekerja di

sektor industri dengan tingkat risiko tinggi. K3 merupakan tanggung jawab yang melekat pada perusahaan. Oleh karena itu, apabila terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja atau buruh, perusahaan berkewajiban untuk menjamin pemenuhan hak yang semestinya diterima oleh pekerja tersebut. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjamin hak pekerja atau buruh untuk memperoleh perlindungan K3, menjaga moral dan kesusilaan, serta menerima perlakuan yang menghormati martabat manusia dan nilai-nilai keagamaan.

Berdasarkan konsep negara hukum, setiap tenaga kerja pada hakikatnya memiliki hak untuk memperoleh perlindungan akan Hak Asasi Manusia (“HAM”) serta jaminan terhadap K3. Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo merupakan suatu upaya untuk menjaga dan menjamin kepentingan seseorang dengan memberikan kepadanya kewenangan yang bersumber dari HAM, sehingga ia dapat bertindak guna mempertahankan dan memperjuangkan kepentingannya tersebut (Romli, dkk, 2024). Perlindungan pada dasarnya dikategorikan perlindungan hukum jika memuat beberapa faktor yaitu pengayoman dari pemerintah kepada warga negara, tersedianya jaminan kepastian hukum, pemenuhan dan penghormatan hak-hak warga negara, serta disertai dengan pemberian sanksi terhadap setiap pihak yang melakukan pelanggaran (Romli, dkk, 2024). Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, sehingga penerapan hukuman bagi pihak yang melanggar aturan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan membahas beberapa permasalahan pokok, yaitu 1) Apakah perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam kecelakaan kerja sudah memadai menurut sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia?; 2) Bagaimana efektivitas penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja?

## Metodologi

Penelitian ini mengaplikasikan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang menitikberatkan pada analisis bahan hukum dengan cara menelaah literatur atau dokumen, menggunakan berbagai sumber data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, serta pendapat para pakar atau akademisi (Wahyuni, 2022). Adapun teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian hukum normatif bersifat kualitatif, yakni dengan menguraikan serta menafsirkan data yang diperoleh dalam bentuk deskriptif-analitis melalui penjelasan sistematis, bukan berdasarkan perhitungan angka atau data statistik. Bahan hukum yang diterapkan meliputi bahan hukum sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, literatur hukum, hasil penelitian, jurnal ilmiah, serta artikel yang terkait dengan pokok permasalahan. Melalui metode ini, penelitian dilakukan guna membangun argumentasi hukum atas suatu peristiwa yang terjadi, sekaligus menganalisis bagaimana regulasi yang berlaku seharusnya diterapkan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut secara tepat, berkeadilan dan selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku.

## Hasil dan Pembahasan

### Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Atas Kecelakaan Kerja

Di Indonesia, ketentuan mengenai pekerja/buruh sudah diatur secara menyeluruh dalam rezim hukum Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut pada awalnya tercantum dalam UU Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui UU Cipta Kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, setiap tenaga kerja memiliki hak atas perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hak-hak ini terdiri dari perlakuan yang adil, kesejahteraan yang layak, dan perlindungan selama menjalankan pekerjaan. Selain itu, peraturan perundang-undangan juga menyatakan bahwa pekerja/buruh memperoleh hak diperlakukan sama tanpa perlakuan diskriminatif oleh pengusaha.

Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, setiap perusahaan pada dasarnya harus memberikan perhatian terhadap aspek K3. K3 adalah komponen yang menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, serta berkelanjutan. Secara teoritis, K3 dipahami sebagai suatu pendekatan yang menitikberatkan pada upaya mewujudkan lingkungan kerja yang terlindungi dan sehat bagi pekerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya pencegahan terhadap kecelakaan kerja, cedera, maupun penyakit akibat kerja melalui proses identifikasi, penilaian, serta pengendalian risiko di tempat kerja.

Selain itu, konsep K3 juga menekankan pentingnya keterlibatan pekerja dalam proses pengelolaan risiko serta memastikan bahwa mereka memperoleh pengetahuan, pelatihan, dan perlengkapan pelindung yang memadai. Dengan penerapan prinsip-prinsip K3 secara konsisten, perusahaan dapat membangun budaya keselamatan kerja yang kuat, meningkatkan produktivitas, serta menekan kerugian yang timbul akibat kecelakaan maupun cedera kerja. Teori *Hazard Control Hierarchy* menyatakan bahwa pengendalian risiko harus dilakukan berdasarkan suatu urutan hierarki tertentu (Endrawati & Kaemirawati, 2024). Pengendalian tersebut dimulai dari upaya menghilangkan sumber bahaya (eliminasi), kemudian dilanjutkan dengan langkah-langkah untuk mengurangi tingkat risiko yang ada. Apabila risiko tersebut tidak dapat sepenuhnya dihilangkan atau diminimalkan, maka upaya terakhir yang bisa ditempuh adalah penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja.

Dalam perspektif teori hukum, perlindungan hukum adalah konsep yang dirancang untuk menjamin keamanan dan perlindungan hak-hak individu melalui mekanisme dan instrumen hukum yang berlaku. Berdasarkan pandangan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum mengacu pada serangkaian upaya yang dijalankan oleh hukum dengan maksud memberikan pengayoman terhadap hak-hak masyarakat guna mewujudkan keadilan, ketertiban, serta kepastian hukum (Antonius, dkk, 2023). Perlindungan hukum berperan dalam menjaga keseimbangan hubungan antara individu dengan pihak yang memiliki kekuasaan serta mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran terhadap hak-hak dasar manusia. Lebih lanjut, Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Hukum Online, 2022). Perlindungan hukum preventif memiliki maksud untuk pelanggaran atau perselisihan dengan

memungkinkan masyarakat mengemukakan pendapat atau keberatan sebelum pemerintah mengambil keputusan definitif. Sementara itu, perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum yang diterapkan pasca-pelanggaran untuk memulihkan hak pihak yang dirugikan melalui prosedur penyelesaian sengketa dan penegakan hukum.

Sejalan dengan konsep perlindungan hukum tersebut, dalam hubungan kerja, pengusaha juga mempunyai kewajiban hukum preventif maupun represif terhadap keselamatan pekerja. Dari sisi preventif, pengusaha berkewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman melalui penerapan standar keselamatan, menyediakan sarana keselamatan yang memadai, serta memberikan pelatihan kepada pekerja terkait prosedur keselamatan kerja (Berlian & Sulistiyono, 2025). Langkah ini dimaksudkan agar kecelakaan kerja tidak terjadi serta risiko yang bisa membahayakan pekerja. Sementara itu, tanggung jawab represif timbul apabila kecelakaan kerja benar-benar terjadi, yang berpotensi mengakibatkan sanksi hukum bagi pengusaha berupa kewajiban pemberian kompensasi maupun sanksi administratif, perdata, atau pidana sesuai dengan regulasi yang berlaku (Sobahul & Ariadi, 2025). Selain itu, perlindungan terhadap pekerja juga diwujudkan melalui pengajuan tuntutan maupun dengan meningkatkan pengakuan terhadap HAM, serta memberikan jaminan perlindungan dalam aspek fisik, teknis, sosial, dan ekonomi yang diatur dalam norma di lingkungan kerja. Dengan demikian, bentuk perlindungan kerja mencakup:

- a. **Norma keselamatan kerja:** mencakup perlindungan terhadap pekerja yang berkaitan dengan penggunaan mesin, peralatan kerja, bahan yang digunakan, serta proses pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, norma ini juga meliputi kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, serta tata cara pelaksanaan pekerjaan agar kegiatan kerja dapat berlangsung secara aman.
- b. **Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan:** berfokus pada upaya menjaga serta meningkatkan derajat kesehatan pekerja. Hal tersebut dilakukan melalui pengaturan pemberian obat-obatan, perawatan bagi pekerja yang sakit, serta penyediaan tempat, metode, dan persyaratan kerja yang memenuhi standar higiene dan kesehatan. Tujuannya adalah untuk mencegah timbulnya penyakit, baik yang disebabkan oleh pekerjaan maupun penyakit umum, serta menetapkan persyaratan kesehatan yang layak bagi perumahan pekerja.
- c. **Hak atas ganti rugi akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja:** pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit yang timbul akibat pekerjaannya berhak mendapatkan ganti rugi, termasuk biaya perawatan dan rehabilitasi (Zainal, dkk, 1993). Apabila pekerja tersebut meninggal dunia, hak atas ganti rugi dialihkan kepada ahli waris.

Dalam kaitannya dengan perlindungan tersebut, pengusaha memiliki kewajiban untuk menanggung risiko yang dialami oleh buruh dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini menegaskan adanya prinsip tanggung jawab hukum (*liability*) yang melekat pada

pengusaha apabila terjadi kecelakaan kerja akibat kelalaian dalam memenuhi standar keselamatan. Prinsip ini didasarkan pada pemahaman bahwa pihak yang mempekerjakan pekerja harus bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan pekerja tersebut, termasuk kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja selama hubungan kerja berlangsung. Ketentuan mengenai tanggung jawab tersebut diatur dalam Pasal 1602w KUHPerdara, yang pada dasarnya memberikan hak kepada buruh yang mengalami kecelakaan kerja untuk mengajukan gugatan ganti kerugian kepada majikan melalui pengadilan. Gugatan tersebut dapat diajukan apabila kecelakaan kerja terjadi karena kelalaian majikan, misalnya akibat tidak dilakukannya pemeliharaan terhadap peralatan kerja secara layak sehingga menimbulkan risiko kecelakaan bagi buruh.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bukan hanya krusial dalam menjamin kepastian hukum dan keadilan, tetapi juga membawa keuntungan berkelanjutan bagi perusahaan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat, perusahaan mampu mengurangi potensi kecelakaan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi ini pada akhirnya menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta bermanfaat bagi pekerja dan perusahaan. Hal ini sejalan dengan prinsip Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, sehingga perlindungan terhadap hak asasi manusia, termasuk hak pekerja/buruh, wajib dijunjung tinggi dan dilaksanakan secara konsisten. Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 juga menyatakan bahwa setiap individu mempunyai hak mendapatkan pengakuan dan perlindungan hukum yang sama di hadapan hukum.

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja diwujudkan melalui berbagai regulasi hukum yang saling melengkapi, baik dalam bentuk upaya pencegahan, pengawasan, maupun pemberian jaminan dan kompensasi kepada pekerja yang terdampak.

#### a. Perlindungan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Undang-undang ini memberikan dasar perlindungan hak pekerja secara umum. Pasal 5 *juncto* Pasal 6 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mendapatkan hak yang sama tanpa perlakuan diskriminatif dalam memperoleh pekerjaan serta perlakuan yang setara dari pengusaha. Lebih lanjut, Pasal 86 ayat (1) menekankan hak pekerja agar dilindungi sesuai standar K3. Sementara itu, Pasal 87 ayat (1) mewajibkan setiap perusahaan mengimplementasikan sistem manajemen K3 sebagai bagian dari manajemen perusahaan. Ketentuan tersebut memperlihatkan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dilakukan secara reaktif sekaligus preventif melalui penerapan sistem K3 secara sistematis. Selain itu, Pasal 176 menetapkan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas yang kompeten dan otonom untuk memastikan terlaksananya norma ketenagakerjaan berjalan secara efektif.

#### b. Perlindungan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang ini menetapkan standar dan persyaratan keselamatan kerja di tempat kerja. Pengaturan tersebut bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja melalui pengaturan teknis mengenai kondisi lingkungan kerja, penggunaan alat kerja, serta kewajiban pengusaha untuk memastikan keselamatan tenaga kerja. Melalui peraturan ini, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak terbatas pada pemberian kompensasi pasca-kecelakaan, melainkan juga menekankan upaya pencegahan secara maksimal.

#### c. Perlindungan Melalui Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Selain perlindungan normatif dan preventif, pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja juga memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan sosial, termasuk BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Kenneth Thomson, jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang disediakan oleh masyarakat ketika terjadi peristiwa tertentu (Zainal, dkk, 1993). Perlindungan tersebut bertujuan untuk mencegah hilangnya atau berkurangnya sebagian besar pendapatan seseorang akibat peristiwa tersebut. Selain itu, jaminan sosial juga mencakup pemberian layanan kesehatan dan/atau dukungan finansial guna mengatasi dampak ekonomi yang timbul, serta menyediakan tunjangan bagi keluarga dan anak. Melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja ("JKK"), korban kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja mempunyai hak untuk mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan serta kompensasi dalam bentuk uang tunai. Program dirancang untuk menyediakan perlindungan serta kompensasi bagi pekerja atas dampak sosial-ekonomi dari kecelakaan kerja, sehingga pekerja maupun keluarganya tetap memperoleh jaminan keberlangsungan hidup.

#### d. Permenaker No. 5 Tahun 2021

Peraturan ini mengatur secara rinci tata cara penyelenggaraan dan pemberian manfaat JKK. Peraturan tersebut tidak lagi mengatur prinsip dasar perlindungan, melainkan lebih menitikberatkan pada aspek teknis pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan adanya pengaturan teknis ini, perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menjadi lebih operasional dan memiliki kepastian mekanisme, sehingga hak pekerja dapat direalisasikan secara konkret dan tidak hanya bersifat normatif.

Dengan demikian, secara normatif perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas kecelakaan kerja telah diatur secara komprehensif berdasarkan berbagai regulasi hukum yang ada. Namun, dalam kenyataannya masih terdapat kendala dalam penerapan ketentuan tersebut, baik dari sisi pengawasan maupun kepatuhan pengusaha, sehingga perlindungan hukum yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud secara optimal. Hasil

penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif (*das sollen*) dengan praktik di lapangan (*das sein*), yang menjadi faktor utama belum optimalnya perlindungan hukum terhadap pekerja. Hal ini dikarenakan, keberlakuan perlindungan tersebut sangat bergantung pada implementasi dan kepatuhan para pihak dalam praktik.

### **Efektivitas Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Indonesia**

K3 menjadi komponen penting dalam sistem manajemen perusahaan, bertujuan untuk mengelola dan meminimalkan risiko yang timbul dari pekerjaan. Melalui penerapan K3 yang terencana dan sistematis, perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang aman, efisien, dan produktif. Penerapan K3 secara optimal tidak hanya mengurangi frekuensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan serta stabilitas kehadiran pekerja (Yani, 2025). Bagi perusahaan, khususnya di sektor konstruksi dan lainnya, K3 menjadi prioritas utama karena potensi kerugian yang ditimbulkan akibat lemahnya penerapan standar keselamatan dapat berdampak signifikan, baik dari sisi finansial, operasional, maupun reputasi perusahaan.

Perusahaan di Indonesia tentunya menyediakan pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan yang diajukan oleh pekerja/buruh. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, berbagai sektor industri mengalami kemajuan pesat, yang secara bersamaan meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Indonesia memiliki risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi seiring dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja. Menurut International Labour Organization (ILO) terdapat tiga penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja, yaitu faktor manusia, peralatan teknis, dan lingkungan kerja (Ayutama, dkk, 2025). Faktor manusia (*human error*) meliputi perilaku, pengalaman kerja, usia, serta tingkat pendidikan, yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pekerja perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan K3 melalui pendidikan dan pelatihan, karena kompetensi yang cukup akan meningkatkan kesadaran keselamatan, kepatuhan terhadap SOP, dan kedisiplinan kerja. Faktor kedua berasal dari lingkungan kerja yang tidak aman, misalnya pencahayaan yang minim, kebisingan berlebih, serta kondisi cuaca yang kurang mendukung. Sementara faktor ketiga berkaitan dengan penggunaan alat-alat teknis yang memiliki risiko tinggi dan memerlukan keterampilan khusus. Apabila peralatan digunakan dalam kondisi rusak atau tidak sesuai prosedur keselamatan, potensi terjadinya kecelakaan akan meningkat secara signifikan.

Dari segi dampak yang ditimbulkan, kecelakaan kerja bisa dianggap sebagai bentuk perselisihan dalam hubungan ketenagakerjaan, di mana hak pekerja seringkali terabaikan. Masalah ini termasuk salah satu isu yang kerap muncul, terutama ketika pekerja menghadapi kondisi kerja berisiko tinggi dengan fasilitas K3 yang terbatas, keterbatasan dalam pelatihan, serta ketidakadilan dalam penerapan jaminan K3. Selain itu, banyak

pengusaha beranggapan bahwa pemberian upah yang layak sudah mencukupi, sehingga aspek K3 dianggap menjadi tanggung jawab pekerja itu sendiri. Namun demikian, meskipun pemerintah telah menetapkan kewajiban perusahaan untuk menerapkan K3 melalui peraturan perundang-undangan, pada praktiknya efektivitas pelaksanaan regulasi tersebut belum sepenuhnya efektif. Hal ini terlihat pada penegakan hukum di perusahaan yang masih belum mematuhi standar keselamatan kerja sebagaimana diatur oleh norma dan regulasi yang berlaku.

Lemahnya implementasi K3 dalam lingkungan perusahaan masih menjadi permasalahan serius sehingga berdampak pada tingginya angka kecelakaan kerja. Permasalahan tersebut tidak hanya terjadi dalam lingkungan perusahaan secara umum, tetapi juga tampak nyata di sektor konstruksi. Tingginya angka kecelakaan kerja di sektor ini kerap dipicu oleh minimnya penerapan perlindungan serta standar K3 di lingkungan kerja. Berdasarkan data dari Kementerian Pekerjaan Umum, sektor konstruksi termasuk salah satu penyumbang terbesar terhadap tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia (Suliyanto, dkk, 2025). Persentase kecelakaan kerja pada sektor ini hampir setara dengan industri manufaktur, yakni sekitar 32%. Angka tersebut jauh melampaui kontribusi sektor lainnya, seperti sektor transportasi yang hanya sebesar 9%, sektor kehutanan sebesar 4%, serta sektor pertambangan yang mencapai 2%.

Permasalahan serupa juga dapat terlihat pada sektor industri lainnya. Kondisi ini dapat diamati melalui peristiwa yang terjadi di Sulawesi Tengah, Indonesia, di mana kecelakaan kerja yang menimpa pekerja di kawasan pabrik industri nikel terus berulang. Insiden-insiden tersebut menyoroti lemahnya implementasi K3 di banyak fasilitas produksi, termasuk minimnya fasilitas keselamatan yang memadai, kurangnya pelatihan dan sosialisasi bagi pekerja, serta pengawasan yang belum efektif dari pihak perusahaan maupun instansi terkait. Kondisi ini menjadi bukti nyata kurangnya tanggung jawab perusahaan dalam memastikan keselamatan tenaga kerjanya. Berdasarkan penelitian Ratna Ningsih, data yang diperoleh melalui wawancara menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja di wilayah Surakarta meningkat signifikan. Pada periode 2023 hingga 2024, terjadi peningkatan dalam jumlah kecelakaan kerja, yaitu dari 542 kasus menjadi 1.379 kasus (2025).

Hal ini menunjukkan adanya peningkatan risiko kecelakaan kerja yang perlu menjadi perhatian serius bagi perusahaan dan pihak terkait, terutama dalam hal penerapan K3 serta pengawasan terhadap pelaksanaannya. Tingginya angka kecelakaan kerja tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai aspek dalam penerapan K3 yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Kondisi ini menegaskan bahwa efektivitas K3 di Indonesia masih belum optimal dan belum mampu menekan angka kecelakaan kerja secara signifikan. Keselamatan kerja seharusnya menjadi prioritas utama bagi tiap perusahaan,

baik yang bergerak di sektor konstruksi maupun sektor industri lainnya. Langkah ini tidak semata-mata ditujukan untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan penyakit kerja, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta efisiensi pelaksanaan kegiatan kerja dan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perlindungan hukum dan penerapan standar keselamatan kerja menjadi aspek yang tak terpisahkan dalam menjaga kesejahteraan pekerja sekaligus keberlangsungan perusahaan.

Upaya perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui penguatan dan optimalisasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang telah berlaku, peningkatan kesadaran akan urgensi keselamatan kerja, serta penerapan SOP yang lebih optimal dalam setiap kegiatan pekerjaan. Dalam sistem K3 juga terdapat pengaturan mengenai hak dan kewajiban para pihak, baik pengusaha maupun pekerja, guna memastikan bahwa penerapan standar keselamatan kerja dapat berjalan secara efektif. Pekerja berkewajiban memberikan informasi yang benar apabila diminta oleh pegawai pengawas. Selain itu, pekerja diwajibkan menggunakan alat pelindung diri yang telah ditetapkan serta mematuhi seluruh ketentuan K3 yang berlaku di tempat kerja. Di sisi lain, pekerja berhak meminta kepada pengusaha agar melaksanakan seluruh persyaratan K3 yang telah ditetapkan.

Selain hak dan kewajiban yang dibebankan kepada pekerja, pengusaha juga memiliki kewajiban dalam pelaksanaan K3. Pengusaha berkewajiban memberikan petunjuk dan penjelasan kepada tenaga kerja baru mengenai kondisi kerja serta potensi bahaya yang dapat muncul di tempat kerja (Zainal, dkk, 1993). Penjelasan tersebut mencakup sistem pengamanan, penggunaan alat pelindung yang diwajibkan di tempat kerja, alat pelindung diri yang harus digunakan oleh pekerja yang bersangkutan, serta tata cara dan sikap kerja yang aman dalam melaksanakan pekerjaan. Pengusaha juga wajib menempatkan secara tertulis seluruh ketentuan keselamatan kerja di tempat kerja yang dipimpinnya, serta memasang gambar atau rambu keselamatan kerja dan berbagai bahan pembinaan lainnya pada tempat yang mudah terlihat dan dibaca. Selain itu, pengusaha berkewajiban menyediakan alat pelindung diri yang diwajibkan bagi pekerja secara cuma-cuma.

Di samping itu, perusahaan juga berkewajiban menjamin bahwa pekerja/buruh memperoleh aksesibilitas atas fasilitas keselamatan dan layanan kesehatan yang memadai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman dan nyaman. Ketentuan tersebut sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu:

- a. UU Ketenagakerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap pekerja/buruh mendapat jaminan keselamatan dan kesehatannya. Hak tersebut secara tegas diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan perlindungan K3 kepada setiap pekerja/buruh. Ketentuan ini menegaskan bahwa perlindungan K3 merupakan kewajiban hukum yang bersifat imperatif dan tidak dapat diabaikan. Selain itu,

sistem pengawasan ketenagakerjaan juga telah diatur sebagai upaya menjamin terlaksananya regulasi di bidang ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa perusahaan menerapkan standar K3 sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maka, optimalisasi fungsi pengawasan menjadi aspek krusial untuk menekan risiko kecelakaan kerja. Penguatan pengawasan tersebut harus diwujudkan melalui pemeriksaan yang komprehensif terhadap penerapan SOP K3 di setiap perusahaan. Apabila ditemukan ketidaksesuaian, pengawas wajib memberikan rekomendasi perbaikan serta memastikan tindak lanjutnya, sehingga potensi terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Dengan demikian, efektivitas penerapan K3 tidak terbatas pada regulasi, melainkan juga pada keteraturan pelaksanaan dan pengawasan di lokasi kerja

b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (“UU 1/1970”)

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dan ahli keselamatan kerja memiliki peran penting dalam memastikan kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan kerja. Keberadaan mereka secara normatif diatur dalam UU 1/1970, yang memberikan kewenangan pengawasan guna menjamin terlaksananya standar keselamatan di tempat kerja. Tujuan penyelenggaraan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) undang-undang tersebut meliputi pencegahan dan pengurangan kecelakaan kerja, pemberian bantuan pertama pada saat terjadi kecelakaan, penyediaan alat pelindung diri bagi tenaga kerja, mengurangi risiko penggunaan bahan peledak, menghindari risiko paparan aliran listrik yang membahayakan, dan lain sebagainya di lingkungan kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa regulasi telah mengatur upaya pencegahan, perlindungan, serta penanganan kecelakaan kerja secara menyeluruh.

Namun demikian, meskipun regulasi telah mengatur secara jelas mengenai hal tersebut, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai pelanggaran dan tingginya angka kecelakaan kerja. Hal ini menandakan bahwa permasalahan utama bukan pada ketiadaan norma, tetapi pada efektivitas implementasi dan pengawasan di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, peningkatan frekuensi inspeksi, serta penegakan sanksi yang lebih tegas guna memastikan bahwa ketentuan keselamatan kerja benar-benar dilaksanakan secara konsisten oleh setiap perusahaan.

c. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“SMK3”)

SMK3 dirancang untuk menciptakan perlindungan K3 yang terorganisir, serta menurunkan risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Melalui penerapan SMK3, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien sehingga produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Dalam ketentuannya, pengusaha diwajibkan untuk mensosialisasikan kebijakan K3 yang diterapkan terhadap seluruh tenaga kerja agar dapat dipahami dan diterapkan secara konsisten. Selain itu, pengusaha juga berkewajiban melaksanakan pengawasan dan penilaian atas implementasi K3 guna memastikan sistem tersebut berjalan secara efektif. Dengan demikian, secara normatif pengaturan mengenai K3 melalui SMK3 telah disusun dengan baik dan cukup jelas. Namun demikian, dalam praktiknya masih diperlukan peningkatan komitmen dan konsistensi dari pengusaha dalam melaksanakan ketentuan tersebut. Apabila pelaksanaannya dilakukan secara optimal, maka risiko kecelakaan kerja seperti yang terjadi dalam berbagai kasus sebelumnya di Indonesia dapat diminimalisir.

Dengan demikian, efektivitas penerapan K3 di Indonesia masih perlu ditingkatkan secara menyeluruh, baik dari sisi perusahaan dalam menjalankan kewajibannya maupun dari sisi pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penegakan hukum. Sinergi antara kedua pihak tersebut sangat diperlukan agar standar keselamatan kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi benar-benar diterapkan secara konsisten di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian, kelemahan utama dalam penerapan K3 terletak pada aspek implementasi dan pengawasan, bukan pada substansi pengaturannya. Dengan optimalisasi pelaksanaan dan pengawasan tersebut, potensi kecelakaan kerja dapat ditekan, sehingga perlindungan serta penerapan norma hukum terhadap pekerja dapat terwujud secara nyata sekaligus mendukung keberlangsungan dan produktivitas perusahaan.

## **Simpulan**

Berdasarkan analisis terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam hal kecelakaan kerja secara normatif telah diatur secara komprehensif dan sistematis dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pengaturan tersebut mencakup aspek preventif melalui penerapan K3, aspek pengawasan melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, serta aspek kuratif dan kompensatoris melalui program JKK. Dengan demikian, dari sisi regulasi, perlindungan hukum dapat dikatakan telah memadai. Akan tetapi, hal tersebut masih belum sepenuhnya tercermin dalam praktik, karena efektivitasnya sangat bergantung pada tingkat kepatuhan dan konsistensi pelaksanaan oleh para pihak.

Sejalan dengan hal tersebut, efektivitas penerapan K3 di Indonesia masih belum optimal. Meskipun kewajiban penerapan standar K3 telah diatur secara jelas dan tegas, dalam praktiknya masih ditemukan pelanggaran serta tingginya angka kecelakaan kerja di beberapa sektor industri. Kondisi ini menegaskan bahwa permasalahan utama bukan berada pada substansi regulasi, tetapi pada aspek implementasi, pengawasan, dan penegakan hukum. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan komitmennya dalam menerapkan standar K3 secara konsisten, disertai dengan penguatan fungsi pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah, agar tujuan perlindungan keselamatan kerja dapat terwujud secara efektif, nyata, dan berkelanjutan.

Menyikapi permasalahan tersebut, maka seharusnya pemerintah perlu memaksimalkan peran pengawas terkait K3 serta memperkuat kebijakan yang mendorong perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan K3 bagi para tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan intensitas pengawasan, pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, serta evaluasi berkala terhadap implementasi standar K3 di berbagai sektor industri. Di samping itu, perusahaan juga perlu menanamkan budaya keselamatan kerja sebagai bagian integral dari kegiatan operasional, tidak hanya sebatas pemenuhan kewajiban normatif. Selain itu, pekerja hendaknya meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan dalam menerapkan prosedur K3, khususnya dalam penggunaan APD sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Partisipasi aktif pekerja dalam menjaga keselamatan kerja menjadi faktor penting dalam meminimalisir risiko kecelakaan kerja. Dengan adanya sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja, diharapkan penerapan K3 dapat berjalan secara optimal sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dapat terwujud secara efektif dan berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Asikin, H. Z. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ayutama, K. R., et al. (n.d.). Implementasi perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja/buruh di PT Sinar Semesta. *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(2), 12.
- B. Kornelis Antonius A., et al. (n.d.). Analisis teori perlindungan hukum menurut Philipus M Hadjon dalam kaitannya dengan pemberian hukuman kebiri terhadap pelaku kejahatan seksual. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat*, 2(1), 14.
- Belseran, C., & Lahay, S. (2024, August 24). Tewas lagi, mengapa kecelakaan kerja di pabrik nikel terus berulang? Diakses 27 Februari 2026, dari <https://mongabay.co.id/2024/08/24/tewas-lagi-mengapa-kecelakaan-kerja-di-pabrik-nikel-terus-berulang/>

- Berlian, N., & Sulistiyono, T. (2025). Tinjauan yuridis terhadap tanggung jawab pengusaha dalam penanggulangan kecelakaan kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. *Bookchapter Hukum dan Lingkungan*.
- BPJS Kesehatan. (n.d.). Kecelakaan kerja: Apa itu dan apa penyebabnya? Diakses 27 Februari 2026, dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18100/artikel-kecelakaan-kerja:-apa-itu-dan-apa-penyebabnya>
- Endrawati, E. A., & Kaemirawati, D. T. (2024). *Buku Referensi Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI)*. Desain Cover dan Tata Letak.
- Hukum Online. (n.d.). Teori-teori perlindungan hukum menurut para ahli. Diakses 6 Maret 2026, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=all>
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. (1970). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970).
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).
- Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309).
- Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua* (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247).
- Ningsih, R. (n.d.). Perlindungan hukum pemenuhan hak-hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kota Surakarta. *Jurnal Bevinding*, 2(11), 5.
- Romli, H., et al. (2024). *Perlindungan Hukum*. CV. Doki Course and Training.
- Sobahul Fibrayir, D., & Agus, A. (2025). Tanggung jawab perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut hukum perdata. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 3278.
- Suliyanto, E., et al. (n.d.). Optimalisasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam aspek keselamatan kerja pada proyek konstruksi di Indonesia. *Al Qisthas*, 16(2), 143.
- Synergy Solusi. (n.d.). Kaleidoskop K3 Indonesia 2025: Belajar dari tragedi besar. Diakses 27 Februari 2026, dari <https://synergysolusi.com/artikel-qhse/kaleidoskop-k3-indonesia-2025-pelajaran-tragedi/>
- Wahyuni, W. (n.d.). Objek penelitian hukum normatif untuk tugas akhir. Diakses 27 Februari 2026, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/objek-penelitian-hukum-normatif-untuk-tugas-akhir-lt63a46376c6f72/>

Yani, A. (2025). Efektivitas pelatihan keselamatan kerja di konstruksi dan peran manajemen dalam meningkatkan kepatuhan K3: Literatur review. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 9.