



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 3278-3286

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Tanggung Jawab Perusahaan dalam Memastikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Hukum Perdata

Fibrayir Dalika Sobahul, Agus Ariadi

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

fibrayirdalika@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tanggung jawab perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut perspektif hukum perdata. Tujuan penelitian adalah mengetahui bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja serta konsekuensi hukum yang muncul apabila terjadi kelalaian dalam penerapannya. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif melalui studi kepustakaan terhadap berbagai regulasi, antara lain KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta Permenaker Nomor 11 Tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan dalam K3 merupakan kewajiban hukum bersifat preventif maupun represif. Tanggung jawab preventif diwujudkan melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan menyediakan perlindungan, alat keselamatan, pelatihan, dan evaluasi risiko. Sementara itu, tanggung jawab represif muncul ketika terjadi kecelakaan atau kerugian, yang dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa sanksi perdata, pidana, maupun administratif. Kelalaian perusahaan dalam memenuhi standar K3 dapat memicu gugatan ganti rugi berdasarkan wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum. Oleh karena itu, penerapan K3 yang komprehensif dan konsisten diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan melindungi hak tenaga kerja. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pengawasan pemerintah dan penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) sebagai instrumen untuk meminimalkan kecelakaan kerja, meningkatkan kepastian perlindungan hukum bagi pekerja, serta memastikan perusahaan menjalankan kewajiban hukumnya secara bertanggung jawab.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); Hukum Perdata; Tanggung Jawab Perusahaan

1. Latar Belakang

Menurut World Health Organization (WHO), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja setinggi mungkin pada semua jenis pekerjaan. K3 juga bertujuan mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh aktivitas atau lingkungan kerja, sehingga dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja dari berbagai risiko yang dapat membahayakan kesehatan mereka. Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2023, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didefinisikan sebagai seluruh kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui berbagai upaya pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Irzal (2016) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya pengendalian terhadap berbagai potensi bahaya di lingkungan kerja agar pekerja terlindungi dari risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya saat menjalankan tugas. Sependapat dengan itu, Sofyan (2016) juga menuliskan bahwa kesadaran akan pentingnya K3 harus terus ditanamkan dan menjadi budaya bagi setiap sumber daya manusia di perusahaan. Selain sebagai pemenuhan persyaratan kerja, penerapan K3 juga merupakan bagian dari pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi tenaga kerja. Dengan diterapkannya K3 secara konsisten, pekerja akan mendapatkan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja serta dapat mengurangi kemungkinan terjadinya insiden di tempat kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya yang terencana dan berkelanjutan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai potensi bahaya di tempat kerja. K3

tidak hanya berfokus pada pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga mencakup pemeliharaan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja. Dengan penerapan K3 yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat, sehingga produktivitas meningkat dan hak-hak dasar pekerja sebagai manusia dapat terlindungi dengan baik.

Perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus menjadi perhatian utama manajemen perusahaan. Tenaga kerja tidak hanya berperan sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai aset berharga yang perlu dijaga keselamatannya dan kesehatannya. Oleh karena itu, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan menerapkan berbagai peraturan K3 yang wajib dipatuhi oleh seluruh pihak. Upaya perlindungan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya bahaya atau penyakit akibat pekerjaan maupun lingkungan kerja, sehingga karyawan dapat merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Dengan kondisi kesehatan yang baik, karyawan mampu bekerja secara optimal dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun demikian, penerapan K3 di lapangan sering kali belum berjalan secara maksimal. Masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami pentingnya penerapan K3 sebagai bagian dari sistem manajemen kerja. Kurangnya kesadaran, pengawasan, serta keterbatasan fasilitas dan peralatan kerja sering kali menjadi faktor penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja. Padahal, penerapan K3 yang baik tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi perusahaan dalam menjaga efisiensi, menekan biaya kecelakaan, dan membangun citra positif di mata publik. Fakta di lapangan menunjukkan banyak pekerjaan di lapangan yang memiliki risiko kecelakaan tinggi namun masih dilakukan dengan peralatan sederhana dan kurang memadai. Kondisi seperti ini sudah sering terjadi hingga dianggap hal yang wajar oleh para pekerja. Padahal, tingginya angka kecelakaan kerja tersebut menjadi salah satu alasan pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya mengatur mengenai pentingnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Aturan ini dibuat sebagai upaya untuk meningkatkan kelancaran kerja, mengurangi risiko kecelakaan, serta mendorong penerapan teknik-teknik keselamatan kerja yang lebih baik dan sesuai standar. Selain itu, regulasi ini juga bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan pekerja. Di Indonesia tercatat bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2020 terdapat 220.740 korban, meningkat menjadi 234.370 orang pada 2021, dan 265.334 orang pada 2022. Tidak hanya jumlahnya yang meningkat, tetapi juga tingkat keparahannya, dengan korban meninggal mencapai 6.552 orang pada tahun 2022. Fenomena ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih menjadi persoalan serius di dunia ketenagakerjaan Indonesia.

Peningkatan kecelakaan kerja tersebut disebabkan oleh tiga faktor utama, yaitu manusia, peralatan, dan lingkungan kerja. Faktor manusia menjadi penyebab terbesar, mencapai sekitar 88%, yang meliputi kurangnya pemahaman terhadap aturan K3, minimnya pelatihan keselamatan, rendahnya kesadaran penggunaan alat pelindung diri (APD), serta tidak adanya prosedur kerja (SOP) yang memadai. Dari sisi peralatan, banyak kecelakaan terjadi akibat kondisi mesin yang tidak layak dan penempatan alat kerja yang tidak aman. Sementara dari sisi lingkungan, desain tempat kerja yang berisiko, kondisi kerja ekstrem, serta kurangnya ventilasi atau sistem keamanan juga turut memperburuk situasi.

Selain itu, lemahnya pengawasan pemerintah dan rendahnya kesadaran perusahaan dalam menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) turut memperparah kondisi ini. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3 bahkan menurun 14% pada tahun 2023, dari 2.004 menjadi 1.749 perusahaan. Kurangnya tenaga pengawas, minimnya anggaran pelatihan, dan rendahnya komitmen terhadap sertifikasi K3 membuat upaya preventif pemerintah belum efektif menekan angka kecelakaan. Dengan demikian, tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan masih lemahnya budaya keselamatan di tempat kerja. Diperlukan peningkatan kesadaran, pengawasan yang lebih ketat, serta penerapan sanksi tegas bagi perusahaan yang mengabaikan K3, agar keselamatan tenaga kerja benar-benar terlindungi dan risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji tanggung jawab hukum perusahaan dalam penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja. Witama dkk. menyoroti tanggung jawab perusahaan dalam menjamin penerapan K3 bagi pekerja berdasarkan kerangka peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menyimpulkan bahwa secara normatif instrumen hukum K3 di Indonesia telah cukup memadai, namun

implementasinya masih terkendala keterbatasan fasilitas dan lemahnya pengawasan. Rattry mengkaji hubungan hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja dalam pelaksanaan K3 pada sektor konstruksi dan menunjukkan masih adanya polemik dalam praktik karena perbedaan pemahaman antara pelaksana dan pengawas.

Akbar mengulas pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang menderita kecelakaan kerja dengan menggunakan konstruksi perbuatan melawan hukum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun kajiannya lebih terfokus pada kasus konkret di sektor tertentu. Di sisi lain, Simanjuntak dan Sibarani menekankan persoalan lemahnya penegakan hukum secara umum di Indonesia, sedangkan Maruhawa dkk. menyoroti keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dan belum optimalnya penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai salah satu faktor tingginya angka kecelakaan kerja. Berbagai penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja dan kelancaran operasional perusahaan, namun lebih banyak berfokus pada aspek manajerial daripada konstruksi tanggung jawab perdata perusahaan (Simbolon; Salsabil; Nola).

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya masih membahas K3 dalam perspektif normatif umum atau pada sektor tertentu, dan belum secara spesifik mengelaborasi konstruksi tanggung jawab perusahaan dalam perspektif hukum perdata, baik dalam bentuk wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum dan yang dikaitkan langsung dengan perkembangan pengaturan K3 mutakhir, termasuk ketentuan-ketentuan teknis yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2023 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Ruang Terbatas.

Selain itu, masih terdapat kesenjangan antara banyaknya norma K3 dan realitas tingginya angka kecelakaan kerja serta menurunnya jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3. Berangkat dari research gap tersebut, artikel ini berupaya memberikan kontribusi dengan menganalisis secara lebih terarah bagaimana konstruksi tanggung jawab perusahaan dalam perspektif hukum perdata terhadap penerapan K3, sekaligus menjelaskan konsekuensi hukum yang timbul apabila perusahaan mengabaikan kewajiban K3 yang telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. Berdasarkan tingginya kasus kecelakaan kerja di Indonesia dan lemahnya penerapan K3, peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana perusahaan melaksanakan kewajibannya dalam menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan hukum perdata. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk tanggung jawab perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut perspektif hukum perdata?
2. Apa konsekuensi hukum yang dapat timbul bagi perusahaan apabila lalai dalam menerapkan K3 hingga menimbulkan kerugian bagi pekerja?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (doktrinal), yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis tanggung jawab perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdasarkan ketentuan hukum perdata serta peraturan perundang-undangan terkait. Data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber hukum seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2023, serta bahan hukum sekundernya berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik K3 dan tanggung jawab perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dengan menelaah dan menginterpretasikan bahan hukum untuk menemukan asas-asas hukum, konsep, serta penerapan tanggung jawab perdata dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kewajiban hukum perusahaan dalam melindungi tenaga kerja sesuai dengan prinsip K3.

3. Hasil dan Diskusi

Pemaparan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil telaah literatur dan kajian yuridis normatif, diketahui bahwa tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian integral dari hubungan hukum antara pemberi

kerja dan pekerja. Hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta). Pasal tersebut mencerminkan adanya kewajiban timbal balik, di mana pekerja wajib melaksanakan pekerjaan dengan baik, sementara pemberi kerja wajib memberikan upah dan menjamin kondisi kerja yang aman bagi tenaga kerja. Artinya, dalam konteks hukum perdata, tanggung jawab terhadap keselamatan kerja bukan sekadar kewajiban moral, tetapi kewajiban hukum yang dapat menimbulkan konsekuensi apabila dilanggar. Pemerintah Indonesia juga telah mengatur kewajiban penerapan K3 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2023. Aturan tersebut secara tegas mewajibkan setiap perusahaan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui penerapan sistem kerja yang aman, penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, dan pengawasan terhadap potensi bahaya di tempat kerja. Dengan kata lain, penerapan K3 merupakan bentuk konkret tanggung jawab hukum perusahaan yang bersifat preventif.

Namun, berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2022), angka kecelakaan kerja di Indonesia masih menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Kondisi ini menggambarkan bahwa kewajiban perusahaan untuk menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja belum dilaksanakan secara konsisten di lapangan, meskipun berbagai instrumen hukum telah mengatur hal tersebut secara jelas. Dengan kata lain, masih terdapat kesenjangan antara ketentuan normatif yang mewajibkan penerapan K3 dan realitas pelaksanaannya dalam hubungan kerja sehari-hari. Dari sudut pandang hukum perdata, keadaan tersebut dapat dimaknai sebagai indikasi kelalaian perusahaan dalam memenuhi kewajiban hukumnya untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja. Kecelakaan kerja yang terjadi akibat kurangnya pelatihan, pengawasan, penyediaan alat pelindung diri, maupun pemeliharaan peralatan kerja pada dasarnya mencerminkan tidak terpenuhinya kewajiban K3 sebagai bagian dari isi perjanjian kerja dan perintah undang-undang.

Kelalaian seperti ini dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi apabila kewajiban K3 telah menjadi bagian dari perjanjian kerja, dan sekaligus sebagai perbuatan melawan hukum apabila menimbulkan kerugian bagi pekerja. Dengan demikian, data kecelakaan kerja bukan hanya memiliki makna statistik, tetapi juga menjadi dasar untuk menilai tanggung jawab perdata perusahaan terhadap pekerja yang menjadi korban. Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dan implementasi di lapangan. Dari sudut pandang hukum perdata, hal ini dapat dikategorikan sebagai kelalaian (*negligence*) dari pihak perusahaan yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja. Dengan demikian, perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan Pasal 1365 KUHPerduta tentang perbuatan melawan hukum, karena lalai dalam memenuhi kewajiban hukumnya untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja

Analisis dan Pembahasa

a. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan dalam Perspektif Hukum Perdata

Dalam hukum perdata, tanggung jawab perusahaan terhadap K3 dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu wanprestasi dan perbuatan melawan hukum (PMH)

- 1) Tanggung jawab karena wanprestasi muncul ketika perusahaan tidak melaksanakan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1602 KUHPerduta, pemberi kerja wajib melindungi pekerja selama melaksanakan pekerjaannya. Jika perusahaan lalai dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman atau tidak memberikan alat pelindung diri sebagaimana diatur dalam peraturan, maka perusahaan telah melakukan wanprestasi dan wajib memberikan ganti rugi atas kerugian yang timbul
- 2) Tanggung jawab karena perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerduta berlaku ketika tindakan atau kelalaian perusahaan menimbulkan kerugian bagi pekerja. Misalnya, jika pekerja mengalami kecelakaan akibat tidak tersedianya fasilitas keamanan yang layak atau tidak adanya pelatihan keselamatan kerja, maka perusahaan dianggap lalai dan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum. Dalam konteks ini, perusahaan berkewajiban membayar ganti rugi baik secara materiil maupun immaterial.

Penerapan prinsip tanggung jawab ini sejalan dengan konsep perlindungan hukum preventif dan represif. Secara preventif, perusahaan wajib memastikan penerapan standar K3, sedangkan secara represif, perusahaan bertanggung jawab memberikan kompensasi apabila kelalaiannya menimbulkan kerugian. Dengan demikian,

tanggung jawab perusahaan bersifat menyeluruh, mencakup pencegahan, penanganan, dan pemulihan akibat kecelakaan kerja.

b. Kewajiban Perusahaan Berdasarkan Regulasi K3

Di Indonesia, tanggung jawab perusahaan terhadap K3 diatur dalam beberapa ketentuan, seperti:

- 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengamanatkan bahwa setiap tempat kerja wajib dilengkapi sistem pencegahan kecelakaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih lanjut mengatur kewajiban perusahaan menyediakan sarana K3 dan melakukan pelatihan keselamatan.
- 3) Permenaker Nomor 11 Tahun 2023 mempertegas bahwa seluruh kegiatan perusahaan harus menjamin perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

Dengan dasar hukum tersebut semakin mempertegas bahwa tanggung jawab perusahaan meliputi:

- 1) Menyediakan sarana dan prasarana kerja yang aman.
- 2) Melakukan pelatihan dan sosialisasi mengenai K3.
- 3) Menjamin tersedianya alat pelindung diri (APD).
- 4) Melakukan pengawasan terhadap penerapan K3 di tempat kerja.
- 5) Memberikan kompensasi dan jaminan sosial bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Kelalaian terhadap kewajiban ini dapat menimbulkan tanggung jawab hukum perdata maupun pidana. Dari sisi perdata, pekerja dapat menuntut ganti rugi atas kerugian yang diderita, sementara dari sisi administratif atau pidana, perusahaan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Relevansi Penerapan Tanggung Jawab Perdata dalam Kasus K3

Berdasarkan data dari Info Singkat DPR RI (2023), banyak kecelakaan kerja di Indonesia disebabkan oleh kelalaian perusahaan, seperti tidak adanya SOP keselamatan, kondisi mesin yang tidak layak, dan minimnya pelatihan. Dalam hal ini, pertanggungjawaban hukum perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu tanggung jawab hukum perdata, tanggung jawab pidana, dan sanksi administratif.

Pertama, dalam konteks hukum perdata, perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban karena kelalaiannya memenuhi unsur perbuatan melawan hukum (PMH) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHP, yaitu adanya perbuatan, kesalahan, kerugian, dan hubungan sebab-akibat antara tindakan perusahaan dengan kerugian yang dialami pekerja. Jika terbukti lalai dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman atau tidak memenuhi standar K3, perusahaan wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja atau keluarganya. Kelalaian terhadap kewajiban ini dapat menimbulkan tanggung jawab hukum perdata maupun pidana. Dari sisi perdata, pekerja dapat menuntut ganti rugi atas kerugian yang diderita, sementara dari sisi administratif atau pidana, perusahaan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Relevansi Penerapan Tanggung Jawab Perdata dalam Kasus K3

Berdasarkan data dari Info Singkat DPR RI (2023), banyak kecelakaan kerja di Indonesia disebabkan oleh kelalaian perusahaan, seperti tidak adanya SOP keselamatan, kondisi mesin yang tidak layak, dan minimnya pelatihan. Dalam hal ini, pertanggungjawaban hukum perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu tanggung jawab hukum perdata, tanggung jawab pidana, dan sanksi administratif.

- 1) Pertama, dalam konteks hukum perdata, perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban karena kelalaiannya memenuhi unsur perbuatan melawan hukum (PMH) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHP, yaitu adanya perbuatan, kesalahan, kerugian, dan hubungan sebab-akibat antara tindakan perusahaan dengan kerugian yang dialami pekerja. Jika terbukti lalai dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman atau tidak memenuhi standar K3, perusahaan wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja atau keluarganya.

- 2) Kedua, dari sisi hukum pidana, kelalaian perusahaan yang menyebabkan luka berat atau kematian pekerja dapat dikategorikan sebagai tindak pidana, sebagaimana diatur dalam Pasal 359 dan 360 KUHP, yang menyebutkan bahwa siapa pun yang karena kelalaiannya menyebabkan orang lain mati atau luka berat dapat dipidana. Dalam hal ini, pihak yang bertanggung jawab (seperti pimpinan atau pengurus perusahaan) dapat dikenai hukuman pidana apabila terbukti lalai memenuhi kewajiban keselamatan kerja.
- 3) Ketiga, terdapat sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dapat berupa teguran, penghentian sementara kegiatan, pencabutan izin operasional, hingga denda administratif bagi perusahaan yang tidak menerapkan sistem K3 sesuai ketentuan.

Dalam konteks hukum perdata, perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban karena kelalaian tersebut memenuhi unsur perbuatan melawan hukum yakni adanya perbuatan, kesalahan, kerugian, dan hubungan sebab-akibat antara tindakan perusahaan dengan kerugian pekerja. Selain itu, kecelakaan kerja juga menimbulkan kerugian imateriil seperti trauma, rasa takut, atau kehilangan anggota keluarga, yang menurut hukum juga dapat digugat ganti rugi berdasarkan yurisprudensi Mahkamah Agung tentang perluasan ruang lingkup kerugian nonmateriil. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan tanggung jawab perusahaan dalam K3 tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berdampak pada pemulihan hak-hak pekerja sebagai subjek hukum yang dilindungi.

Implikasi Hukum dan Perlunya Penegakan yang Lebih Tegas

Analisis terhadap data dan regulasi menunjukkan bahwa penerapan K3 masih bersifat formalitas dan belum menjadi budaya kerja di banyak perusahaan. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memang telah melakukan berbagai upaya preventif seperti sosialisasi, pelatihan, dan penghargaan K3. Namun, upaya tersebut belum cukup efektif karena lemahnya pengawasan dan minimnya sanksi bagi perusahaan yang melanggar.

Dalam berbagai penelitian terdahulu, penerapan K3 umumnya ditempatkan sebagai instrumen perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kinerja perusahaan, tetapi belum banyak yang secara khusus mengaitkannya dengan konstruksi tanggung jawab perdata pemberi kerja. Ratry (2021) menegaskan bahwa dalam proyek konstruksi, pengusaha dan pekerja sama-sama memikul kewajiban untuk menaati ketentuan K3; pelanggaran terhadap kewajiban tersebut menimbulkan konsekuensi hukum sesuai perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Fokusnya lebih pada keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, sementara penelitian ini melanjutkan diskusi itu dengan menunjukkan bagaimana pelanggaran kewajiban K3 dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum dalam perspektif KUHPperdata.

Penelitian Simbolon dkk. menempatkan K3 sebagai faktor penentu optimalisasi produktivitas kerja, karena penerapan K3 yang baik terbukti menekan angka kecelakaan, mengurangi kerugian material, dan menjaga kesehatan pekerja sehingga berdampak positif pada output perusahaan. Namun, penelitian tersebut lebih menekankan dimensi manajerial dan produktivitas dibanding konsekuensi pertanggungjawaban hukum ketika kewajiban K3 diabaikan.

Penelitian ini menambahkan bahwa manfaat K3 bukan hanya ekonomis dan manajerial, tetapi juga berkaitan erat dengan risiko gugatan ganti rugi apabila perusahaan lalai memenuhi standar keselamatan yang menjadi bagian dari kewajiban kontraktualnya. Sejalan dengan itu, Salsabil (2023) menunjukkan bahwa di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti apron bandara, penerapan K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kelancaran operasional. Di sana, K3 diposisikan sebagai syarat agar kegiatan penerbangan berjalan aman dan tanpa gangguan.

Meskipun penelitian tersebut berfokus pada hubungan K3 dengan kinerja operasional, logika yang sama dapat diperluas ke dimensi perdata: kelalaian perusahaan dalam menjamin K3 yang memadai bukan hanya mengganggu kelancaran operasi, tetapi juga membuka potensi gugatan ganti rugi dari pekerja yang dirugikan. Penelitian Witama dkk. (2025) juga menegaskan bahwa kerangka regulasi K3 di Indonesia relatif lengkap melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta berbagai peraturan pelaksana, namun implementasinya masih menghadapi kendala pada aspek pengawasan, integrasi SMK3 ke dalam proses bisnis, dan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia.

Penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan memberikan penjelasan bagaimana kelemahan implementasi itu, apabila mengakibatkan kerugian bagi pekerja, dapat menimbulkan tanggung jawab perdata bagi perusahaan dalam bentuk kewajiban mengganti kerugian materiil maupun immateriil berdasarkan Pasal 1365 dan 1601 KUHPperdata. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah dengan memberikan jembatan yang lebih eksplisit antara norma K3 sebagai kewajiban publik dan tanggung jawab perdata sebagai konsekuensi privat atas pelanggaran kewajiban tersebut.

Gambaran konkret mengenai pentingnya pemenuhan kewajiban K3 dapat dilihat dari sejumlah kasus kecelakaan kerja yang pernah terjadi. Nola (2023) mengutip, kasus kecelakaan di salah satu perusahaan migas di mana seorang pekerja terjatuh ke dalam tangki limbah beracun dan dua rekannya yang berusaha menolong ikut menjadi korban. Peristiwa tersebut menunjukkan lemahnya standar operasional prosedur penanganan keadaan darurat serta minimnya pemahaman pekerja mengenai bahaya bahan kimia. Dalam perspektif hukum perdata, kelalaian perusahaan untuk menyediakan prosedur kerja aman dan pelatihan memadai dapat dinilai sebagai perbuatan melawan hukum karena menempatkan pekerja pada situasi berbahaya yang seharusnya dapat diprediksi dan dicegah. Selanjutnya kecelakaan fatal di sebuah resort wisata ketika lift karyawan terjun ke jurang akibat kegagalan tali penyangga juga menggambarkan risiko besar ketika peralatan kerja tidak dipelihara dan diuji kelayakannya secara berkala.

Dari kacamata K3, perusahaan seharusnya melakukan inspeksi rutin, memastikan kapasitas beban sesuai standar, dan memasang sistem pengaman ganda. Apabila kewajiban tersebut diabaikan dan menimbulkan korban jiwa, perusahaan tidak hanya berhadapan dengan sanksi administratif dan pidana, tetapi juga dapat digugat secara perdata oleh korban atau ahli warisnya untuk memperoleh ganti rugi atas kerugian yang timbul. Contoh lain dari penelitian S, W. N. dan Ferijani (2019) di perusahaan Mie Cap Nyonya "Panca Jaya". Penelitian tersebut menemukan bahwa perusahaan baru mulai menerapkan program K3 pada tahun 2018 dan pelaksanaannya masih sangat sederhana: hanya tersedia P3K dan alat pemadam kebakaran, sementara indikator sistem seperti check list, prosedur manajemen keselamatan kerja, serta pelibatan pengawas dalam pelaporan kecelakaan belum dijalankan secara optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kewajiban perusahaan untuk membangun sistem K3 yang terstruktur belum sepenuhnya dipenuhi. Apabila dalam situasi seperti ini terjadi kecelakaan kerja, posisi hukum perusahaan akan menjadi lemah karena dapat dinilai lalai menyediakan perlindungan yang layak sebagaimana dituntut oleh UU Keselamatan Kerja dan norma umum kehati-hatian dalam KUHPperdata. Penelitian Salsabil (2023) mengenai petugas Apron Movement Control di Bandar Udara Internasional Sentani juga menggambarkan bagaimana K3 yang tidak dijalankan secara konsisten berpotensi mengganggu keselamatan dan kelancaran operasional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa K3 berkontribusi terhadap kelancaran operasi ketika didukung oleh disiplin kerja yang baik.

Apabila perusahaan tidak menyediakan alat pelindung diri yang memadai, tidak melakukan briefing keselamatan secara rutin, atau membiarkan pelanggaran prosedur tanpa sanksi, maka setiap insiden yang terjadi dapat dikaitkan dengan kelalaian manajerial. Dalam perspektif perdata, kelalaian semacam ini dapat dipandang sebagai pelanggaran terhadap kewajiban kontraktual untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. Sejalan dengan itu, Witama dkk. (2025) menekankan bahwa banyak perusahaan sudah memiliki kebijakan dan prosedur tertulis tentang K3, namun pelaksanaannya sering terkendala keterbatasan fasilitas, pengawasan yang tidak konsisten, dan disiplin kerja yang masih rendah. Penelitian ini memposisikan temuan tersebut sebagai dasar untuk mengargumentasikan bahwa perbedaan antara kebijakan tertulis dan praktik di lapangan menjadi titik kritis penilaian tanggung jawab perdata.

Apabila perusahaan telah mengakui kewajiban K3 dalam peraturan internal, tetapi tidak mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menjalankannya, maka ketika terjadi kecelakaan kerja, pengadilan beralasan kuat untuk menyimpulkan adanya kelalaian dan menghukum perusahaan membayar ganti rugi kepada pekerja yang dirugikan. Oleh karena itu, dibutuhkan penegakan tanggung jawab hukum perdata secara konsisten untuk memberikan efek jera. Ketika perusahaan mengetahui bahwa kelalaian mereka dapat menimbulkan tuntutan hukum dan kerugian finansial, maka kepatuhan terhadap K3 akan meningkat. Dengan demikian, hukum perdata berfungsi tidak hanya sebagai sarana penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai alat pencegahan pelanggaran keselamatan kerja.

Selain penegakan hukum, peningkatan penerapan praktis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) juga menjadi hal yang sangat penting. SMK3 merupakan sistem terintegrasi yang mengatur seluruh

proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan peningkatan berkelanjutan dalam bidang K3. Melalui penerapan SMK3, perusahaan dapat melakukan identifikasi potensi bahaya, menilai risiko, dan menetapkan langkah-langkah pengendalian yang sistematis untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Implementasi SMK3 juga harus dilengkapi dengan dokumentasi kegiatan, audit internal, dan pelaporan berkala kepada pihak terkait agar akuntabilitas perusahaan dapat terukur dengan jelas.

Dari sisi pengawasan, pemerintah perlu memperkuat peran pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan inspeksi rutin di tempat kerja. Pengawasan yang efektif bukan hanya dilakukan secara administratif, tetapi juga melalui pemeriksaan langsung di lapangan untuk memastikan ketersediaan alat pelindung diri (APD), kelayakan peralatan kerja, serta kepatuhan perusahaan terhadap prosedur keselamatan. Peningkatan jumlah dan kompetensi pengawas juga penting agar pengendalian terhadap pelanggaran K3 dapat dilakukan lebih cepat dan tepat sasaran. Selanjutnya, dalam konteks pemberian kompensasi, perusahaan wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, baik berupa santunan tunai, perawatan medis, maupun jaminan sosial ketenagakerjaan. Kewajiban ini didasarkan pada prinsip tanggung jawab perdata dan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan, yang menjamin perlindungan bagi tenaga kerja melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Pemberian kompensasi yang tepat dan cepat bukan hanya merupakan bentuk tanggung jawab hukum, tetapi juga mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pekerjanya.

Dengan demikian, penegakan hukum yang tegas, penerapan sistem manajemen K3 yang menyeluruh, pengawasan yang konsisten, serta pemberian kompensasi yang adil akan menciptakan ekosistem kerja yang lebih aman dan produktif. Langkah-langkah tersebut perlu dijalankan secara simultan agar K3 tidak hanya menjadi kewajiban formal, melainkan menjadi budaya kerja yang tertanam kuat dalam setiap aktivitas perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Kewajiban tersebut bersumber dari perjanjian kerja dan perintah undang-undang, terutama Pasal 1602 KUHPerdara, Pasal 1365 KUHPerdara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan pelaksana seperti Permenaker Nomor 11 Tahun 2023. Apabila perusahaan lalai menyediakan lingkungan kerja yang aman, sarana K3, dan pembinaan yang cukup, kelalaian tersebut dapat dinilai sebagai wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum. Dalam keadaan demikian, perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban perdata dalam bentuk kewajiban ganti rugi terhadap pekerja yang dirugikan, baik kerugian materiil maupun immateriil. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan K3 di Indonesia masih belum optimal. Masih ditemukan lemahnya pengawasan, rendahnya komitmen sebagian perusahaan, serta belum meratanya penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3), sehingga angka kecelakaan kerja tetap tinggi. Oleh karena itu, penegakan ketentuan K3 perlu diperkuat melalui pengawasan yang lebih serius, penerapan sanksi perdata, pidana maupun administratif yang proporsional, serta pemberian kompensasi yang layak kepada korban kecelakaan kerja. Jika langkah-langkah tersebut dijalankan secara konsisten, K3 tidak hanya menjadi kewajiban formal di atas kertas, tetapi dapat berkembang menjadi budaya kerja yang melindungi hak dan martabat pekerja sekaligus mendukung keberlangsungan usaha.

Referensi

1. Akbar, R. F. (2024). Pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja/buruh yang melakukan kelalaian kerja. *[Nama Jurnal]*, 2(8), 1001–1014.
2. Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2022). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada pegawai saat pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita, 61–80.
3. Irzal, M. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*. Kencana.
4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1602, 1365.
5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Pasal 359, 360.
6. Maruhawa, D. N., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2025). Peran pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan SMK3 sebagai upaya mencegah kecelakaan kerja. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(6), 31–46.
7. Menteri Ketenagakerjaan. (2023). *Keselamatan dan kesehatan kerja di ruang terbatas*.
8. Nola, L. F. (2023). Darurat kasus kecelakaan kerja di Indonesia. *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis*, 15(18).
9. Occupational Health and Safety Guidebook. (2017). *Buku pedoman pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja*.
10. Pamungkas, M., Nuridin, & Rahayu, K. (2022). *Hukum keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi* (M. Nasrudin, Ed.). PT Nasya Expanding Management.
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2023 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Ruang Terbatas.

12. Ratry, R. (2021). Tanggung jawab pengusaha dan pekerja dalam penerapan K3 pada proyek konstruksi. *Dharmasiswa*, 1.
13. Rejeki, S. (2019). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. Pusdik SDM Kesehatan.
14. S., W. N., & Ferijani, A. (2019). Deskripsi pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Perusahaan Panca Jaya, 2(2), 267–286.
15. Salsabil, B. N. (2023). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap kelancaran operasional petugas apron movement control di Bandara Internasional Sentani Jayapura. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*, 5(1), 21–29.
16. Sastrini, Y. E., Pertiwi, G. H., & Khoiri, M. M. (2023). *Kesehatan dan keselamatan kerja: Tujuan komprehensif*. Tahta Media Group.
17. Simanjuntak, R., & Sibarani, A. (2025). Analisis dan implikasi terhadap penegakan hukum di Indonesia. *Amandemen: Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia*, 134–140.
18. Simbolon, R. R., et al. (2024). Pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai faktor penentu optimalisasi produktivitas kerja, (3), 17–31.
19. Sofyan, A. (2016). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 2(1).
20. Sujono, A. D. P. (2019). *Dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja*. UPT Penerbitan UNEJ.
21. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
22. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
23. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
24. Wibowo, A. (2023). *Kesehatan dan keselamatan kerja kesehatan* (J. T. Santoso, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
25. Witama, V., et al. (2025). Tanggung jawab hukum perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.