

HUKUM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Surjasni^{1*}, & Fadliansyah Akbar²

^{*1&2} Universitas Lambung Mangkurat

*email: surjasni@gmail.com

Submit Tgl: 1 Oktober 2025

Diterima Tgl: 2 Oktober 2025

Diterbitkan Tgl: 5 Oktober 2025

Abstrak: Artikel ini membahas aspek hukum kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Indonesia dengan menggunakan metode kualitatif melalui studi pustaka dan pendekatan yuridis normatif. Data diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literatur akademik, serta dokumen resmi dari lembaga nasional dan internasional seperti BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan, ILO, dan WHO. Analisis dilakukan secara deskriptif terhadap norma hukum dan kondisi faktual pelaksanaan K3 di lapangan, serta secara komparatif dengan praktik di negara lain. Hasil kajian menunjukkan bahwa Indonesia memiliki landasan hukum K3 yang cukup kuat, antara lain UU No. 1 Tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 36 Tahun 2009, PP No. 50 Tahun 2012, dan Permenaker No. 5 Tahun 2018. Namun, implementasinya belum optimal karena berbagai kendala, seperti rendahnya kesadaran pekerja dan pemberi kerja, terbatasnya pengawasan, minimnya ahli K3, serta lemahnya penegakan hukum. Kondisi tersebut berdampak pada masih tingginya angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja, terutama di sektor informal dan UMKM. Artikel ini menegaskan pentingnya strategi penguatan hukum K3 melalui edukasi berkelanjutan, peningkatan pengawasan, digitalisasi sistem pelaporan, pemberian insentif bagi perusahaan patuh, dan penegakan sanksi tegas bagi pelanggar. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, pekerja, BPJS Ketenagakerjaan, dan masyarakat menjadi kunci dalam membangun budaya kerja yang aman dan sehat. Dengan demikian, hukum K3 tidak hanya berfungsi sebagai norma tertulis, tetapi juga menjadi instrumen perlindungan dan keberlanjutan pembangunan nasional.

Kata kunci: Hukum Kesehatan; Keselamatan Kerja

Abstract: This article examines the legal aspects of occupational safety and health (OSH) in Indonesia using a qualitative method through library research and a normative juridical approach. Data were collected from legislation, academic literature, and official documents from national and international institutions such as BPJS Employment, the Ministry of Manpower, the ILO, and the WHO. The analysis was conducted descriptively to assess legal norms and the factual implementation of OSH in the field, as well as comparatively with practices in other countries. The findings indicate that Indonesia has a relatively strong legal foundation for OSH, including Law No. 1 of 1970, Law No. 13 of 2003, Law No. 36 of 2009, Government Regulation No. 50 of 2012, and Minister of Manpower Regulation No. 5 of 2018. However, implementation remains suboptimal due to various challenges, such as low awareness among workers and employers, limited supervision, a shortage of OSH experts, and weak law enforcement. These conditions contribute to the persistently high rates of workplace accidents and occupational diseases, particularly in the informal sector and MSMEs. This article emphasizes the importance of strengthening OSH law through continuous education, enhanced supervision, digitalized reporting systems, incentives for compliant companies, and strict enforcement of sanctions. Collaboration among the government, companies, workers, BPJS Employment, and the wider community is essential for building a safe and healthy work culture. Thus, OSH law functions not only as written regulation but also as an instrument of protection and support for national development sustainability.

Keywords: Health Law, Occupational Safety

Cara mengutip Surjasni, & Akbar, F. (2025). Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *JKES : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 4(1), 37–50. <https://doi.org/10.71456/jik.v4i1.1467>

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam perlindungan tenaga kerja, terutama di era modern yang ditandai oleh perkembangan industri, teknologi, dan kompleksitas pekerjaan. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat sebagai bagian dari hak asasi manusia (ILO, 2014). K3 tidak hanya menyangkut upaya perlindungan fisik tenaga kerja, tetapi juga mencakup perlindungan mental, sosial, dan kesejahteraan secara menyeluruh (Tarwaka, 2015).

Di Indonesia, isu K3 telah lama menjadi perhatian pemerintah, akademisi, dan dunia usaha karena tingginya angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, pada tahun 2023 tercatat lebih dari 298.000 kasus kecelakaan kerja, dengan sebagian menyebabkan cacat permanen dan kematian (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Angka ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip dan hukum K3 belum berjalan optimal di berbagai sektor.

Padahal, regulasi hukum yang mengatur K3 di Indonesia relatif lengkap. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi dasar hukum utama yang mewajibkan setiap tempat kerja memenuhi standar keselamatan. Selain itu, Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menegaskan bahwa kesehatan kerja adalah hak setiap pekerja dan tanggung jawab pemberi kerja. Regulasi ini diperkuat dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang mengharuskan perusahaan menerapkan sistem perlindungan menyeluruh.

Dalam perspektif hak asasi manusia, K3 merupakan bagian integral dari perlindungan tenaga kerja. Konstitusi Indonesia melalui Pasal 28H UUD 1945 menjamin hak setiap orang untuk hidup sejahtera lahir dan batin, termasuk hak atas lingkungan kerja yang aman. Indonesia juga meratifikasi beberapa konvensi ILO, seperti Konvensi No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang menempatkan K3 sebagai kewajiban hukum dan moral negara.

Namun demikian, kesadaran dan penegakan hukum K3 di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak perusahaan, terutama sektor informal dan UMKM, mengabaikan kewajiban hukum terkait keselamatan dengan alasan keterbatasan biaya, minimnya edukasi, dan kurangnya pengawasan pemerintah. Menurut Suma'mur (2018), rendahnya budaya keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan kecil menyebabkan tingginya risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Selain itu, minimnya kualitas sumber daya manusia dan kurangnya pelatihan menjadi faktor penghambat implementasi K3. Banyak pekerja tidak memahami penggunaan alat pelindung diri (APD) atau prosedur keselamatan operasional. BPJS Ketenagakerjaan (2022) mencatat bahwa lebih dari 70 persen kecelakaan kerja terjadi karena kelalaian manusia dan kurangnya regulasi internal perusahaan.

Di sektor formal, pelaksanaan K3 memang lebih baik, terutama di industri berisiko tinggi seperti pertambangan, konstruksi, migas, dan manufaktur. Namun demikian, masih ditemukan pelanggaran akibat lemahnya pengawasan atau kurangnya komitmen perusahaan dalam menerapkan SMK3. Permasalahan lain adalah minimnya jumlah

pengawas ketenagakerjaan. Data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2022 menunjukkan bahwa terdapat kurang dari 2.000 pengawas untuk mengawasi jutaan lokasi kerja di Indonesia, sehingga pengawasan tidak berjalan maksimal.

Di sisi lain, pekerja sering kali enggan melaporkan bahaya kerja karena takut kehilangan pekerjaan atau tekanan dari perusahaan. Padahal, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 menyatakan bahwa pekerja berhak menolak bekerja jika kondisi kerja tidak aman. Undang-undang tersebut juga mewajibkan perusahaan menyediakan sarana K3, melakukan pelatihan, dan memberikan perlindungan kesehatan kerja.

Selain perlindungan fisik, aspek kesehatan mental dalam konteks K3 juga semakin menjadi perhatian. Stres kerja, kelelahan mental, dan tekanan psikososial dapat memicu gangguan kesehatan yang berdampak pada produktivitas dan keselamatan kerja. WHO (2021) menekankan bahwa kesehatan mental pekerja adalah bagian dari tanggung jawab perusahaan dan negara.

Artikel ini bertujuan menguraikan aspek hukum kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia, meninjau implementasinya, mengidentifikasi tantangan, serta menawarkan solusi penguatan hukum dan kebijakan. Diharapkan pembahasan ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesadaran terhadap urgensi K3 sebagai bagian dari perlindungan tenaga kerja dan keberlanjutan pembangunan nasional.

Dalam kerangka pembangunan berkelanjutan, K3 juga menjadi indikator penting dalam tujuan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Penerapan K3 yang baik tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan (ILO, 2019). Dengan demikian, K3 bukan sekadar kewajiban hukum, tetapi juga investasi strategis bagi keberlangsungan usaha. Keberadaan hukum K3 merupakan pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan manusiawi. Namun tanpa komitmen, budaya keselamatan, pengawasan yang ketat, dan kepatuhan hukum, regulasi yang ada hanya akan menjadi dokumen administratif tanpa implementasi nyata.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (library research) dan yuridis normatif. Metode ini dipilih karena fokus utama pembahasan terletak pada analisis hukum serta implementasinya dalam konteks perlindungan tenaga kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber relevan.

Pertama, sumber hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3, Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, serta regulasi lain yang relevan.

Kedua, artikel ini juga memanfaatkan sumber sekunder berupa literatur akademik, seperti buku, jurnal ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, dan laporan penelitian yang membahas penerapan K3 dan hukum ketenagakerjaan. Ketiga, digunakan pula dokumen dari lembaga resmi, antara lain laporan BPJS Ketenagakerjaan, data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Kesehatan, serta publikasi dari lembaga internasional seperti ILO dan WHO.

Dalam proses analisis, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menelaah norma hukum, kebijakan, dan kondisi faktual pelaksanaan K3 di lapangan. Selain itu, pendekatan komparatif digunakan untuk meninjau praktik K3 di negara lain yang dapat dijadikan pembandingan maupun referensi penguatan kebijakan nasional. Melalui metode ini, artikel diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai aspek hukum kesehatan dan keselamatan kerja, sekaligus mengidentifikasi tantangan dan peluang perbaikannya secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Landasan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Indonesia memiliki dasar hukum yang komprehensif dan bersifat mengikat. Landasan hukum ini menjadi instrumen penting dalam memberikan perlindungan preventif dan kuratif bagi tenaga kerja. Suma'mur (2018) menegaskan bahwa aspek hukum dalam K3 merupakan “tameng yuridis yang menjamin keselamatan pekerja melalui norma, standar, dan sanksi.” Regulasi K3 juga sejalan dengan mandat konstitusi pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28H UUD 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan yang layak dan lingkungan yang sehat.

a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang ini menjadi tonggak utama K3 di Indonesia. Di dalamnya termuat kewajiban pengusaha untuk menyediakan perlindungan terhadap kecelakaan, kebakaran, kerusakan alat, dan bahaya kerja lainnya. Selain itu, Pasal 3 UU No. 1 Tahun 1970 menyebutkan bahwa setiap tempat kerja harus menerapkan tindakan pencegahan kecelakaan dan menyediakan alat pelindung diri (APD). Menurut Tarwaka (2015), UU ini “masih relevan dalam menjamin keselamatan pekerja, meskipun perlu penguatan dalam aspek penegakan sanksi.”

b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU ini menempatkan K3 sebagai bagian integral dari perlindungan pekerja. Pasal 86 ayat (1) secara eksplisit menyatakan bahwa pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang bermartabat. Undang-undang ini juga menegaskan bahwa pemberi kerja wajib melaksanakan norma K3 tanpa mengurangi hak pekerja atas perlindungan hukum. Menurut ILO (2019), penegakan prinsip ini merupakan fondasi perlindungan tenaga kerja dalam industri modern.

c. Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Hukum ini memperluas perlindungan K3 dari segi kesehatan kerja, terutama berkaitan dengan pencegahan penyakit akibat kerja (PAK). Pasal 164 mengatur bahwa setiap tempat kerja wajib menyediakan pelayanan kesehatan kerja, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pengendalian risiko kesehatan lingkungan kerja. WHO (2021) menekankan bahwa kesehatan kerja merupakan “bagian tak terpisahkan dari produktivitas tenaga kerja dan keberlanjutan ekonomi.”

d. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 (SMK3)

PP ini memperkenalkan sistem manajemen K3 secara struktural. Perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 100 orang atau memiliki tingkat risiko tinggi wajib menerapkan SMK3. Sistem ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan dalam aspek keselamatan kerja. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan (2020), penerapan SMK3 telah terbukti menurunkan angka kecelakaan kerja hingga 30% di beberapa sektor industri.

e. Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja

Peraturan ini mengatur standar teknis lingkungan kerja, mencakup pencahayaan, ventilasi, paparan kimia, kebisingan, suhu, dan ergonomi. Aturan ini dirancang untuk mencegah gangguan kesehatan jangka pendek maupun panjang, seperti gangguan pernapasan, kelelahan kerja, hingga penyakit degeneratif. Permenaker ini juga melengkapi norma yang telah diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970, dan menjadi pedoman teknis bagi perusahaan.

f. Konvensi ILO yang Diratifikasi Indonesia

Selain hukum nasional, Indonesia juga mengadopsi prinsip keselamatan kerja dari standar internasional. Beberapa konvensi ILO yang berkaitan dengan K3 antara lain:

- Konvensi ILO No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (1981)
Menekankan tanggung jawab negara dalam menyediakan kebijakan nasional K3.

- Konvensi ILO No. 187 tentang Kerangka Promosi K3 (2006)

Menekankan penerapan sistem manajemen K3 secara berkelanjutan.

Ratifikasi konvensi tersebut menunjukkan komitmen Indonesia dalam menyelaraskan hukum nasional dengan regulasi internasional. ILO (2014) menyebut bahwa “perlindungan kerja tanpa dasar hukum yang kuat akan menghasilkan risiko struktural yang sistemik.”

g. Relevansi Hukum K3 dalam Konteks Global dan Nasional

Peraturan-peraturan tersebut tidak hanya mengikat secara hukum, tetapi juga menjadi standar operasional bagi industri. Menurut data BPJS Ketenagakerjaan (2023), perusahaan yang menerapkan SMK3 secara konsisten mengalami penurunan kecelakaan hingga 25-40%. Sebaliknya, sektor informal yang minim regulasi masih menyumbang mayoritas insiden kerja.

Beberapa akademisi seperti Endroyo (2017) menekankan bahwa “hukum K3 harus diintegrasikan dengan budaya kerja dan kebijakan perusahaan agar tidak hanya menjadi regulasi administratif.” Ini memperkuat argumentasi bahwa regulasi saja tidak cukup diperlukan pengawasan, edukasi, dan sanksi efektif.

2. Implementasi K3 di Sektor Kerja

Pelaksanaan K3 di Indonesia menunjukkan tingkat keberagaman yang cukup signifikan antar sektor kerja. Perbedaan ini dipengaruhi oleh kapasitas ekonomi, sumber daya manusia, pengawasan pemerintah, serta budaya keselamatan di masing-masing sektor. Secara umum, sektor formal memiliki tingkat kepatuhan hukum K3 yang lebih baik dibandingkan dengan sektor informal.

a. Sektor Formal

Sektor formal seperti pertambangan, manufaktur, konstruksi, dan migas merupakan sektor dengan risiko kerja tinggi sehingga mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Perusahaan di sektor ini umumnya diwajibkan menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) dan memiliki perangkat pengawasan internal. Selain itu, banyak perusahaan besar yang telah menerapkan standar internasional seperti ISO 45001 atau OHSAS 18001.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan (2022), lebih dari 70 persen perusahaan skala besar di sektor manufaktur dan migas telah memiliki kebijakan K3 yang terdokumentasi. Penerapan ini juga didukung dengan kewajiban sertifikasi bagi tenaga teknis seperti ahli K3 umum, operator alat berat, petugas pemadam kebakaran industri, dan supervisor K3. ILO (2019) menyatakan bahwa

implementasi K3 di sektor formal “cenderung lebih terukur karena adanya kewajiban pelaporan, audit, dan inspeksi berkala.”

Namun, meskipun pengawasan ketat diberlakukan, angka kecelakaan di sektor formal tetap tinggi. Data BPJS Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan bahwa mayoritas kecelakaan fatal terjadi di bidang konstruksi, pertambangan, dan transportasi. Menurut Tarwaka (2015), tingginya risiko di sektor ini terkait dengan “paparan alat berat, lingkungan berbahaya, dan tekanan produktivitas tinggi.”

b. Sektor Informal dan UMKM

Sebaliknya, sektor informal sering kali luput dari penerapan K3. Pekerjaan seperti perbengkelan kecil, pedagang kaki lima, nelayan tradisional, pekerja rumah tangga, dan pertanian rakyat sering berjalan tanpa pedoman keselamatan yang jelas. Menurut ILO (2020), lebih dari 60 persen tenaga kerja Indonesia berada di sektor informal, dan sebagian besar tidak memiliki perlindungan hukum terkait K3.

Kementerian Ketenagakerjaan menyebut bahwa rendahnya kesadaran, keterbatasan dana, dan minimnya pengawasan menjadi faktor utama lemahnya implementasi K3 di sektor informal. Dalam banyak kasus, pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), tidak mendapatkan pelatihan keselamatan, dan bekerja di lingkungan yang membahayakan kesehatan. WHO (2021) menegaskan bahwa “ketimpangan akses terhadap K3 di sektor informal merupakan ancaman serius bagi produktivitas dan ketahanan ekonomi nasional.”

c. Sumber Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan (2022–2023), kecelakaan kerja paling banyak terjadi di sektor konstruksi, manufaktur, transportasi, dan pertambangan. Penyebabnya meliputi faktor teknis maupun non-teknis:

- Penggunaan alat yang tidak memenuhi standar. Banyak perusahaan kecil dan pekerja informal menggunakan alat bekas atau tidak tersertifikasi, sehingga rawan menimbulkan kecelakaan.
- Kurangnya pelatihan bagi pekerja. Menurut Suma'mur (2018), “80 persen kecelakaan kerja terjadi karena faktor manusia, dan salah satunya dipicu ketidaktahuan pekerja terhadap prosedur keselamatan.”
- Tidak tersedianya alat pelindung diri (APD). Di beberapa perusahaan, APD dianggap sebagai beban biaya, bukan investasi keselamatan. BPJS Ketenagakerjaan (2021) melaporkan bahwa 35 persen kecelakaan di sektor konstruksi terjadi akibat tidak digunakannya APD.
- Pengawasan internal yang lemah. Banyak perusahaan tidak memiliki petugas K3 atau sistem pelaporan insiden. Kemenaker (2023) menyatakan bahwa “pengawasan yang kurang menyebabkan pelanggaran berulang dan tidak terdeteksi.”

d. Ketimpangan Implementasi dan Tantangan Lapangan

Implementasi K3 juga dipengaruhi oleh ukuran perusahaan. Perusahaan besar umumnya memiliki departemen khusus K3, sementara UMKM sering tidak memahami kewajiban hukum tersebut. Penelitian oleh Endroyo (2017) menunjukkan bahwa lebih dari 50 persen UMKM tidak mengetahui keberadaan SMK3.

Tantangan lain terkait penegakan hukum, seperti minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan. Per 2022, Indonesia hanya memiliki sekitar 1.700 pengawas untuk

mengontrol jutaan tempat kerja. Hal ini memperlemah efektivitas sanksi dan sosialisasi K3.

ILO (2014) mengingatkan bahwa “tanpa penegakan hukum yang konsisten, regulasi K3 hanya menjadi formalitas administratif yang tidak berdampak signifikan terhadap perlindungan pekerja.”

e. Arah Perbaikan Implementasi K3

Untuk memperkuat implementasi K3 di berbagai sektor, beberapa langkah strategis diperlukan, antara lain:

Tarwaka (2015) menyatakan bahwa “budaya K3 bukan hanya kewajiban hukum, tetapi investasi jangka panjang yang menentukan keberlanjutan ekonomi dan kualitas tenaga kerja.”

3. Hak dan Kewajiban dalam Perspektif Hukum

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya ditentukan oleh perangkat regulasi, tetapi juga oleh keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja. Dalam kerangka hukum nasional, hak dan kewajiban ini diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 36 Tahun 2009, serta sejumlah peraturan pelaksana lainnya. ILO (2019) menegaskan bahwa hubungan industrial yang sehat hanya dapat terwujud “apabila pekerja dan pengusaha memahami serta melaksanakan perannya secara proporsional.”

a. Hak Pekerja dalam K3

Pekerja berhak atas lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari ancaman kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak-hak tersebut mencakup:

1. Perlindungan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

BPJS Ketenagakerjaan (2023) mencatat bahwa perlindungan hukum dan jaminan sosial berperan penting dalam mengurangi dampak sosial-ekonomi akibat insiden kerja.

2. Hak atas pelatihan dan penyediaan alat pelindung diri (APD).

Permenaker No. 5 Tahun 2018 dan PP No. 50 Tahun 2012 mewajibkan perusahaan menyediakan APD dan pelatihan K3 sebagai bagian dari SMK3.

3. Hak untuk menolak bekerja dalam kondisi berbahaya.

UU No. 1 Tahun 1970 Pasal 12 memberi ruang bagi pekerja untuk tidak melanjutkan pekerjaan apabila sarana keselamatan tidak tersedia.

4. ILO (2014) menyebut hak ini sebagai bentuk “jaminan fundamental atas martabat dan keselamatan manusia dalam dunia kerja.”

b. Kewajiban Pekerja dalam K3

Selain memiliki hak, pekerja juga memikul kewajiban agar sistem keselamatan kerja berjalan efektif. Suma'mur (2018) menyebut bahwa “kontribusi pekerja terhadap budaya K3 merupakan bagian integral dari pengendalian risiko.”

Kewajiban pekerja meliputi:

1. Menggunakan APD yang telah disediakan.

UU No. 1 Tahun 1970 menekankan bahwa setiap pekerja wajib menggunakan alat pelindung sesuai prosedur.

2. Mematuhi SOP dan kebijakan perusahaan.

Kepatuhan terhadap prosedur operasi standar (SOP) merupakan wujud disiplin kerja yang mendukung pencegahan kecelakaan.

3. Melaporkan potensi bahaya atau insiden.

Menurut PP No. 50 Tahun 2012, pelaporan dini atas kondisi berbahaya merupakan bagian dari sistem manajemen K3.

4. Tanpa keterlibatan aktif pekerja, pelaksanaan K3 hanya bersifat administratif dan sulit diimplementasikan secara nyata.

c. Kewajiban Perusahaan dalam K3

Pemberi kerja atau perusahaan memiliki tanggung jawab hukum yang lebih besar karena mereka mengendalikan sarana kerja, sumber daya, dan kebijakan operasional. UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 1 Tahun 1970 menegaskan bahwa pengusaha wajib:

1. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

WHO (2021) menyoroti bahwa lingkungan yang tidak memenuhi standar dapat menimbulkan risiko akut dan kronis bagi pekerja.

2. Melakukan pemeriksaan kesehatan berkala.

UU No. 36 Tahun 2009 mengatur bahwa layanan kesehatan kerja wajib diberikan secara preventif dan kuratif.

3. Memberikan pelatihan K3 secara rutin.

Pelatihan menjadi sarana peningkatan kompetensi dan kesadaran pekerja dalam menghadapi risiko kerja.

4. Menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3).

PP No. 50 Tahun 2012 mewajibkan evaluasi, audit, dan pelaporan pelaksanaan SMK3 bagi perusahaan dengan jumlah tenaga kerja tertentu atau risiko tinggi.

5. Tarwaka (2015) menekankan bahwa “kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban K3 merupakan pelanggaran moral, hukum, dan ekonomi.”

d. Hak Perusahaan dalam K3

Selain kewajiban, perusahaan juga memiliki hak tertentu untuk memastikan penerapan K3 berjalan dengan baik. Hak-hak tersebut antara lain:

1. Menegakkan disiplin kerja terkait K3.

Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk menegur atau memberikan sanksi bagi pekerja yang melanggar SOP keselamatan.

2. Mengatur penggunaan fasilitas, peralatan, dan prosedur kerja.

Pengusaha berhak memastikan semua perangkat digunakan sesuai standar teknis dan keselamatan.

Hak ini diperlukan agar implementasi K3 dapat berjalan efektif dan tidak dihambat oleh kelalaian pekerja.

e. Keseimbangan Hak dan Kewajiban

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan harus berjalan seimbang. ILO (2019) menyebut bahwa “perlindungan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab bersama, bukan hanya negara atau pemberi kerja.” Kementerian Ketenagakerjaan (2022) juga menegaskan pentingnya partisipasi pekerja dan serikat buruh dalam penyusunan serta evaluasi kebijakan K3. Dengan demikian, keberhasilan penerapan K3 tidak hanya ditentukan oleh regulasi, tetapi oleh kepatuhan, kesadaran, dan koordinasi seluruh pihak yang terlibat.

4. Tantangan dan Kendala Pelaksanaan

Meskipun Indonesia memiliki perangkat hukum K3 yang cukup komprehensif, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Beragam penelitian dan laporan pemerintah menunjukkan bahwa penerapan K3 belum berjalan secara konsisten di semua sektor. Menurut ILO (2020), lemahnya pelaksanaan K3 sering kali bukan karena kekurangan regulasi, tetapi akibat rendahnya kesadaran, minimnya pengawasan, dan tidak efektifnya penegakan hukum. Berikut beberapa kendala utama yang dihadapi:

a. Minimnya Kesadaran Perusahaan dan Pekerja

Banyak perusahaan, terutama sektor informal dan UMKM, menganggap K3 bukan kebutuhan prioritas. Keselamatan sering dilihat sebagai biaya tambahan, bukan investasi. Di sisi lain, pekerja kerap tidak memahami haknya untuk mendapatkan lingkungan kerja yang aman. Suma'mur (2018) menyatakan bahwa “kurangnya kesadaran akan risiko kerja menjadi faktor penyebab tingginya kecelakaan di lapangan.”

b. Terbatasnya Pengawasan Pemerintah

Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan berdampak langsung pada lemahnya kontrol terhadap perusahaan. Data Kementerian Ketenagakerjaan (2022) menunjukkan bahwa Indonesia hanya memiliki kurang dari 2.000 pengawas untuk mengawasi lebih dari 60 juta pekerja dan jutaan tempat kerja. Hal ini membuat pengawasan bersifat sporadis dan tidak merata. ILO (2014) menyebut kondisi ini sebagai “defisit pengawasan struktural yang menghambat efektivitas penegakan hukum.”

c. Anggapan bahwa Biaya K3 Tinggi

Banyak perusahaan kecil enggan menerapkan standar K3 karena dianggap membutuhkan modal besar, seperti untuk pengadaan APD, pelatihan, dan audit SMK3. Padahal, menurut Tarwaka (2015), biaya kecelakaan kerja justru lebih tinggi dibandingkan investasi K3 karena mencakup kompensasi, kerusakan peralatan, dan penurunan produktivitas. Namun, persepsi “K3 sebagai beban biaya” masih menjadi penghalang utama implementasi.

d. Kurangnya Ahli dan Tenaga Profesional K3

Ketersediaan ahli K3 di perusahaan masih terbatas, terutama di sektor menengah dan kecil. Banyak perusahaan tidak memiliki petugas K3 internal atau ahli yang tersertifikasi. Kondisi ini berdampak pada minimnya pelatihan, audit internal, dan sistem penanganan risiko. Menurut BPJS Ketenagakerjaan (2021), lebih dari 50% perusahaan yang mengalami kecelakaan kerja tidak memiliki personel K3 yang kompeten.

e. Budaya Kerja yang Mengabaikan Keselamatan

Budaya keselamatan (safety culture) belum sepenuhnya terbentuk dalam dunia kerja Indonesia. Di sejumlah sektor, pekerja cenderung mengutamakan target produksi dibandingkan prosedur K3. Selain itu, kebiasaan bekerja tanpa APD, terburu-buru, atau mengabaikan SOP masih sering ditemukan. WHO (2021) menegaskan bahwa “budaya keselamatan merupakan fondasi K3 yang tidak dapat digantikan oleh regulasi semata.”

f. Lemahnya Penegakan Hukum dan Sanksi

Meskipun regulasi sudah mengatur sanksi administratif dan pidana, implementasinya sering tidak tegas. Banyak perusahaan yang melanggar K3 tidak mendapatkan sanksi yang sepadan, terutama di sektor informal. UU No. 1 Tahun

1970 dan UU No. 13 Tahun 2003 sebenarnya memberi dasar hukum untuk penindakan, namun lemahnya koordinasi antarlembaga membuat pelanggaran sering dibiarkan. Menurut Endroyo (2017), “penegakan hukum K3 masih bersifat reaktif, bukan preventif.”

5. Peran Pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan

Pemerintah memiliki posisi sentral dalam memastikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berjalan sesuai standar hukum. Pemerintah tidak hanya bertindak sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator, pengawas, dan evaluator penerapan K3 di berbagai sektor kerja. Peran ini terutama dijalankan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), Kementerian Kesehatan, dan pemerintah daerah melalui dinas terkait. Di sisi lain, BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab memberikan perlindungan sosial melalui program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM).

a. Fungsi Regulatif Pemerintah

Pemerintah menyusun perangkat hukum K3 melalui undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan menteri. Sejumlah regulasi utama yang menjadi landasan hukum penerapan K3 antara lain:

- UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3
- Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja

Regulasi ini menjadi pedoman normatif yang mengikat seluruh pelaku usaha, baik formal maupun informal. ILO (2019) menyatakan bahwa “regulasi yang kuat merupakan prasyarat utama dalam perlindungan tenaga kerja,” namun implementasi lapangan menentukan keberhasilan kebijakan.

b. Fungsi Pengawasan dan Penegakan Hukum

Kemenaker menjalankan pengawasan melalui pengawas ketenagakerjaan. Mereka bertugas melakukan inspeksi, audit K3, memberikan pembinaan, serta menindak pelanggaran. Instrumen pengawasan juga dilakukan melalui audit penerapan SMK3, baik internal maupun eksternal.

Namun implementasinya menghadapi tantangan besar. Berdasarkan data Kemenaker (2022), jumlah pengawas ketenagakerjaan secara nasional masih sangat terbatas kurang dari 2.000 orang untuk mengawasi jutaan tempat kerja di seluruh Indonesia. Kondisi ini menyebabkan pengawasan menjadi parsial dan tidak merata, terutama di daerah industri, sektor informal, dan wilayah terpencil.

ILO (2020) mencatat bahwa “defisit pengawasan” ini merupakan salah satu penyebab utama rendahnya penegakan hukum K3 di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia.

c. Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Sosial

BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) menjadi lembaga utama dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya melalui:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Memberikan perlindungan atas risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, biaya pengobatan, santunan cacat, hingga rehabilitasi.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Memberikan santunan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia, baik akibat kecelakaan kerja maupun non-kecelakaan.

BPJS juga menjalankan fungsi promotif dan preventif melalui pelatihan K3, bantuan fasilitas APD, serta kerja sama dengan perusahaan dan pemerintah daerah. BPJS Ketenagakerjaan (2023) melaporkan bahwa lebih dari 298.000 kasus kecelakaan kerja tercatat sepanjang tahun, menandakan pentingnya peran perlindungan sosial ini.

d. Keterbatasan Implementasi

Meskipun peran pemerintah dan BPJS cukup strategis, pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai kendala, antara lain:

- Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, sehingga banyak perusahaan tidak tersentuh pemeriksaan rutin.
- Rendahnya kepatuhan perusahaan, terutama sektor informal dan UMKM, terhadap kewajiban pelaporan dan penerapan SMK3.
- Minimnya koordinasi lintas lembaga, yang menyebabkan data kecelakaan kerja dan pelanggaran K3 sulit dikonsolidasikan.
- Kurangnya sanksi tegas bagi pelanggar, sehingga regulasi kerap dianggap hanya bersifat administratif.

Endroyo (2017) menekankan bahwa “tanpa penindakan hukum yang konsisten, komitmen K3 tidak akan pernah menjadi budaya kerja.”

e. Penguatan Peran Ke Depan

Untuk memperbaiki pelaksanaan K3 secara nasional, pemerintah dan BPJS perlu memperkuat strategi melalui:

- Penambahan dan pelatihan pengawas K3
- Digitalisasi sistem pelaporan kecelakaan dan audit SMK3
- Insentif bagi perusahaan patuh dan sanksi tegas bagi pelanggar
- Pelibatan serikat pekerja dan lembaga masyarakat
- Edukasi K3 bagi pekerja informal dan UMKM

Menurut WHO (2021), keberhasilan implementasi K3 tidak hanya diukur dari regulasi yang ada, tetapi dari “komitmen negara dalam memastikan setiap pekerja terlindungi secara nyata, bukan hanya secara normatif.”

6. Strategi Penguatan Hukum K3

Meskipun perangkat hukum K3 di Indonesia relatif lengkap, efektivitasnya masih memerlukan penguatan pada tingkat implementasi. Tantangan yang muncul di berbagai sektor menunjukkan bahwa pendekatan struktural dan kultural harus berjalan beriringan. Penguatan hukum K3 tidak hanya berkaitan dengan revisi regulasi, tetapi juga menyangkut kesadaran, koordinasi, teknologi, dan insentif. Berikut strategi konkret yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan K3:

a. Penyempurnaan Regulasi dan Sanksi Hukum

Beberapa regulasi K3, khususnya UU No. 1 Tahun 1970, dianggap sudah tidak sepenuhnya relevan dengan konteks kerja modern yang sarat teknologi dan otomatisasi. Penyempurnaan regulasi perlu diarahkan pada:

- Harmonisasi antara undang-undang, PP, dan Permenaker
- Penegasan sanksi pidana dan administratif bagi pelanggar
- Perlindungan bagi sektor informal dan pekerja kontrak

ILO (2020) menekankan bahwa hukum K3 harus “adaptif terhadap perubahan teknologi dan pola kerja.”

b. Peningkatan Pengawasan dan Audit K3

Pengawasan yang efektif membutuhkan sumber daya manusia dan sistem yang memadai. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain:

- Penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan
- Penguatan audit SMK3 secara internal dan eksternal
- Kolaborasi antara pemerintah pusat, daerah, dan sektor swasta

Menurut Kemenaker (2022), peningkatan audit SMK3 mampu menurunkan insiden kecelakaan hingga 20-30 persen pada perusahaan yang berisiko tinggi.

c. Pendidikan dan Pelatihan bagi Pekerja dan Pengusaha

Kesadaran dan pemahaman mengenai K3 harus diperkuat melalui pelatihan, sosialisasi, dan integrasi dalam sistem pendidikan vokasional. Strateginya mencakup:

- Pelatihan reguler bagi ahli K3, supervisor, dan teknisi
- Penyuluhan K3 bagi pekerja lapangan dan sektor informal
- Integrasi K3 dalam kurikulum SMK, politeknik, dan pelatihan industri

Suma'mur (2018) menegaskan bahwa “pendidikan K3 adalah fondasi budaya keselamatan.”

d. Insentif bagi Perusahaan yang Patuh K3

Penerapan K3 tidak boleh hanya dilihat sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai keunggulan kompetitif. Pemerintah dapat memberikan:

- Pengurangan pajak atau retribusi
- Prioritas dalam tender dan proyek pemerintah
- Penghargaan K3 tingkat nasional atau daerah

ILO (2019) menyatakan bahwa insentif mampu meningkatkan kepatuhan perusahaan tanpa menambah beban birokrasi.

e. Penerapan Budaya Kerja yang Sehat dan Aman

Budaya keselamatan (safety culture) sangat menentukan keberlanjutan K3. Strateginya meliputi:

- Komitmen pimpinan perusahaan terhadap K3
- Pelibatan pekerja dan serikat buruh dalam pengawasan internal
- Pengembangan sistem pelaporan insiden tanpa hukuman (no blame reporting)

WHO (2021) menilai bahwa budaya kerja sehat lebih efektif daripada regulasi semata dalam mencegah kecelakaan.

f. Digitalisasi Pelaporan dan Pengawasan

Teknologi dapat memperkuat implementasi K3 melalui sistem pengawasan yang lebih cepat, transparan, dan terukur. Beberapa langkah yang dapat dilakukan:

- Platform digital untuk pelaporan kecelakaan kerja
- Sistem informasi SMK3 berbasis daring
- Penggunaan aplikasi mobile untuk inspeksi dan monitoring

Menurut BPJS Ketenagakerjaan (2023), digitalisasi pelaporan JKK telah mempercepat penanganan kasus hingga 40 persen lebih cepat dibandingkan metode manual.

KESIMPULAN

Hukum kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki peranan strategis dalam menjamin perlindungan tenaga kerja, mencegah kecelakaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, serta produktif. Secara normatif, Indonesia telah memiliki landasan hukum yang kuat melalui berbagai regulasi, seperti UU No. 1 Tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 36 Tahun 2009, PP No. 50 Tahun 2012, dan Permenaker No.

5 Tahun 2018. Selain itu, ratifikasi konvensi ILO turut memperkuat posisi hukum K3 dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Namun, kekuatan regulatif tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam implementasi di lapangan. Tantangan utama yang masih dihadapi meliputi rendahnya kesadaran pelaku usaha dan pekerja, lemahnya pengawasan pemerintah akibat keterbatasan jumlah pengawas, biaya implementasi yang dianggap membebani, serta kurangnya ahli K3 di berbagai sektor, khususnya di sektor informal dan UMKM. Akibatnya, angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tetap tinggi setiap tahunnya.

Untuk memperkuat pelaksanaan hukum K3, diperlukan pendekatan komprehensif dan kolaboratif. Pemerintah harus meningkatkan kapasitas pengawasan dan menerapkan sanksi yang lebih efektif bagi pelanggar. Pengusaha perlu menempatkan K3 sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar kewajiban administratif. Pekerja juga harus berpartisipasi aktif melalui kepatuhan terhadap SOP, penggunaan APD, dan pelaporan potensi bahaya. BPJS Ketenagakerjaan, lembaga pendidikan, dan masyarakat turut memiliki peran dalam penguatan sistem perlindungan.

Ke depan, penguatan K3 membutuhkan strategi terpadu melalui pendidikan berkelanjutan, digitalisasi pengawasan, insentif bagi perusahaan patuh, serta pembudayaan nilai-nilai keselamatan dalam dunia kerja. Dengan demikian, hukum K3 tidak berhenti sebagai norma tertulis, tetapi berkembang menjadi budaya kerja yang melekat dan menopang kesejahteraan pekerja serta keberlanjutan pembangunan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisa, A., & Purwanti, S. (2022). Perilaku Tenaga Kesehatan Dalam Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Antara Harapan dan Kenyataan. *JIKES: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 1(1), 24-34.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Laporan Statistik Kecelakaan Kerja Tahunan*.
- Endroyo, B. (2017). *Implementasi K3 di Indonesia*. Jurnal Keselamatan Kerja dan Ergonomi.
- Faridah, S., & Nugroho, A. G. (2023). Kepemimpinan Dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *JIS: Journal Islamic Studies*, 1(2), 203-211.
- ILO. (2014). *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention*.
- International Labour Organization. (2020). *Improving Labour Inspection Systems*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Statistik Pengawasan Ketenagakerjaan*.
- Ngalimun, I. (2017). Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis. *Banjarmasin: Pustaka Banua*.
- Ngalimun, N. (2022). Bahasa Indonesia Untuk Penulisan Karya Ilmiah. *EduCurio: Education Curiosity*, 1(1), 265-278.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3.
- Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.
- Ramli, S. (2013). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.

- Suma'mur. (2018). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Tarwaka. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasinya*. Surakarta: Harapan Press.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.*
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.*
- WHO. (2021). *Occupational Health: Global Strategy and Practices*.