

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai bagian dari hak dasar warga negara. Jaminan atas keamanan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan kebutuhan fundamental setiap tenaga kerja dan menjadi tanggung jawab negara dalam mewujudkan perlindungan hukum yang adil. Hal ini sejalan dengan tujuan negara sebagaimana ditentukan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dengan jelas menyatakan cita-cita bangsa Indonesia untuk mewujudkan kemerdekaan yang abadi dan berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.<sup>1</sup> Selanjutnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” sedangkan Pasal 28D ayat (2) secara tegas menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Kedua ketentuan ini menjadi dasar yuridis bagi negara untuk memastikan terpenuhinya keselamatan dan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja.

Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian ini tidak hanya menyangkut tersedianya lapangan kerja, tetapi juga menyangkut kualitas dan kelayakan dari lingkungan kerja itu sendiri.<sup>2</sup> Sejatinya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan

---

<sup>1</sup> Surya Perdana. (2023). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Hlm. 2). Medan: Umsupress.

<sup>2</sup> Arif Wifandani. (2021). *Analisis Maqashid Syariah Terhadap Implementasi Pasal 27 Ayat (2) Uud 1945 Tentang Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Warga Negara (Studi Di Kelurahan Kelapa Tujuh Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).

manusiawi menjadi syarat mutlak bagi terwujudnya hubungan industrial yang adil serta perlindungan yang menyeluruh terhadap pekerja sebagai subjek utama dalam proses produksi dan pembangunan. Dalam *International Labour Organization* (ILO) Convention No. 155 secara jelas mewajibkan setiap negara anggota merumuskan dan meninjau kebijakan nasional keselamatan kerja secara berkala, dengan tujuan mencegah kecelakaan dan meminimalisir bahaya kerja.<sup>3</sup> Konvensi ini menekankan tanggung jawab bersama negara dan pemberi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Pada dasarnya K3 merupakan bagian integral dari perlindungan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan dari prinsip-prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam hubungan industrial. Artinya K3 berperan penting dalam menjamin agar setiap pekerja terlindungi dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja, serta memperoleh jaminan atas kondisi kerja yang aman, sehat, dan layak. Tujuan utama dari sistem K3 adalah menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari potensi bahaya yang mengancam keselamatan fisik, mental, dan kesejahteraan pekerja.<sup>4</sup> Penerapan prinsip-prinsip K3 merupakan kewajiban hukum formal dan juga bagian dari upaya negara menjamin perlindungan substantif terhadap pekerja. Dalam perspektif hukum progresif, sebagaimana ditegaskan oleh Satjipto Rahardjo, hukum harus berpihak pada kelompok yang lemah dan menjadi alat perlindungan terhadap pihak yang rentan, dalam hal ini pekerja yang paling terpapar risiko kerja.<sup>5</sup> Oleh karena itu, sistem hukum seharusnya tidak sekadar mengatur secara normatif, tetapi juga menghadirkan mekanisme

---

<sup>3</sup> International Labour Organization. (1981). *Convention No. 155 On Occupational Safety And Health And The Working Environment*, Article 4.

<sup>4</sup> Pratiwi, K. W., & Lemes, I. N. (2022). Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja. Properti Di Pt. Graha Adi Jaya Singaraja. *Kertha Widya: Jurnal Hukum*, 8(1), 22.

<sup>5</sup> Siti Juariah, R. Hukum Progresif dari Satjipto Rahardjo: Riwayat, Urgensi, dan Relevansi. <https://doi.org/10.22437/UJH.1.1.166>.

pertanggungjawaban yang efektif agar K3 benar-benar terlindungi dalam praktiknya.

Secara normatif, regulasi mengenai K3 telah mengatur kewajiban perlindungan bagi pekerja, namun fakta lapangan berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja tinggi, terutama pada sektor-sektor berisiko tinggi, sehingga efektivitas norma tersebut patut dipertanyakan. Data BPJS Ketenagakerjaan mencatat bahwa sepanjang tahun 2022 terdapat lebih dari 300.000 kasus kecelakaan kerja, dengan konsentrasi terbesar pada sektor industri dan konstruksi yang termasuk kategori berisiko tinggi.<sup>6</sup>

Gambar 1.1 Data BPJS Ketenagakerjaan Kecelakaan Kerja

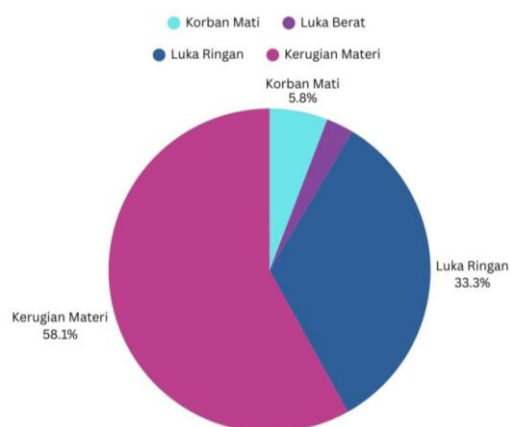


Lebih rincinya jumlah kecelakaan, korban mati, luka berat, luka ringan, dan kerugian materi tahun 2022 pada data berikut:

---

<sup>6</sup> Bpjs Ketenagakerjaan. (2022). *Laporan Statistik Dan Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional 2022*. Bpjs Ketenagakerjaan.

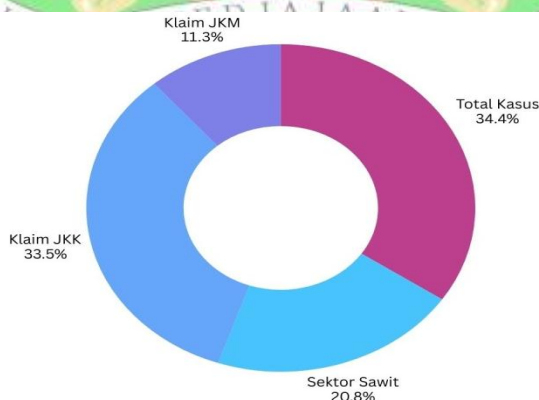
Gambar1.2 Data Statistik Kecelakaan Kerja



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

Fenomena ini semakin terlihat pada tahun 2023, di mana tercatat 370.747 kasus kecelakaan kerja. Menariknya, sektor perkebunan sawit menyumbang lebih dari 224.000 kasus atau sekitar 60,5% dari total kejadian, diikuti sektor konstruksi, tambang, dan kimia yang juga memiliki tingkat risiko tinggi. Selain itu, tercatat 360.635 klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan 121.531 klaim Jaminan Kematian (JKM), menggambarkan tingginya eksposur risiko di sektor produktif nasional.<sup>7</sup>

Gambar 1.3 Statistik Kecelakaan Kerja dan Klaim JKK/JKM Tahun 2023



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Bpjs Ketenagakerjaan. (2023). *Laporan Statistik Dan Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Tahun 2023*. Jakarta: Bpjs Ketenagakerjaan. Diakses Melalui <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>

. Data ini memperlihatkan bahwa sektor-sektor berisiko tinggi seperti konstruksi, pertambangan, industri kimia, dan perkebunan sawit masih menjadi penyumbang utama kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Penulis melihat kondisi ini memperlihatkan bahwa aturan keselamatan kerja yang ada belum sepenuhnya responsif terhadap karakteristik risiko di masing-masing sektor.

Budaya keselamatan (*safety culture*) juga menjadi faktor yang sangat penting dalam implementasi K3. Faktanya masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami atau menghargai pentingnya K3, sehingga sering melihat program K3 sebagai biaya tambahan semata, bukan sebagai investasi jangka panjang untuk mencegah kecelakaan dan kerugian yang lebih besar.<sup>8</sup> Akibatnya, banyak pekerja yang bekerja tanpa alat pelindung diri (APD) yang memadai, atau perusahaan yang tidak melakukan inspeksi rutin terhadap mesin dan fasilitas kerja, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan serius.

Rendahnya penerapan K3 juga dipengaruhi oleh kurangnya kesadaran dan edukasi, baik di kalangan pekerja maupun manajemen. Banyak pekerja yang tidak memahami pentingnya mengikuti prosedur keselamatan atau menggunakan APD, sementara beberapa manajer tidak menyediakan pelatihan yang memadai atau tidak menegakkan standar keselamatan di tempat kerja. Kondisi ini diperparah oleh minimnya pengawasan dan penegakan hukum dari pihak berwenang, serta ketidaktahuan tentang risiko spesifik di masing-masing tempat kerja.

Tantangan lainnya adalah perbedaan kondisi risiko antar tempat kerja. Misalnya, risiko di sektor pertambangan jauh berbeda dengan sektor pelayanan kesehatan atau manufaktur, sehingga pendekatan K3 perlu disesuaikan dengan karakteristik dan risiko spesifik masing-masing industri. Meskipun demikian, ada

---

<sup>8</sup> Indonesia Business Post. "RI Sees Over 5,600 Workplace Accidents in Early 2025; Stronger Safety Culture Sought." Diakses dari: <https://indonesiabusinesspost.com/4435/policy/ri-sees-over-5-600-workplace-accidents-in-early-2025-stronger-safety-culture-sought>

pula perusahaan yang berhasil menerapkan K3 secara efektif. Investasi yang tepat dalam program keselamatan tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan reputasi perusahaan.

Secara komparasi, negara-negara di Eropa dan Amerika Utara berhasil menurunkan angka kecelakaan kerja melalui penerapan standar K3 yang ketat, didukung sistem pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Dalam konteks Indonesia, tantangan utama adalah meningkatkan kesadaran akan pentingnya K3 di semua lapisan, khususnya pekerja dan pengusaha kecil. Upaya ini memerlukan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan organisasi non-pemerintah untuk mempromosikan K3, memastikan setiap tempat kerja memenuhi standar keselamatan, serta menyediakan pelatihan dan edukasi, baik di tingkat perusahaan maupun pendidikan formal, agar pekerja memiliki pengetahuan memadai sebelum memasuki dunia kerja.

Data dari awal tahun 2025 menunjukkan bahwa tingginya angka kecelakaan kerja sebagian besar disebabkan oleh kelalaian perusahaan dalam menerapkan standar keselamatan dasar, yang mencerminkan rendahnya budaya keselamatan. Dari kajian literatur, dapat dipahami bahwa kondisi ini memperkuat bahwa regulasi normatif tanpa mekanisme akuntabilitas hukum yang jelas sulit menjamin perlindungan nyata bagi pekerja.<sup>9</sup> Pada dasarnya kewajiban pemberi kerja diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU 1/1970) menyatakan:

“Pemberi kerja diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :

---

<sup>9</sup> Mardiyah, M., Arrozy, M. N. F., & Muamalah, L. (2024). Membangun budaya K3: Optimalisasi mewujudkan lingkungan kerja yang aman dalam manajemen SDM. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(12), 40–41. <https://eissn2118-7302>

- a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;
- b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
- c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Serta Pasal 14 yang menyatakan:

“Pemberi kerja diwajibkan:

- a. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
- b. Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja;
- c. “Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.”

Secara keseluruhan UU 1/1970 memberikan landasan normatif bahwa pemberi kerja bertanggungjawab secara preventif untuk menjamin K3.

Selanjutnya kewajiban dan hak pekerja atas keselamatan kerja juga diatur dalam Pasal 2 UU 1/1970, yang menyatakan:

“Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. Meminta pada pemberi kerja agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- f. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

Lebih lanjut, Pasal 14 juga menyebutkan mengenai kewajiban pemberi kerja, yang menyatakan bahwa

“ Pemberi kerja diwajibkan:

- a) secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;

- b) Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan Kerja;
- c) Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.”

Selanjutnya, Pasal 15 juga mengatur mengenai sanksi, yang menyatakan bahwa:

- (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.
- (2) Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran pengaturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).
- (3) Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut, tampak UU 1/1970 telah mengatur berbagai ketentuan mengenai K3 sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Berdasarkan regulasi di atas, dapat dipahami bahwa pengaturan ini pada dasarnya menekankan aspek pencegahan kecelakaan melalui penyediaan alat pelindung diri, pembinaan keselamatan, serta pemenuhan syarat-syarat keselamatan di lingkungan kerja. Pasal 9 dan Pasal 14 menetapkan kewajiban

pemberi kerja untuk memberikan penjelasan tentang bahaya kerja, menyediakan alat pelindung diri, memasang instruksi keselamatan, hingga memastikan seluruh syarat keselamatan dipenuhi. Ketentuan ini diperkuat dengan hak dan kewajiban pekerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 2. Pasal 15 mengatur sanksi berupa pidana kurungan paling lama tiga bulan atau denda maksimal Rp100.000.

Meskipun demikian, sejumlah kelemahan substantif tampak jelas. Pertama, pengaturan yang terdapat dalam Pasal 9 dan Pasal 14 hanya menekankan kewajiban normatif pemberi kerja tanpa disertai mekanisme pertanggungjawaban hukum yang tegas apabila kecelakaan kerja benar-benar terjadi. Kedua, UU ini tidak memuat klasifikasi risiko kerja, padahal setiap sektor memiliki potensi bahaya yang berbeda. Ketiadaan klasifikasi ini menyebabkan kewajiban keselamatan berlaku secara umum tanpa membedakan tingkat risiko.<sup>10</sup> Ketiga, sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 hanya berupa pidana kurungan paling lama tiga bulan atau denda Rp.100.000, jumlah yang jelas tidak relevan dengan potensi kerugian besar, baik berupa cedera serius maupun kehilangan nyawa pekerja.<sup>11</sup>

Adapun bentuk tanggung jawab pemberi kerja yang telah diakomodasi dalam sistem hukum nasional. Salah satu peraturan yang sering dianggap sebagai bentuk pertanggungjawaban pemberi kerja terhadap pekerja adalah kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).<sup>12</sup> Kewajiban pemberi kerja untuk mengikutsertakan pekerja dalam program JKK

---

<sup>10</sup> Syarifudin, M. D., Rushanti, S., & Tripariyanto, A. Y. (2025). Analisis Risiko Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Dengan Metode Hirarc Di Ud. Fuad Las Jaya. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 3(5), 1–14. <https://doi.org/10.61132/Venus.V3i5.1083>

<sup>11</sup> Proxisis. (N.D.). *Murahnya Harga Nyawa Pekerja, Refleksi Lemahnya Sanksi K3 Di Indonesia*. Diakses Dari [Http://Www.Safetysign.Co.Id/](http://www.safetysign.co.id/) Pada Tanggal 20 November 2025 Pukul 02.18

<sup>12</sup> Wageindicator Foundation. (2025). *Jaminan Kecelakaan Kerja – Jkk Bpjs Ketenagakerjaan. Jaminan Kecelakaan Kerja - Jkk Bpjs Ketenagakerjaan - Gajimu.Com* Diakses Pada Tanggal 20 November 2025 Pukul 02.39

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memang dapat dipandang sebagai bentuk tanggung jawab pemberi kerja terhadap perlindungan pekerja. Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menegaskan bahwa “jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial”, yang berarti negara menjamin terselenggaranya perlindungan dasar terhadap risiko kecelakaan kerja melalui mekanisme asuransi sosial.<sup>13</sup>

JKK menitikberatkan pada aspek kompensasi pascakecelakaan, seperti pemberian santunan, biaya pengobatan, atau manfaat tunai, tanpa menilai atau menegakkan pertanggungjawaban hukum atas unsur kelalaian pemberi kerja yang menyebabkan kecelakaan. Artinya, sistem ini hanya mengatur akibat hukum setelah kecelakaan terjadi, bukan mekanisme akuntabilitas hukum terhadap penyebabnya. Ketika UU 1/1970 gagal memberikan kerangka tanggung jawab yang lengkap, maka perlindungan hukum bagi pekerja menjadi timpang.<sup>14</sup> Sistem JKK bersifat sosial dan tidak dimaksudkan menggantikan tanggung jawab hukum pemberi kerja apabila terjadi kelalaian. Melihat berbagai persoalan tersebut mulai dari meningkatnya kecelakaan kerja, lemahnya pengawasan, rendahnya budaya keselamatan, hingga ketiadaan mekanisme pertanggungjawaban hukum yang tegas maka menjadi jelas bahwa regulasi keselamatan kerja saat ini belum mampu

---

<sup>13</sup> Putri, A. E. (2020). *Paham Jkk Dan Jkm: Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian* (Seri Buku Saku 5). Friedrich-Ebert-Stiftung Bekerja Sama Dengan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan & Dewan Jaminan Sosial Nasional.

<sup>14</sup> Raihan, “Mengapa UU Keselamatan Kerja 1970 Tak Lagi Relevan? Analisis Kritis dan Jalan ke Depan untuk Regulasi K3 di Era Industri 4.0,” *Diklatkerja.com*, 19 September 2025, diakses 28 November 2025, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i3.417>

menjawab tantangan kecelakaan kerja di lapangan.<sup>15</sup> Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan pembaruan kebijakan keselamatan kerja, terutama dalam memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih proporsional bagi pekerja yang berada dalam lingkungan kerja berbahaya.

Sejumlah regulasi turunan telah berupaya mengatur aspek keselamatan kerja dalam sektor berisiko tinggi, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, serta Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 38 Tahun 2014 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan, namun keseluruhan peraturan tersebut masih berfokus pada aspek teknis dan prosedural.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, bahwa tanggung jawab pemberi kerja tidak hanya berhenti pada pemenuhan hak-hak normatif seperti upah atau jaminan sosial, tetapi juga mencakup kewajiban hukum untuk menjamin K3 pekerja di tempat kerja.<sup>16</sup> Hubungan kerja bersifat subordinatif, sehingga pemberi kerja memikul tanggung jawab hukum yang lebih besar terhadap kondisi kerja, pelanggaran keselamatan, dan akibat hukum yang ditimbulkannya.<sup>17</sup>

Dengan demikian, permasalahan tersebut menjadi semakin kompleks apabila dikaitkan dengan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi. Ketiadaan norma yang membedakan antara jenis pekerjaan berisiko rendah dan tinggi

---

<sup>15</sup> “Tantangan Implementasi Operator K3 Umum di Perusahaan Indonesia,” *Indonesia Safety Center*, 28 November 2023, diakses 29 November 2025, <https://indonesiasafetycenter.org/tantangan-implementasi-operator-k3-umum-di-perusahaan-indonesia/>

<sup>16</sup> Khairani. (2020). *Pengantar Hukum Perburuahan Dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers, Hlm. 87-89.

<sup>17</sup> *Ibid.*, Hlm.90.

mengakibatkan perlindungan hukum yang diberikan bersifat general dan tidak proporsional. Hal ini menimbulkan ketimpangan dalam penerapan prinsip keadilan dan tanggung jawab hukum antara sektor industri dengan tingkat bahaya yang berbeda. Pekerjaan berisiko tinggi pada dasarnya mencakup jenis pekerjaan yang memiliki potensi bahaya besar terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja akibat paparan fisik, kimia, biologis, maupun mekanik. Kategori pekerjaan ini umumnya terdapat pada sektor pertambangan, konstruksi, migas, manufaktur berat, dan kelistrikan di mana tingkat kecelakaan kerja tergolong tinggi dan dapat berakibat fatal.<sup>18</sup> Sektor-sektor tersebut secara inheren menuntut penerapan standar keselamatan yang lebih ketat dibandingkan pekerjaan dengan risiko rendah.

Sehingga hal ini memperlihatkan bahwa meskipun UU 1/1970 menjadi dasar regulasi keselamatan kerja, ia belum menyediakan instrumen hukum yang efektif untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan substantif bagi pekerja, terutama dalam konteks pekerjaan dengan risiko tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak berfokus pada keseluruhan aspek perlindungan pekerja, tetapi secara khusus mengkaji kelemahan normatif dalam UU 1/1970 yakni ketiadaan mekanisme pertanggungjawaban hukum yang tegas, tidak adanya klasifikasi risiko kerja, serta lemahnya sanksi yang diatur. Kelemahan-kelemahan tersebut memperlihatkan adanya kebutuhan mendesak untuk mereformulasi regulasi keselamatan kerja agar lebih adaptif terhadap perkembangan industrialisasi modern dan mampu memberikan kepastian hukum yang proporsional bagi pekerja di sektor berisiko tinggi. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas,

---

<sup>18</sup> Anisya, A. P. (2024, February 12). *Waspada, Ini 6 Pekerjaan Di Indonesia Yang Beresiko Tinggi! Girls Beyond*. *Waspada, Ini 6 Pekerjaan Di Indonesia Yang Beresiko Tinggi!* Diakses Pada 20 November 2025 Pukul 02.45

penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Perlindungan Keselamatan Kerja Pada Pekerjaan Berisiko Tinggi Di Indonesia”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan keselamatan kerja dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban pemberi kerja dalam hukum administratif terhadap pekerja pada pekerjaan berisiko tinggi di Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengkaji bentuk perlindungan keselamatan kerja dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengkaji bentuk pertanggungjawaban pemberi kerja dalam hukum administratif terhadap pekerja pada pekerjaan berisiko tinggi di Indonesia.

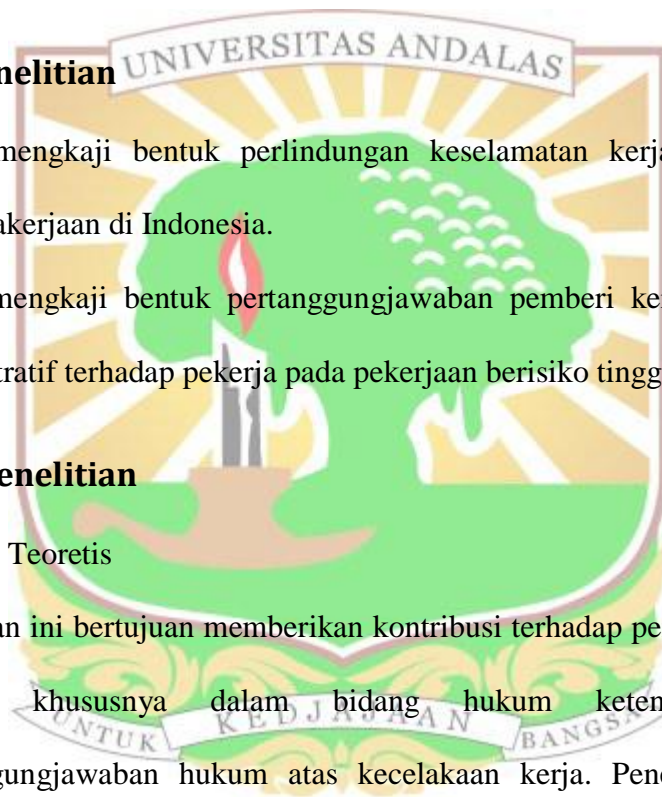
## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan pertanggungjawaban hukum atas kecelakaan kerja. Penelitian ini secara khusus diarahkan pada bidang hukum ketenagakerjaan dan pertanggungjawaban hukum atas kecelakaan kerja, dengan menyoroti kelemahan pengaturan dalam UU 1/1970.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, Penelitian ini menjadi sarana untuk mengembangkan kapasitas akademik dan kemampuan analisis hukum kritis terhadap



realitas sistem pertanggungjawaban dalam kecelakaan kerja. Selain menjadi bagian dari proses akademik sebagai calon sarjana hukum.

- b. Bagi publik, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi normatif dan argumentatif bagi pembuat kebijakan, pelaku usaha, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil dalam merumuskan kebijakan yang lebih adil, preventif, dan responsif. Khususnya dalam merancang mekanisme pertanggungjawaban hukum yang efektif bagi korban kecelakaan kerja. Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis berupa gagasan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif terhadap kepentingan perlindungan pekerja.

## E. Metode Penelitian

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder.<sup>19</sup> Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa penelitian hukum normatif merupakan proses untuk menemukan norma hukum, asas hukum, serta doktrin hukum yang digunakan dalam menjawab permasalahan hukum tertentu.<sup>20</sup> Hal ini juga sejalan dengan pendapat Bagir Manan, penelitian normatif adalah penelitian terhadap kaedah dan asas hukum yang ada.<sup>21</sup> Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, penelitian hukum empiris merupakan jenis penelitian hukum yang bertumpu pada data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat melalui

---

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 13.

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Op.Cit.*, Hlm. 25

<sup>21</sup> *Ibid.*, Hlm. 13.

pengamatan terhadap praktik hukum yang berlangsung dalam kehidupan sosial.<sup>22</sup>

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data yang telah teruji kebenarannya, maka penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Metode pendekatan hukum normatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur keselamatan kerja dan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan berisiko tinggi. Pendekatan normatif dilakukan melalui penelaahan asas-asas hukum, kajian terhadap sistematika hukum, serta analisis sinkronisasi hukum, baik secara vertikal maupun horizontal, guna menilai konsistensi dan kecukupan pengaturan keselamatan kerja dalam kerangka hukum nasional.<sup>23</sup>

### 2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan dalam meneliti permasalahan dalam tulisan ini. Pendekatan tersebut antara lain:

#### a. Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah legislasi atau regulasi, karena fokus utama dari penelitian ini adalah aturan hukum yang menjadi sentral pembahasan.<sup>24</sup> Melalui pendekatan ini, dilakukan penelaahan secara komprehensif terhadap seluruh ketentuan hukum tertulis,

---

<sup>22</sup> Soemitro, R. H., in Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme penelitian hukum normatif & empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, p. 154.

<sup>23</sup> Zainuddin Ali (2015), *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, Hlm.25.

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Loc. Cit .*, Hlm. 13.

baik hukum formil maupun materiil, yang berhubungan dengan Keselamatan Kerja.

b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis isu-isu hukum dalam penelitian dengan menelaah konsep-konsep hukum yang mendasari terbentuknya suatu norma. Pendekatan ini memberikan sudut pandang analitis terhadap permasalahan hukum dari sisi teori dan nilai-nilai yang melekat pada norma hukum, serta meninjau kesesuaian antara norma dalam suatu regulasi dengan semangat atau prinsip dasar dari konsep hukum yang melandasinya.<sup>25</sup> Sebagian besar jenis pendekatan ini dipakai untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan penorma dalam suatu perundang-undangan apakah telah sesuai dengan ruh yang terkandung dalam konsep-konsep hukum yang mendasarinya.<sup>26</sup>

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus digunakan dengan menganalisis kasus kecelakaan kerja pada sektor pekerjaan berisiko tinggi untuk melihat penerapan kewajiban keselamatan kerja serta bentuk pertanggungjawaban hukum administratif yang dikenakan kepada pemberi kerja.

### 3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menggambarkan ketentuan hukum secara sistematis berdasarkan bahan hukum yang ditelaah, sedangkan sifat analitis digunakan untuk menilai, mengkaji serta memberikan argumentasi terhadap norma, asas, kasus dan konsep hukum yang ditemukan dalam peraturan perundang-undangan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*

maupun doktrin hukum. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berhenti pada pemaparan aturan hukum, tetapi juga memberikan analisis kritis mengenai relevansi dan konsistensi norma hukum dalam menjawab isu terkait keselamatan kerja dan ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

#### 4. Sumber dan Bahan Hukum

##### a. Bahan Hukum Primer

Merupakan sumber utama yang bersifat otoritatif dan mengikat, karena memuat norma hukum yang berlaku. Di mana dalam hal ini bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.<sup>28</sup>

Dalam konteks ini, bahan hukum primer terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN);
5. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
6. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
7. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3);

---

<sup>27</sup>Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Kencana. <https://opac.perpusnas.go.id/detailopac.aspx?id=1133763>

<sup>28</sup>Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum* (Hlm. 54). Depok: UI Press.

8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian;

b. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan yang bersifat penjelasan atau interpretatif terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang utama adalah buku teks yang berisi prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi yang tinggi.<sup>29</sup>

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan primer dan bahan sekunder. Bahan tersier dapat berupa kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sebagainya.<sup>30</sup>

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum normatif ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) yang terfokus pada penelusuran bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan tujuan memperoleh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier secara valid dan memadai untuk dianalisis.<sup>31</sup> Studi kepustakaan merupakan teknik utama dalam penelitian hukum normatif. Melalui metode ini, peneliti menelusuri berbagai literatur hukum, peraturan perundang-undangan, dan dokumen lainnya guna

---

<sup>29</sup> Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian Hukum* (Ed. Revisi, Hlm. 142). Jakarta: Kencana.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Repository Uin Suska Riau. (2017). *Bab III Metode Penelitian* (Hlm. 72). Diakses Dari [https://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/17789/8/8.%20bab%20iii%20\(1\).Pdf](https://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/17789/8/8.%20bab%20iii%20(1).Pdf)

memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai topik yang diteliti.<sup>32</sup> Selain studi kepustakaan, penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data empiris. Data empiris dikumpulkan melalui studi dokumen terhadap laporan kecelakaan kerja, data pengawasan ketenagakerjaan, dan kasus-kasus kecelakaan kerja pada sektor berisiko tinggi yang bersumber dari instansi pemerintah serta publikasi resmi.

## 6. Metode dan Analisis data

Dalam menganalisis data dan merumuskan kesimpulan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yakni:

- a. Deskriptif, untuk menggambarkan kondisi atau peristiwa hukum secara faktual;<sup>33</sup>
- b. Komparatif, untuk membandingkan pandangan para ahli hukum dalam literatur terkait;<sup>34</sup>
- c. Evaluatif, untuk menilai hasil analisis deskriptif dan komparatif guna menentukan posisi peneliti;<sup>35</sup>
- d. Argumentatif, untuk menyampaikan pendapat peneliti sebagai jawaban atas isu hukum yang dikaji.<sup>36</sup>
- e. Analisis Kualitatif Empiris, digunakan untuk mengkaji data kasus kecelakaan kerja dan praktik pengawasan keselamatan kerja, dengan cara mengaitkan fakta-fakta empiris di lapangan dengan ketentuan

---

<sup>32</sup> Hukumonline. (N.D.). *Objek Penelitian Hukum Normatif Untuk Tugas Akhir*. Diakses 15 Mei 2025, Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/objek-penelitian-hukum-normatif-untuk-tugas-akhir-lt63a46376c6f72/>

<sup>33</sup> I Made, Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media, Jakarta, Hlm. 152.

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> *Ibid.* Hlm, 153.

<sup>36</sup> *Ibid.* Hlm, 154

hukum yang berlaku. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum (das sollen) dan realitas penerapannya (das sein), khususnya dalam konteks pertanggungjawaban hukum administratif atas pelanggaran keselamatan kerja pada pekerjaan berisiko tinggi.

