



Analisis Penerapan Standar K3 dan Dampak dari Kelalaian Pelaporan Kecelakaan Kerja terhadap Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Nursaadah^{1*}, Muhamad Abas², Yuniar Rahmatiar³

¹⁻³Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: hk22.nursaadah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id², yuniar.rahmatiar@ubpkarawang.ac.id³

*Penulis Korespondensi: hk22.nursaadah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. Workplace accidents are a serious problem in the manufacturing industry, impacting workers' physical, psychological, and legal aspects. This study aims to analyze legal protection efforts for workers who are victims of work accidents based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which regulates workers' rights to Occupational Safety and Health. The method used is empirical juridical with a qualitative approach, with data collection techniques through interviews, observations, and documentation studies. In practice, PT.A in Karawang has implemented various forms of legal protection, like the provision of personal protection equipment, occupational safety training, compensation, and participation in the employment social security program. The investigation's conclusions show that the level of implementation is still not optimal, approximately 60% of the implementation of safety procedures is effective, while the rest still face obstacles such as low worker compliance, administrative obstacles, and lack of supervision. In addition, approximately 40% of workers do not fully understand their legal rights related to work accidents. These findings indicate a discrepancy between industry practices and rules. Therefore, efforts are needed to increase supervision, worker education, and improve the administrative system to ensure that legal protection can run effectively and sustainably. Additionally, make sure the implementation of the rights of workers is running as well as in compliance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which governs Workers' Rights to Obtain K3 Protection.

Keywords: Employment; Labor; Legal Protection; Occupational Safety and Health; Workplace Accidents.

Abstrak. Kecelakaan kerja merupakan permasalahan serius dalam sektor industri manufaktur yang berdampak pada aspek fisik, psikologis, serta hukum bagi pekerja. Studi ini ditujukan guna mengkaji upaya jaminan hukum pada pekerja korban kecelakaan kerja menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 terkait dengan Ketenagakerjaan yang mengelola hak pekerja mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Metode yang dipergunakan ialah yuridis empiris menerapkan pendekatan kualitatif disertai teknik untuk mengumpulkan data yang dihimpun dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Pada praktiknya PT.A di Karawang telah melaksanakan berbagai bentuk perlindungan hukum, seperti penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan kerja, pemberian kompensasi, serta ke pesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat implementasi masih belum optimal, sekitar 60% penerapan prosedur keselamatan berjalan efektif, sementara sisanya masih menghadapi kendala seperti rendahnya kepatuhan pekerja, hambatan administratif, dan kurangnya pengawasan. Selain itu, sekitar 40% pekerja belum sepenuhnya memahami hak-hak hukum yang dimiliki terkait kecelakaan kerja. Temuan ini mengindikasikan terdapat ketimpangan antara ketentuan kebijakan dan implementasi di dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pengawasan, edukasi pekerja, serta perbaikan sistem administrasi guna memastikan perlindungan hukum dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Dan memastikan pelaksanaan tentang hak pekerja sudah berjalan dan sesuai Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan yang mengatur Hak Pekerja memperoleh jaminan K3.

Kata Kunci: Kecelakaan Kerja; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Kecelakaan kerja ialah semua kejadian tidak terduga dan tidak diharapkan yang menimpa pekerja atau pengusaha. Jaminan hukum untuk pekerja yang terdampak kecelakaan kerja begitu krusial untuk memastikan kesejahteraan dan hak asasi pekerja. Di Indonesia, walaupun sudah ada banyak aturan yang dibuat untuk memberikan perlindungan pada hak-hak

pekerja, masih banyak pekerja yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan hak-hak mereka setelah mengalami kecelakaan di tempat kerja. Hal ini menyebabkan pertanyaan terkait dengan seberapa efektif perlindungan hukum yang diterapkan. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan yang berisikan aturan akan hak pekerja memperoleh jaminan K3 (Ningsih, 2025). Fenomena ini tidak hanya menyebabkan kerugian fisik dan mental bagi pekerja, tetapi juga menghasilkan dampak hukum dan sosial yang rumit bagi perusahaan. UU No. 24 Tahun 2011 terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi secara pekerja secara hukum. (UU Nomor 24 Tahun 2011) Dalam praktiknya pada kenyataannya, masih ada pekerja yang tidak mendapatkan hak-hak mereka dengan baik setelah mengalami kecelakaan kerja. Jarak antara aturan dan pelaksanaannya menunjukkan bahwa kita perlu melakukan penilaian yang mendalam tentang cara agar perlindungan hukum bisa diperbaiki dan dioptimalkan. Salah satu alasan utama terjadinya kecelakaan kerja adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran pekerja tentang hak-hak mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pekerja untuk mendapatkan perlindungan dari risiko dan bahaya, agar kesejahteraan mereka meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas hidup yang lebih baik.

Pada beberapa tahun terakhir, sejumlah penelitian yang dilakukan oleh (Rahadian Ratry) yang berjudul “Tanggung jawab pengusaha dan pekerja dalam penerapan K3 pada proyek konstruksi ditinjau dari pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak”. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa tidak setiap perusahaan paham akan arti pentingnya K3 dan mekanisme pengimplementasiannya di lingkungan perusahaan. Pekerja dan Pengusaha wajib menaati dan melaksanakan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, pihak pengusaha harus memberikan tanggung jawab jika terjadi pelanggaran perjanjian kerja dan aturan yang diberlakukan di perusahaan, begitu juga jika para pekerja tidak melaksanakan. (Ratry, 2021) Selanjutnya penelitian lain juga dilakukan oleh (Jovita Do Rosalio Amaral) mengenai “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)” Penelitian tersebut menegaskan bahwa pemerintah perlu menetapkan ketentuan sanksi maupun hukuman yang tegas, terukur, dan jelas terhadap setiap bentuk pelanggaran atas hak pekerja outsourcing mengacu pada ketetapan UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan. Kejelasan ancaman sanksi tersebut berfungsi sebagai instrumen perlindungan guna menjamin pemenuhan serta pelaksanaan hak-hak pekerja outsourcing. (Do & Amaral, 2021) Studi selanjutnya oleh (Alega, et al.,) yang berjudul “Implementasi Standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dalam Rangka Perlindungan Pekerja Di Industri Konstruksi”. Penelitian tersebut menguraikan sejumlah upaya yang perlu diterapkan perusahaan guna

mengimplementasikan standar K3 sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja di sektor konstruksi. Langkah tersebut meliputi penyelenggaraan pelatihan dan sosialisasi K3 kepada semua pekerja, baik melalui program pelatihan formal maupun penyampaian informasi secara berkala mengenai urgensi penerapan K3 di lingkungan kerja (Alega et al., 2025).

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan kekuasaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, teori ini menekankan bahwa negara wajib memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan hak dan kepentingan hukumnya sebagai subjek hukum. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara khusus mengatur perlindungan tenaga kerja yang meliputi: perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dan mogok kerja, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 86 dan Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas menetapkan kewajiban perusahaan dalam mengatur K3, yang merupakan manifestasi konkret dari perlindungan hukum terhadap keselamatan pekerja (Tim Hukumonline, 2022).

Haddon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif bagi pekerja berarti pencegahan, di mana pemerintah dalam menetapkan kebijakan ketenagakerjaan harus memperhatikan hak-hak pekerja untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Standar K3 yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bentuk perlindungan preventif yang bertujuan mencegah kecelakaan kerja sebelum terjadi. Sementara perlindungan represif merupakan tindakan memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan, yang dapat dilakukan dengan memperkuat fungsi kontrol untuk menyelesaikan sengketa yang sudah terjadi. Dalam konteks kelalaian pelaporan kecelakaan kerja, perlindungan represif diterapkan melalui mekanisme pertanggungjawaban perusahaan dan sanksi hukum yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar kewajiban pelaporan, sehingga pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memperoleh perlindungan hukum atas hak-haknya.

Teori Keadilan

Teori Keadilan dalam penegakan hukum merupakan suatu keharusan karena hukum harus adil, meskipun adil itu sendiri bersifat subjektif dan tidak bisa disamaratakan terhadap semua orang. Keadilan mengandung makna persamaan dan tidak adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, sehingga seseorang telah bertindak adil jika ia memperlakukan semua orang secara sama. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, keadilan bagi pekerja dan pengusaha merupakan tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia yang sangat bergantung pada kualitas hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya memberikan solusi atas ketidakadilan dalam proses perlindungan pekerja, terutama terkait keselamatan dan kesehatan kerja, meskipun dalam praktiknya masih ditemukan ketentuan yang belum sempurna sehingga belum dapat memberikan perlindungan maksimal (Joka & Sutopo, 2018).

Menurut John Rawls, teori keadilan vertikal menggarisbawahi bahwa regulasi ketenagakerjaan harus mewakili keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha. Salah satu implementasi teori keadilan dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah pengaturan mengenai upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88D, yang menetapkan batas terendah upah diterima buruh dengan formula yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Dalam konteks standar K3 dan kelalaian pelaporan kecelakaan kerja, keadilan vertikal diterapkan melalui mekanisme pertanggungjawaban perusahaan yang harus sebanding dengan tingkat kelalaian yang dilakukan, sehingga pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memperoleh kompensasi yang adil dan perusahaan menerima sanksi yang proporsional. Untuk penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan secara adil, pengadilan harus memastikan prosedur dilakukan dengan cara yang menghormati hak-hak para pihak, bersifat adil dan tidak diskriminatif (Ahmad & Asmara, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan pada studi ini ialah metode penelitian yuridis empiris, pendekatan kualitatif dengan karakter deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam terkait dengan wujud perlindungan hukum untuk pekerja yang terdampak kecelakaan kerja di lingkungan Industri. Penelitian ini dilaksanakan di PT. A, dan berlokasi di Kawasan Industri Karawang Internasional Industrial City (KIIC). Pendekatan ini dipilih untuk menggali realitas sosial dan praktik hukum yang berlangsung secara faktual di lapangan, khususnya terkait implementasi norma keselamatan dan kesehatan kerja dalam

hubungan kerja. Data yang dpergunakan berisikan data primer dan sekunder. Data primer dihimpun dengan menggunakan wawancara intensif dengan kelompok terkait. Adapun data sekunder bersumber dari berbagai dokumen hukum, literatur ilmiah, serta aturan UU yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Teknik untuk mengumpulkan data dilaksanakan secara sistematis melalui observasi, wawancara dan dokumentasi guna memastikan validitas dan kelengkapan informasi yang diperoleh (Meidianto et al., 2025). Oleh karenanya, metode penelitian ini harapannya dapat memberikan output berupa temuan yang objektif, sistematis, serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. A dalam melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.

Pada relasi kerja, ada korelasi timbali balik antara hak dan kewajiban para pihak. Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus terpenuhi oleh penyedia kerja, sementara hak penyedia kerja juga ialah suatu tanggung jawab pekerja guna diterapkan. Penyedia kerja bertanggungjawab sebagai penyedia pekerjaan yang hendak dikerjakan oleh pekerja dan memiliki hak untuk memperoleh hasil yang sesuai. Kesepakatan ini mencakup gaji yang diberikan sebagai imbalan untuk pekerjaan yang telah dikerjakan. Dengan cara ini, ada perlindungan bagi pekerja dan juga bagi pengusaha. Dengan demikian, perlindungan begitu dibutuhkan. Hal ini meliputi panduan, bantuan, dan pengakuan hak-hak asasi pekerja. Di sisi lain, dibutuhkan jaminan untuk melindungi secara fisik dan sosial. Penyediaan perlindungan hukum bagi angkatan kerja sangat penting untuk membangun kepastian dan kesetaraan, sehingga menumbuhkan rasa kesejahteraan dan kemakmuran di antara para pekerja. (Ningsih, 2025). Sesuai ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa “Indonesia adalah negara hukum” yang memberlakukan desentralisasi dalam tata kelola pemerintah (M.Gary, 2021). Meskipun sistem hukum di Indonesia mencerminkan campuran dari berbagai sumber hukum perkembangan lebih lanjut dan penyesuaian dapat terjadi seiring waktu (M.Abas, 2024). PT. A telah mengambil langkah-langkah penerapan cara kerja yang aman dan kesehatan kerja sesuai dengan kebijakan yang ada dan berdasarkan UU No. 13 tahun 2003. Termasuk memberikan pelatihan untuk pekerja dan memiliki panduan yang jelas untuk menemukan, mengevaluasi, dan mengatasi risiko di tempat kerja. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan dan pengembangan dalam cara ini dilakukan. Di sisi lain, program K3 dinilai secara teratur berdasarkan jadwal yang sudah ditetapkan. Pertemuan rutin diadakan dengan tim K3 untuk mengecek lagi seberapa efektif

program ini, menilai ketaatan, dan menindaklanjuti hasil atau masukan dari para pekerja. Mengenai ketaatan K3, dia menyebutkan bahwa ada beberapa kepedulian dan ketaatan yang tergolong cukup dari para pekerja kepada kebijakan K3 di tempat kerja. Hal ini terlihat dari seberapa banyak mereka ikut serta dalam pelatihan, konsistensi mereka dalam melakukan pelaporan situasi yang tidak aman, dan seberapa serius mereka dalam mengikuti prosedur keselamatan. Di sisi lain, dia juga mengungkapkan bahwa ada tantangan pada penerapan program K3, termasuk memperluas pemahaman terkait dengan esensi dari keselamatan di antara para pekerja, khususnya di tempat kerja yang terus berubah. (Irvan Zebua et al., 2024)

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staf Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang, jaminan hukum bagi tenaga kerja yang terdampak kecelakaan kerja diatur oleh beberapa ketentuan yang memberikan jaminan hak-hak pekerja, antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tenaga kerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan tugasnya. Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pemberi kerja memberikan perlindungan K3 dan memberikan kompensasi apabila terjadi kecelakaan kerja. Pasal 87 mengharuskan perusahaan menyelenggarakan penataran keselamatan kerja dan penyediaan alat pelindung diri yang memenuhi kriteria tertentu. Di samping itu, Pasal 176 mengelola terkait pengawasan ketenagakerjaan oleh pengawas ahli guna menjamin penerapan peraturan ketenagakerjaan berlangsung optimal. Jaminan hukum ini penting untuk menjamin keselamatan pekerja, termasuk melalui pembinaan dan pemenuhan hak-hak korban kecelakaan kerja yang mencakup pengamanan fisik serta segi sosial dan ekonomi. Jaminan pada tenaga kerja merupakan kewajiban penting untuk memastikan terciptanya keselarasan dan hubungan kerja yang harmonis antara pemberi kerja atau perusahaan dengan tenaga kerja. Jaminan Perlindungan Sejumlah bentuk jaminan pengamanan untuk tenaga kerja yang termuat di UU No. 13 Tahun 2003 terkait dengan Ketenagakerjaan di antaranya: “1) Pasal 5 yang memastikan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. 2) Pasal 6 yang menjamin bahwa setiap buruh berhak menerima perlakuan yang sama dari pengusaha tanpa diskriminasi. 3) Pasal 11 yang memberikan hak kepada setiap buruh untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kemampuan mereka. 4) Pasal 12 ayat (3) yang memberi kesempatan bagi setiap pekerja untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. 5) Pasal 86 ayat (1) yang melindungi buruh dengan memberikan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama.” (UU Nomor 13 Tahun 2003). PP No. 44 Tahun 2015 terkait dengan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

mengatur hak-hak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja melalui program JKK yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Melalui pengaturan tersebut, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memperoleh perlindungan dan jaminan atas risiko-risiko yang timbul akibat pekerjaan. Pasal 23, manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) meliputi: Manfaat pengobatan dan perawatan . Meliputi seluruh biaya yang dibutuhkan karena adanya kecelakaan kerja, meliputi rawat jalan, rawat inap, tindakan operasi, serta terapi pemulihan. Santunan cacat . Diperuntukkan bagi peserta yang mengidap cacat permanen, baik sebagian maupun total, akibat kecelakaan kerja. Temuan di lapangan memperlihatkan bahwa ketika pengawasan dilakukan secara intensif dan disertai dengan pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, tingkat kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan cenderung meningkat. Sebaliknya, lemahnya pengawasan akan membuka peluang terjadinya pelanggaran yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, penguatan fungsi kontrol internal menjadi satu dari beberapa aspek penting dalam meningkatkan efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja. Selain faktor internal perusahaan, terdapat pula pengaruh faktor eksternal yang turut menentukan keberhasilan implementasi perlindungan hukum, seperti peran pemerintah pada pelaksanaan pengawasan dan pembinaan pada perusahaan. intensitas pengawasan dari instansi terkait masih belum optimal, sehingga belum mampu mendorong perusahaan untuk secara konsisten menerapkan standar keselamatan kerja yang tinggi. Di sisi lain, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan serta luasnya cakupan wilayah pengawasan menjadi kendala tersendiri dalam pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan sinergi antara perusahaan dan pemerintah dalam memastikan bahwa setiap ketentuan hukum yang berlaku dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan.(PP Nomor 44 Tahun 2015, n.d.)

Di samping itu, aspek edukasi dan peningkatan kapasitas pekerja juga menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan perlindungan hukum. Berdasarkan temuan penelitian, program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan masih perlu dikembangkan baik dari segi frekuensi ataupun kualitas materi yang disampaikan. Edukasi yang bersifat berkelanjutan akan membantu pekerja memahami risiko kerja serta pentingnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Tidak hanya itu, peningkatan literasi hukum pekerja juga menjadi hal yang begitu esensial agar mereka mampu memahami hak dan kewajibannya secara utuh dalam hubungan kerja. Dengan adanya pemahaman yang baik, pekerja diharapkan mampu berperan aktif dalam menjaga keselamatan diri serta menuntut pemenuhan hak-haknya apabila terjadi kecelakaan kerja, sehingga tercipta hubungan industrial yang lebih adil dan berimbang.

Mekanisme pemberian santunan atau klaim jaminan kecelakaan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan bagi korban kecelakaan kerja di PT. A.

Jaminan sosial adalah hak yang dimiliki semua individu tanpa pengecualian, meliputi para pekerja yang dinyatakan pada Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, yang memaparkan bahwasanya tiap individu berwenang memperoleh jaminan sosial yang mendukung peningkatan diri secara menyeluruh selaku individu yang memiliki martabat. Kondisi tersebut selanjutnya termuat pada TAP MPR No. X/MPR/2001 yang memberi mandat kepada presiden untuk menyusun SJSN demi menyediakan perlindungan sosial yang komprehensif dan terintegrasi. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan berbagai macam program jaminan sosial seperti JKM, JHT, JKK, dan JPN. Jaminan hari tua merupakan sejumlah uang yang dibayarkan segera setelah seseorang mencapai usia pensiun, atau akibat meninggal dunia maupun mengalami cacat total tetap, meskipun hubungan kerja telah berakhir. Program ini diinisiasi oleh pemerintah untuk memperbaiki kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat melalui sistem jaminan sosial nasional yang diselenggarakan oleh BPJS. (Mirnawati, 2023)

Mengenai mekanisme pemberian santunan atau klaim jaminan kecelakaan kerja ke BPJS Ketenagakerjaan pada PT. A menerapkan aturan yang selama ini sudah ditentukan, Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 87 ayat 1 dan 2 yaitu : “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Bila terjadi Kecelakaan Kerja Perusahaan harus melaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam waktu maksimal 2x24 jam. agar seluruh biaya selama karyawan dalam masa perawatan ditanggung hingga sembuh dan santunan dapat diproses. Jika Perusahaan tidak melaksanakan hal tersebut maka Perusahaan dapat terkena Sanksi, Berikut adalah rincian sanksi dan risiko hukum bagi perusahaan akibat kelalaian pelaporan:

Pengalihan Tanggung Jawab Pembiayaan (JKK): Sesuai dengan Permenaker No. 5 Tahun 2021, jika laporan insiden kerja terlambat, kewajiban pembayaran fasilitas JKK akan berpindah dari BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan pemberi kerja. Sanksi Administratif: Perusahaan mungkin menghadapi sanksi yang berupa peringatan resmi, penalti uang, sampai pengurangan layanan publik tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah. Sanksi Pidana dan Denda: Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja menetapkan ancaman hukuman penjara maksimal selama 3 bulan ataupun denda bagi para pengurus yang tidak menyampaikan laporan mengenai kecelakaan di tempat kerja. Tuntutan

Perdata (PMH & Wanprestasi): Karyawan memiliki hak untuk mengklaim kompensasi akibat tindakan yang melanggar hukum (PMH) atau wanprestasi jika perusahaan gagal menyediakan santunan JKK. Mekanisme pemberian santunan atau klaim jaminan kecelakaan kerja ke BPJS Ketenagakerjaan pada PT. A, melalui langkah-langkah sebagai berikut : Penanganan Medis:

Korban akan dibawa ke Pusat Layanan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan terdekat, seperti rumah sakit maupun klinik yang bermitra, dengan menggunakan kartu peserta BPJS. Pelaporan Tahap I: HRD PT. A diwajibkan untuk melaporkan insiden tersebut dalam waktu maksimal 2x24 jam. Penyampaian Berkas Administrasi: Dokumen yang diperlukan untuk administrasi harus diserahkan ke kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan dalam waktu maksimal 7 hari kerja pasca terjadinya kecelakaan. Pelaporan Tahap II: Setelah korban pulih atau terdapat keputusan medis tentang cacat, HRD harus melaporkan kondisi akhir korban dengan menggunakan formulir Tahap II kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Untuk menyajikan hasil penelitian secara lebih terstruktur dan mudah dipahami, pemetaan terhadap bentuk perlindungan hukum beserta tingkat implementasinya di lapangan menjadi penting sebagai dasar analisis empiris. Klasifikasi ini tidak hanya menggambarkan jenis perlindungan yang diberikan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana efektivitas pelaksanaannya dalam konteks nyata di lingkungan kerja industri. Merujuk pada hasil dari penghimpunan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh gambaran bahwa setiap aspek perlindungan hukum mempunyai tingkat keberhasilan yang beragam, menyesuaikan pada faktor internal perusahaan maupun eksternal yang memengaruhi sistem ketenagakerjaan secara keseluruhan. Uraian rincinya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Korban Kecelakaan Kerja di Lingkungan Perusahaan.

No	Aspek Perlindungan Hukum	Bentuk Implementasi	Kondisi di Lapangan
1	Pencegahan kecelakaan kerja	Penyediaan alat pelindung diri dan pelatihan K3	Belum optimal, masih ditemukan pelanggaran prosedur
2	Penanganan kecelakaan kerja	Penyediaan fasilitas pengobatan dan perawatan	Relatif berjalan baik, namun terkendala proses administratif
3	Kompensasi bagi korban	Pemberian santunan dan ganti rugi	Telah dilaksanakan, tetapi belum sepenuhnya merata
4	Jaminan sosial ketenagakerjaan	Keikutsertaan dalam program jaminan sosial	Sudah diterapkan sesuai ketentuan
5	Rehabilitasi pekerja	Program pemulihan kesehatan	Masih terbatas pada kondisi tertentu

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa secara normatif perusahaan telah melaksanakan berbagai bentuk perlindungan hukum sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan ketenagakerjaan. Temuan dari studi yang dijalankan di lapangan mengungkapkan pada tahun 2023, dimana salah satu dari karyawan PT. A mengalami kecelakaan kerja, pada

pukul 11.30 WIB, Karyawan tersebut tidak menggunakan salah satu APD yaitu sarung tangan, ketika mengoperasikan mesin pemotong cetakan plastik. akibat dari kejadian tersebut tangan kiri karyawan PT. A mengalami luka yang serius dan perlu perawatan secara insentif. Tetapi karyawan tersebut tidak menginformasikan kepada pihak Perusahaan ataupun HRD, karyawan tersebut tidak masuk bekerja selama 3 hari berturut-turut dengan alasan kurang sehat, Pihak dari Perusahaan baru mengetahui setelah melakukan kunjungan ke rumah karyawan tersebut. Permasalahan yang timbul akibat dari kecelakaan tersebut adalah Perusahaan mendapatkan saksi tertulis dari pihak pengawas ketenagakerjaan dikarenakan tidak melakukan pelaporan ke dinas terkait pada saat kecelakaan kerja terjadi dan secara otomatis pada sistem BPJS Ketenagakerjaan terjadi penolakan saat pengklaiman. Pembayaran dialihkan ke Perusahaan, sehingga Perusahaan bertanggung jawab penuh atas segala biaya perobatan dan kompensasi selama karyawan tidak masuk bekerja. Ketenagakerjaan BPJS tidak dapat mengklaim dikarenakan beberapa prosedur yang tidak dilakukan oleh perusahaan. Prosedur tersebut harusnya di lakukan saat terjadi kecelakaan kerja kurun waktu 2x24 jam perusahaan sudah harus melakukan pelaporan ke pihak Pengawas Ketenagakerjaan dan BPJS ketenagakerjaan.

Penelitian ini mempunyai kebaruan jika dibanding dengan studi sebelumnya. Beberapa riset terdahulu telah meneliti pentingnya penerapan K3, seperti tanggung jawab normatif antara pengusaha dan pekerja (Ratry, 2021), perlindungan hukum ketenagakerjaan (Do Rosalio Amaral, 2021), serta pentingnya pelatihan dan penyuluhan standar K3 (Alega et al., 2025). Namun, studi-studi tersebut cenderung berfokus pada aspek preventif dan regulasi makro. Terdapat kekosongan penelitian terkait dampak administratif dan hukum akibat kegagalan komunikasi pasca-kecelakaan kerja oleh pekerja. Penelitian ini bermaksud mengisi celah tersebut dengan menganalisis bagaimana ketidakpatuhan pelaporan internal pekerja dalam tenggat waktu 2x24 Jam, Selain itu, penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis empiris dengan menggunakan studi kasus yang langsung pada PT. A, sehingga bukan hanya menganalisis norma hukum yang berlaku, tetapi juga meneliti keselarasan antara ketentuan hukum (*das sollen*) dengan praktik yang ada di dunia nyata (*das sein*). Inovasi lainnya terdapat pada analisis pelaksanaan mengenai pemahaman tentang K3 yang tidak sebatas ditentukan oleh sisi administratif, melainkan juga dari segi substansial penerapannya. Penelitian ini mengungkapkan adanya perbedaan antara kepatuhan administratif perusahaan terhadap ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dengan pelaksanaan aktual di lapangan, khususnya terkait dengan K3. Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kepatuhan administratif perusahaan terhadap ketentuan dalam UU No, 13 Tahun 2003 dan implementasi nyata di lapangan, terutama yang berkaitan dengan K3. Dengan demikian, inovasi dari

penelitian ini terletak pada penggabungan analisis antara perilaku komunikasi tenaga kerja, risiko administratif di bidang ketenagakerjaan, serta dampak keuangan dari penolakan klaim BPJS yang sebelumnya belum diteliti dalam kajian-kajian K3 yang ada.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai upaya perlindungan hukum terhadap pekerja korban kecelakaan kerja di PT. A, dapat disimpulkan bahwa penerapan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan tersebut sudah dilakukan melalui penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan kerja, pengawasan, serta keikutsertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun, pelaksanaannya masih belum optimal karena masih ditemukan rendahnya kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD dan adanya hambatan administratif dalam pelaporan kecelakaan kerja.

Selanjutnya, mekanisme pemberian santunan atau klaim jaminan kecelakaan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan pada dasarnya telah mengikuti ketentuan yang berlaku, yaitu melalui pelaporan kecelakaan kerja, penyampaian dokumen administrasi, penanganan medis, dan pelaporan lanjutan setelah kondisi korban diketahui secara pasti. Akan tetapi, dalam praktiknya masih terdapat kendala, terutama ketika perusahaan tidak melaporkan kecelakaan kerja dalam batas waktu yang ditentukan sehingga klaim dapat ditolak dan biaya perawatan dialihkan menjadi tanggung jawab perusahaan.

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja korban kecelakaan kerja di PT. A, masih perlu ditingkatkan baik dari sisi penerapan K3 maupun dari sisi kepatuhan administratif dalam proses klaim BPJS Ketenagakerjaan. Untuk itu, perusahaan perlu memperkuat pengawasan internal, meningkatkan edukasi kepada pekerja, dan memastikan setiap prosedur pelaporan dilaksanakan tepat waktu agar hak pekerja dapat terpenuhi secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Abas, M., dkk. (2024). *Menimbang keadilan dinamika hukum dan demokrasi di persimpangan zaman* (Bab 4, hlm. 54). PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Ahmad, R. S., & Asmara, H. S. A. (2024). Implementasi prinsip keadilan dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di pengadilan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 8(2), 630–642. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v8i2.5601>
- Akbar, M. G. G. (2021). *Ilmu perundang-undangan: Dasar-dasar teoritis dan praktik di Indonesia* (hlm. 6). PT. FBIS Publishing.

- Alega, M. R. M., & dkk. (2025). Alega+Muhammad Rizki Meidianto_2025. *Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2, 1–102. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/view/3172/2870>
- Do, J., & Amaral, R. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP>
- Ercolaw. (2026). Keterlambatan laporan kecelakaan kerja. <https://ercolaw.com/keterlambatan-laporan-kecelakaan-kerja/>
- Irvan Zebua, I. I., Baene, E., Telaumbanua, E., & Zebua, E. (2024). Analisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meminimalisir risiko kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Gunungsitoli. *Jurnal Geoekonomi*, 15(2), 197–210. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i2.429>
- Joka, M. R., & Sutopo, M. G. S. (2023). Aspek yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam mewujudkan hukum ketenagakerjaan berbasis keadilan. *Binamulia Hukum*, 7(2), 195–204. <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.325>
- Meidianto, M. R., Pasaribu, N. M., & Ismail, Z. A. Z. (2025). Implementasi standar K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dalam rangka perlindungan pekerja di industri konstruksi. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 92–102. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/issue/view/70>
- Mirawati. (2023). Prosedur klaim jaminan hari tua (JHT) pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal JHEI*, 2(2). <https://jurnal.stisalhilsigli.ac.id/index.php/jhei/article/view/181>
- Ningsih, R. (2025). Perlindungan hukum pemenuhan hak-hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kota Surakarta. *Jurnal Bevinding*, 2.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015. (2015).
- Ratry, R. (2021). Tanggung jawab pengusaha dan pekerja dalam penerapan K3 pada proyek konstruksi ditinjau dari pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak. *Dharmasisya*, 1(2). <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss2/32/>
- Tim Hukumonline. (2022, September 30). Teori-teori perlindungan hukum menurut para ahli. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (2011).