

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN
TERHADAP KELALAIAN PERUSAHAAN DALAM KECELAKAAN
KERJA DAN KETERLAMBATAN PELAPORAN (STUDI KASUS PT
HARMONI PANCA USAHA KALIMANTAN TIMUR)**

Hanivah Fitriyani¹, Gunardi Lie²

Universitas Tarumanagara^{1, 2}

Email: hanivah.205230004@stu.untar.ac.id¹, gunardi.lie@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini diarahkan untuk menelaah secara mendalam konstruksi perlindungan hukum ketenagakerjaan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagai dampak dari tidak optimalnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh perusahaan, sekaligus mengkaji konsekuensi yuridis yang muncul akibat keterlambatan dalam pelaporan kejadian kecelakaan kerja. Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif yang memadukan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus, yang bertumpu pada bahan hukum hasil studi kepustakaan serta dianalisis melalui pendekatan kualitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara normatif aspek perlindungan hukum terhadap pekerja telah dirumuskan melalui pengaturan mengenai K3, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), serta sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun demikian, dalam peristiwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur, implementasi atas ketentuan tersebut belum berjalan secara efektif, sehingga turut menjadi faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu, keterlambatan penyampaian laporan kecelakaan kerja selama kurun waktu 19 hari menimbulkan berbagai implikasi hukum, antara lain tertundanya pemenuhan hak-hak pekerja, terhambatnya proses penyelidikan dan investigasi kecelakaan kerja, serta terbukanya kemungkinan penerapan sanksi administratif terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, kecelakaan kerja, ketenagakerjaan.

Abstract

This research aims to examine in depth the legal protection provided to workers who experience workplace accidents resulting from the company's suboptimal implementation of occupational safety and health (OHS). It also examines the legal consequences arising from delays in reporting workplace accidents. This research was conducted using a normative legal research method that combines a statutory regulatory approach and a case study approach. It relies on legal materials from a literature review and is analyzed through a qualitative approach. The research findings indicate that normative aspects of legal protection for workers have been formulated through regulations regarding OHS, the Occupational Safety and Health Management System (SMK3), and the employment social security system. However, in the workplace accident incident that occurred at PT Harmoni Panca

Usaha, East Kalimantan, the implementation of these provisions has not been effective, contributing to the accident. Furthermore, the 19-day delay in submitting the workplace accident report has various legal implications, including delayed fulfillment of workers' rights, hampered investigations, and the possibility of administrative sanctions against the company.

Keywords: Legal protection, work accidents, employment.

A. Pendahuluan

Dalam rentang waktu beberapa tahun terakhir, aktivitas sektor industri di Indonesia menunjukkan kecenderungan perkembangan yang meningkat secara nyata, terutama pada jenis usaha yang dalam aktivitas produksinya memanfaatkan alat berat dan sarana transportasi operasional. Peningkatan intensitas kegiatan industri tersebut mencerminkan proses pembangunan nasional yang terus bergerak ke arah modernisasi, efisiensi, dan peningkatan kapasitas produksi. Di satu sisi, Fenomena ini berdampak menguntungkan terhadap struktur dan akselerasi ekonomi nasional yang ditopang oleh efisiensi produktif serta penyerapan tenaga kerja, serta penguatan sektor-sektor pendukung kegiatan industri. Namun di sisi lain, percepatan perkembangan industri tersebut juga membawa implikasi berupa meningkatnya potensi dan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang melibatkan penggunaan alat berat dan kendaraan operasional Tata kelola kerja yang tidak sederhana berisiko menempatkan tenaga kerja dalam situasi yang mengancam keselamatan serta kesehatan mereka apabila tidak disertai dengan penerapan sistem pengamanan dan pengawasan yang memadai.¹

Dalam konteks hubungan industrial, pekerja kerap menempati posisi yang relatif lebih tidak menguntungkan dibandingkan dengan pengusaha. Kerentanan ini semakin terasa ketika pekerja harus menjalankan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko dan bahaya tinggi. Ketimpangan posisi tersebut menyebabkan pekerja sering kali menjadi pihak yang paling terdampak apabila terjadi kecelakaan kerja, baik dari aspek keselamatan fisik maupun dari segi pemenuhan hak-hak normatifnya. Oleh karena itu, peran negara menjadi sangat penting dalam menciptakan keseimbangan dalam hubungan industrial. Negara memiliki tanggung jawab untuk menghadirkan, mengatur, serta menegakkan instrumen hukum yang Langkah tersebut dipandang efektif dalam mewujudkan perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja. Upaya ini direalisasikan melalui perumusan serta penerapan kerangka regulasi dan kebijakan yang secara sistematis diarahkan pada penjaminan dimensi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dengan tujuan agar tenaga kerja dapat menjalankan aktivitas kerjanya dalam lingkungan yang aman, layak, dan memenuhi standar perlindungan kemanusiaan

¹ Daeli, B., Rahman, D. F., Fatimah, Z. N., & Rahmat, H. K. (2025). Kecelakaan Kerja dan Urgensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam Dunia Industri: Sebuah Tinjauan Teoritis. *Widya Bhakti: Jurnal Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 29-40.

terjamin keamanannya, memenuhi standar kelayakan, dan menjunjung nilai-nilai kemanusiaan.²

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, perlindungan yang diberikan kepada pekerja tidak dapat dipahami semata-mata sebagai pemenuhan hak-hak dasar pekerja yang pengaturannya secara eksplisit dituangkan dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, melainkan juga harus dilihat sebagai perwujudan dari tanggung jawab negara dalam memastikan terselenggaranya kondisi kerja yang aman, layak, dan berkeadilan. Perlindungan tersebut mencerminkan kewajiban negara untuk menciptakan sistem hukum dan kebijakan yang mampu menjamin keselamatan serta kesehatan pekerja dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga pekerja tidak hanya memperoleh perlindungan secara yuridis, tetapi juga merasakan adanya jaminan nyata atas keamanan dan kelayakan lingkungan kerja yang menjadi dasar bagi terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan. Hal ini diwujudkan melalui berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mewajibkan perusahaan untuk menerapkan standar keselamatan kerja secara menyeluruh. Namun demikian, dalam praktiknya, implementasi keselamatan dan kesehatan kerja masih sering menghadapi berbagai permasalahan, seperti kurangnya pengawasan terhadap alat kerja, tidak optimalnya pemeliharaan peralatan operasional, serta rendahnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan yang telah ditetapkan.

Permasalahan tersebut juga tercermin dalam kasus yang terjadi pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur. Dalam peristiwa tersebut, seorang pekerja berinisial ANS mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian akibat kegagalan fungsi rem (rem blong) pada kendaraan operasional perusahaan. Pada saat kejadian, kendaraan yang dikemudikan mengalami kehilangan kendali sehingga menimbulkan kondisi darurat. Dalam upaya menyelamatkan diri, korban berusaha melompat dari kokpit truk, namun mengalami benturan keras yang menyebabkan cedera serius hingga akhirnya meninggal dunia setelah mendapatkan perawatan medis. Peristiwa ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kombinasi faktor teknis dan kelemahan dalam sistem pengawasan keselamatan kerja.

Selain peristiwa kecelakaan itu sendiri, terdapat fakta penting bahwa insiden tersebut tidak segera dilaporkan kepada instansi yang berwenang dan baru dilaporkan setelah kurang lebih 19 hari sejak kejadian. Keterlambatan pelaporan ini menjadi persoalan hukum yang cukup serius, karena dalam sistem ketenagakerjaan, pelaporan kecelakaan kerja memiliki fungsi penting dalam proses penanganan kasus, termasuk investigasi penyebab kecelakaan, penentuan tanggung jawab, serta percepatan pemenuhan hak-hak pekerja dan ahli waris melalui mekanisme jaminan

² Sobahul, F. D., & Ariadi, A. (2026). Tanggung Jawab Perusahaan dalam Memastikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Hukum Perdata. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3278-3286.

sosial ketenagakerjaan.³ Ketidaktepatan waktu dalam pelaporan berpotensi menghambat efektivitas perlindungan hukum yang seharusnya diberikan secara cepat dan tepat.

Secara normatif, kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan dasar yang tegas mengenai jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang dibentuk melalui keberlakuan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengaturan tersebut mencerminkan komitmen negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak fundamental pekerja sebagai bagian dari penyelenggaraan hubungan kerja yang adil dan berkeadilan. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk memastikan agar setiap pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tetap terjamin penjaminan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja disertai penjagaan etika moral, serta penghormatan terhadap dimensi kemanusiaan pekerja merupakan bagian esensial dari perlindungan ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut ditegaskan secara normatif dalam Pengaturan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara eksplisit mengakui hak pekerja atas keamanan dan kesehatan dalam bekerja, perlakuan yang pantas, serta perlindungan terhadap martabat kemanusiaannya. Atas dasar itu, keselamatan dan kesehatan kerja ditempatkan sebagai kewajiban normatif yang harus dipenuhi oleh pengusaha secara konsisten.

Selain itu, kewajiban normatif pengusaha dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja memperoleh penegasan melalui Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan pemberlakuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di seluruh perusahaan. Sistem tersebut dirancang sebagai mekanisme pengendalian risiko kerja yang dilaksanakan secara terstruktur dan berkesinambungan untuk mencegah kecelakaan kerja serta gangguan kesehatan akibat pekerjaan, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja secara normatif diposisikan sebagai kewajiban hukum yang mengikat, bukan sekadar anjuran moral, melainkan merupakan kewajiban hukum yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, pengabaian terhadap pelaksanaan K3 dan SMK3 dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran hukum yang berpotensi menimbulkan konsekuensi yuridis bagi perusahaan, sekaligus melemahkan efektivitas perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja.⁴

Di luar pengaturan yang bersifat normatif umum, aspek keselamatan kerja memperoleh pengaturan khusus melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang dalam Pasal 3 ayat (1)

³ Arya Mukti, R. S. A. (2025). *ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM KASUS KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG UNDANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS DI PT. RIMBA KARYA PRATAMA DEMAK)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

⁴ Beda, Z. W. M. (2024). *Urgensi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT MTT Kota Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

mewajibkan pengusaha menjamin kondisi tempat kerja tetap aman serta terbebas dari potensi bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa ruang lingkup tanggung jawab perusahaan tidak hanya terbatas pada penyelenggaraan kegiatan usaha semata, tetapi juga mencakup kewajiban hukum untuk membentuk dan memelihara lingkungan kerja yang memenuhi standar keselamatan kerja guna menekan potensi terjadinya kecelakaan yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja. Dalam konteks pemanfaatan kendaraan operasional, sebagaimana tercermin dalam kasus PT Harmoni Panca Usaha, kewajiban ini meliputi pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan teknis secara berkala terhadap kondisi kendaraan, termasuk sistem pengereman, fungsi mesin, serta pemenuhan standar keamanan operasional lainnya. Kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap tanggung jawab hukum yang melekat pada perusahaan.⁵

Di luar upaya pencegahan melalui penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja, sistem hukum ketenagakerjaan juga menyediakan mekanisme perlindungan bagi pekerja yang telah mengalami kecelakaan kerja melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Mekanisme ini berfungsi sebagai sarana perlindungan hukum yang disiapkan negara untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja ketika menghadapi risiko akibat aktivitas kerja, termasuk risiko kecelakaan yang berdampak pada keselamatan, kesehatan, dan kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya. Pengaturan mengenai hal tersebut termuat dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang dalam Pasal 6 ayat (1) menegaskan kedudukan BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara program jaminan kecelakaan kerja bahwa Ketenagakerjaan berwenang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja. Program tersebut dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap berbagai risiko yang muncul dalam hubungan kerja, sehingga pekerja tetap memperoleh jaminan perlindungan apabila mengalami kecelakaan saat melaksanakan kewajiban kerjanya.⁶

Lebih lanjut, skema Jaminan Kecelakaan Kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen perlindungan komprehensif bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Cakupan perlindungan yang diberikan meliputi pembiayaan layanan kesehatan berdasarkan kebutuhan medis korban, pemberian santunan pengganti upah bagi pekerja yang sementara waktu tidak dapat bekerja selama masa pemulihan, kompensasi akibat kecacatan yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja, serta santunan kematian yang diberikan kepada ahli waris pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 8

⁵ Hafiz, M. Z. (2025). *Kelayakan Transportasi dalam Perspektif Maqoshid Syariah (Kajian PO Bus di Kota Metro)* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).

⁶ Septianingsih, I., Asyhadie, H. Z., & Kusuma, R. (2023). Hak Pekerja Atas BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Private Law*, 3(2), 501-509.

sampai dengan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Melalui pengaturan tersebut, dapat dipahami bahwa negara berupaya memastikan keberlanjutan perlindungan hukum bagi pekerja, meskipun kecelakaan kerja terjadi sebagai konsekuensi dari kelalaian pihak perusahaan. Keberadaan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan ini sekaligus mencerminkan komitmen negara dalam menyediakan perlindungan berkelanjutan bagi tenaga kerja serta merepresentasikan tanggung jawab negara dalam menjaga kesejahteraan pekerja dalam kerangka hubungan kerja yang adil dan berkeadilan.⁷

Namun demikian, keberadaan regulasi tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin kepatuhan perusahaan dalam praktiknya. Kasus PT Harmoni Panca Usaha menunjukkan bahwa masih terdapat potensi kelalaian dalam penerapan standar keselamatan kerja serta ketidakpatuhan dalam kewajiban administratif berupa pelaporan kecelakaan kerja. Keterlambatan pelaporan selama 19 hari tidak hanya menunjukkan lemahnya disiplin administrasi perusahaan, tetapi juga berimplikasi pada terhambatnya proses perlindungan hukum bagi pekerja dan ahli warisnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dipahami bahwa keberadaan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam menjamin keselamatan dan keamanan tenaga kerja, terutama bagi pekerja yang beraktivitas pada sektor-sektor dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan suatu kajian yang lebih mendalam, komprehensif, dan sistematis terhadap bentuk pertanggungjawaban hukum yang harus dipikul oleh perusahaan atas terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian, sekaligus terhadap konsekuensi yuridis yang timbul akibat keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja dalam kerangka perlindungan tenaga kerja menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian ini menjadi penting dan relevan untuk menilai sejauh mana efektivitas penerapan norma-norma hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan yang bersifat nyata, aplikatif, dan berkeadilan bagi pekerja dalam praktik hubungan kerja di lapangan.⁸

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konstruksi perlindungan hukum ketenagakerjaan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagai akibat dari kelalaian perusahaan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur?
2. Apa implikasi hukum yang timbul akibat keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja oleh perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja jika ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

⁷ Ardi, O. N., & Prabowo, B. (2024). Implementasi Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja (Jkk) Pada Bpjs Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. *KARYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 163-169.

⁸ Sobahul, F. D., & Ariadi, A. (2026). Tanggung Jawab Perusahaan dalam Memastikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Hukum Perdata. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3278-3286.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif yang diarahkan untuk menelaah secara komprehensif mekanisme perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagai akibat dari kegagalan perusahaan dalam menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain itu, kajian ini juga difokuskan pada penguraian dampak yuridis yang ditimbulkan oleh keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja dalam kerangka sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian tidak hanya terbatas pada analisis perlindungan hukum yang bersifat preventif, tetapi juga mencakup penelaahan konsekuensi hukum yang muncul akibat tidak dipenuhinya kewajiban administratif perusahaan sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menerapkan pendekatan perundang-undangan dengan menelaah berbagai regulasi yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang dikaji, antara lain peraturan mengenai ketenagakerjaan, keselamatan kerja, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Selain itu, pendekatan kasus digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai peristiwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur, yang berujung pada meninggalnya pekerja akibat kegagalan fungsi rem pada kendaraan operasional, disertai dengan adanya keterlambatan dalam pelaporan kecelakaan kerja.

Data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Seluruh data tersebut selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan mengaitkan norma hukum yang berlaku dengan fakta-fakta empiris yang ditemukan dalam kasus yang diteliti. Melalui proses analisis tersebut, diharapkan dapat dihasilkan kesimpulan yang tersusun secara sistematis, logis, dan konsisten dengan tujuan penelitian, sehingga mampu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai tingkat efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam praktik pelaksanaan hubungan kerja di Indonesia.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Bagaimana konstruksi perlindungan hukum ketenagakerjaan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagai akibat dari kelalaian perusahaan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur?

Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja merupakan elemen esensial dalam kerangka sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pentingnya perlindungan tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa dalam hubungan industrial, pekerja secara empiris berada pada posisi yang lebih rentan dibandingkan pengusaha, khususnya ketika menjalankan pekerjaan yang mengandung

tingkat risiko serta potensi bahaya yang tinggi. Situasi ini mengharuskan adanya jaminan hukum yang mampu memberikan rasa aman sekaligus memastikan terlindunginya keselamatan dan kesehatan pekerja selama berlangsungnya hubungan kerja. Oleh karena itu, negara memiliki peran strategis dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial dengan menetapkan kewajiban hukum bagi setiap pengusaha untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai bagian dari hak dasar pekerja yang bersifat normatif dan tidak dapat dikesampingkan. Kewajiban tersebut tidak hanya diarahkan sebagai upaya mitigasi terhadap risiko kecelakaan kerja, tetapi juga merupakan manifestasi tanggung jawab negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak fundamental pekerja yang melekat pada nilai dan martabat kemanusiaan.⁹

Dalam konteks peristiwa yang terjadi pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur, kecelakaan kerja yang menimpa pekerja berinisial ANS akibat kegagalan fungsi rem pada kendaraan operasional perusahaan menunjukkan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak cukup dipahami hanya sebagai seperangkat norma tertulis dalam peraturan perundang-undangan. Kasus tersebut menegaskan bahwa tingkat efektivitas perlindungan hukum sangat bergantung pada sejauh mana ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja diimplementasikan secara konkret di lapangan. Dengan demikian, perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat formal atau normatif, tetapi harus diwujudkan melalui penerapan yang konsisten, disiplin, dan bertanggung jawab oleh perusahaan dalam praktik operasional sehari-hari.

Secara konseptual, Kerangka perlindungan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan pada dasarnya terbagi atas bentuk perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan yang bersifat represif, dan tanggung jawab hukum perusahaan. Ketiga bentuk perlindungan ini saling berkaitan dan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh jaminan keselamatan baik sebelum, saat, maupun setelah terjadinya kecelakaan kerja.¹⁰ Dalam kasus PT Harmoni Panca Usaha, ketiga aspek tersebut dapat digunakan untuk menganalisis sejauh mana negara dan perusahaan telah menjalankan kewajibannya dalam melindungi pekerja.

a. Mekanisme Perlindungan Hukum yang Bersifat Pencegahan dalam Kerangka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan hukum yang berorientasi pada pencegahan merupakan fondasi utama dalam sistem hukum ketenagakerjaan, karena difungsikan untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja sebelum risiko tersebut terealisasi. Pendekatan preventif ini menekankan

⁹ IBRAHIM, M. (2025). *HAK-HAK PEKERJA DAN PROBLEMATIKANYA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).

¹⁰ Ferdinan, M. A. (2025). *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Menjadi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

pentingnya pengendalian risiko melalui penetapan regulasi yang jelas, pelaksanaan fungsi pengawasan yang efektif, serta penerapan standar keselamatan kerja secara terstruktur dan sistematis, sehingga potensi ancaman terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di lingkungan kerja dapat diminimalkan. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, mekanisme perlindungan yang bersifat preventif tersebut memperoleh legitimasi yuridis yang kuat melalui berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut tercermin dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pekerja memiliki hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengaturan ini menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai hak dasar pekerja yang bersifat normatif dan wajib dipenuhi oleh pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Lebih lanjut, tanggung jawab hukum pengusaha dalam mengimplementasikan perlindungan preventif tersebut dipertegas melalui ketentuan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) secara terstruktur dan berkelanjutan. Implementasi SMK3 dirancang sebagai instrumen pengelolaan risiko kerja yang dilakukan secara sistematis dan terencana guna mencegah terjadinya kecelakaan serta gangguan kesehatan akibat pekerjaan, sekaligus mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan terkendali. Dengan demikian, perlindungan preventif di bidang keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat dipahami hanya sebagai wacana normatif, melainkan merupakan kewajiban hukum yang menuntut pelaksanaan konkret oleh perusahaan dalam seluruh aktivitas operasionalnya.

Dalam konteks operasional PT Harmoni Panca Usaha, penerapan SMK3 seharusnya mencakup seluruh rangkaian kegiatan perusahaan, termasuk pengawasan terhadap penggunaan kendaraan operasional yang digunakan oleh pekerja. Terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kegagalan fungsi sistem pengereman kendaraan menunjukkan adanya indikasi kelemahan dalam mekanisme pemeliharaan serta inspeksi teknis sarana kerja. Secara normatif, sistem keselamatan kerja tidak cukup dilaksanakan sebatas pemenuhan administrasi, melainkan harus diwujudkan melalui tindakan nyata berupa pemeriksaan berkala, perawatan rutin, serta evaluasi risiko kerja yang dilakukan secara berkesinambungan.¹¹

Di luar ketentuan umum yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja, regulasi yang memiliki karakter pengaturan lebih khusus tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam ketentuan tersebut, terutama sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 3 ayat (1), ditegaskan adanya kewajiban hukum

¹¹ Cahyani, S. T., & Ars, M. (2025). Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Teori, Strategi dan Inovasi di Era Modern*, 51.

yang melekat pada pengusaha untuk menjamin bahwa setiap lokasi kerja diselenggarakan dalam keadaan aman dan bebas dari potensi bahaya yang dapat membahayakan keselamatan serta kesehatan tenaga kerja. Berkaitan dengan pemanfaatan kendaraan operasional sebagai sarana pendukung kegiatan kerja, kewajiban tersebut tidak berhenti pada tataran normatif, melainkan juga mencakup tanggung jawab perusahaan untuk memastikan kelayakan teknis kendaraan yang digunakan. Pemeriksaan terhadap unsur-unsur penting kendaraan, seperti sistem pengereman, kondisi mesin, dan perangkat keselamatan lainnya, merupakan bagian integral dari strategi pencegahan kecelakaan kerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang melibatkan penggunaan sarana transportasi operasional.

Oleh karena itu, terjadinya kegagalan fungsi rem atau kondisi rem blong pada kendaraan operasional dapat dipandang sebagai indikasi bahwa pelaksanaan kewajiban hukum perusahaan dalam menjamin keselamatan kerja belum dilakukan secara maksimal. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kelalaian dalam pemenuhan standar keselamatan kerja yang menjadi tanggung jawab pengusaha, sehingga berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja yang merugikan pekerja serta menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan.

b. Perlindungan Represif melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Apabila kecelakaan kerja tetap terjadi meskipun perusahaan telah menjalankan kewajiban perlindungan yang bersifat preventif, maka hukum ketenagakerjaan menyediakan mekanisme perlindungan lanjutan yang bersifat represif. Perlindungan represif ini diberikan sebagai bentuk respons hukum atas terjadinya kecelakaan kerja, dengan tujuan untuk tetap menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja atau ahli warisnya setelah risiko tersebut terjadi. Skema perlindungan tersebut direalisasikan melalui penyelenggaraan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dasar hukum pelaksanaan sistem jaminan sosial dimaksud ditegaskan dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang memberikan mandat kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu sarana perlindungan hukum yang disediakan oleh negara untuk memberikan jaminan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja, baik yang menimbulkan luka, menyebabkan cacat, maupun berujung pada kematian.

Dalam konteks kecelakaan kerja yang menimpa pekerja berinisial ANS hingga mengakibatkan meninggal dunia, ahli waris yang ditinggalkan memiliki hak untuk memperoleh Cakupan perlindungan yang diberikan melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi penyediaan pembiayaan pelayanan medis tanpa pembatasan nominal, yang disesuaikan sepenuhnya dengan kebutuhan perawatan korban, pemberian santunan sementara tidak mampu bekerja apabila korban

sempat menjalani perawatan, santunan cacat apabila kecelakaan menimbulkan disabilitas tertentu, serta santunan kematian yang diberikan kepada ahli waris, sebagaimana diatur secara rinci dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Dengan demikian, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan berfungsi sebagai mekanisme perlindungan terakhir (*last protection mechanism*) yang tetap menjamin hak-hak pekerja meskipun kecelakaan kerja terjadi akibat kelalaian perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peran negara dalam perlindungan ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada upaya pencegahan melalui pengaturan keselamatan kerja, tetapi juga memastikan tersedianya kompensasi yang layak dan berkeadilan bagi pekerja atau ahli waris yang menjadi korban kecelakaan kerja.

c. Akuntabilitas Hukum Perusahaan akibat Kelalaian Implementasi K3

Di luar perlindungan yang diberikan melalui mekanisme jaminan sosial ketenagakerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan juga memiliki kewajiban hukum secara langsung apabila Terjadinya kecelakaan kerja dapat ditelusuri sebagai dampak dari tidak optimalnya penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh perusahaan. Bentuk kelalaian tersebut dapat termanifestasi dalam berbagai aspek, antara lain tidak dilaksanakannya perawatan kendaraan operasional secara rutin, lemahnya pengawasan terhadap kelayakan alat kerja yang digunakan oleh pekerja, serta tidak diterapkannya standar operasional prosedur keselamatan kerja secara konsisten dan disiplin dalam kegiatan operasional perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kegagalan-kegagalan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab yuridisnya yang berkaitan dengan aspek keselamatan kerja.

Dalam konteks tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang jelas dan kuat bagi penerapan sanksi terhadap perusahaan yang lalai dalam melaksanakan kewajiban keselamatan dan kesehatan kerja. Secara khusus, Pasal 190 mengatur bahwa pelaku usaha yang terbukti melanggar ketentuan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikenakan sanksi administratif dengan tingkat yang berjenjang, mulai dari pemberian teguran, pembatasan aktivitas usaha, hingga penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha yang dijalankan. Pengaturan ini menegaskan bahwa kewajiban penerapan K3 merupakan kewajiban hukum yang bersifat mengikat dan memiliki konsekuensi yuridis yang nyata apabila diabaikan oleh perusahaan.¹²

Lebih lanjut, apabila kelalaian dalam penerapan K3 tersebut sampai menimbulkan akibat yang lebih serius, seperti hilangnya nyawa pekerja, maka secara teoritis dapat pula dikaitkan dengan pertanggungjawaban hukum perdata dalam bentuk tuntutan ganti rugi. Meskipun dalam praktiknya tuntutan tersebut sering kali terakomodasi

¹² Regita, D. (2025). *PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PERUSAHAAN DALAM TINDAK PIDANA KECELAKAAN KERJA (Studi Putusan Nomor 50/Pid. B/2021/PN. Pms)* (Doctoral dissertation, universitas malikussaleh).

melalui mekanisme jaminan sosial ketenagakerjaan, keberadaan kemungkinan pertanggungjawaban perdata tetap memiliki arti penting sebagai bagian dari sistem penegakan hukum. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan lebih bertanggung jawab dan meningkatkan kedisiplinan dalam menerapkan standar keselamatan kerja.

Apabila dianalisis secara menyeluruh, kasus yang terjadi pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur mengindikasikan bahwa secara yuridis, kerangka perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya telah disediakan melalui keberlakuan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengikat. Namun demikian, efektivitas perlindungan hukum tersebut sangat ditentukan oleh sejauh mana ketentuan-ketentuan tersebut diimplementasikan secara nyata dalam praktik di lapangan. Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kegagalan fungsi rem pada kendaraan operasional mengindikasikan adanya dugaan lemahnya pengawasan internal perusahaan terhadap alat kerja yang digunakan oleh pekerja.

Di sisi lain, meskipun mekanisme jaminan sosial ketenagakerjaan telah menyediakan perlindungan hukum bagi pekerja setelah terjadinya kecelakaan kerja, pada praktiknya mekanisme tersebut belum sepenuhnya mampu menghapuskan kerugian yang dialami oleh pekerja maupun keluarganya, khususnya apabila kecelakaan kerja tersebut berujung pada hilangnya nyawa. Oleh sebab itu, pendekatan perlindungan yang berorientasi pada pencegahan melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara optimal menjadi elemen yang sangat krusial dan harus ditempatkan sebagai prioritas utama, dibandingkan dengan sekadar mengandalkan skema kompensasi setelah kecelakaan kerja terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja akibat kelalaian perusahaan pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur mencakup tiga dimensi utama. Pertama, perlindungan yang bersifat preventif melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai langkah strategis untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kedua, perlindungan yang bersifat represif melalui penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) oleh BPJS Ketenagakerjaan. Ketiga, penerapan pertanggungjawaban hukum perusahaan melalui pengenaan sanksi administratif sebagai konsekuensi atas kelalaian dalam memenuhi standar keselamatan kerja. Ketiga bentuk perlindungan tersebut menunjukkan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah dirancang secara menyeluruh guna melindungi pekerja. Namun demikian, efektivitas perlindungan tersebut pada akhirnya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan serta komitmen perusahaan dalam melaksanakan kewajiban hukumnya secara konsisten dan bertanggung jawab dalam praktik operasional di lapangan.

2. Apa implikasi hukum yang timbul akibat keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja oleh perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja jika ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

Pelaporan kecelakaan kerja merupakan kewajiban hukum yang memiliki peran strategis dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia. Kewajiban ini tidak dapat ditafsirkan hanya sebagai pelaksanaan prosedur administratif belaka, tetapi harus dipahami sebagai bagian yang integral dari mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja. Melalui kewajiban pelaporan tersebut, negara berupaya memastikan bahwa setiap peristiwa kecelakaan kerja memperoleh penanganan dengan berpedoman pada kerangka hukum yang berlaku. Atas dasar itu, setiap kasus kecelakaan kerja dalam hubungan kerja wajib dilaporkan oleh perusahaan kepada instansi yang berwenang serta kepada penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pelaporan yang dilakukan secara tepat waktu dimaksudkan agar proses penanganan kecelakaan kerja dapat dilaksanakan secara cepat dan tepat, termasuk dalam pemberian perawatan kepada korban, pelaksanaan investigasi untuk mengetahui penyebab kecelakaan, serta pengurusan pemenuhan hak-hak pekerja atau ahli warisnya melalui mekanisme jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dalam perkara yang terjadi pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur, keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja selama 19 hari menunjukkan adanya pelanggaran terhadap kewajiban hukum tersebut. Keterlambatan ini berpotensi menghambat pemenuhan hak-hak tenaga kerja serta melemahkan efektivitas perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap kewajiban pelaporan kecelakaan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam menjamin terselenggaranya perlindungan ketenagakerjaan secara optimal dan berkeadilan.

Secara normatif, kewajiban pelaporan kecelakaan kerja merupakan komponen integral yang melekat dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Kewajiban tersebut menjalankan fungsi strategis sebagai sarana penghubung antara peristiwa kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja dengan mekanisme perlindungan hukum yang disediakan oleh negara melalui sistem jaminan sosial. Pelaksanaan pelaporan kecelakaan kerja memungkinkan setiap insiden dicatat secara resmi serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pelaporan yang dilakukan secara tepat, lengkap, dan tepat waktu menjadi landasan utama bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan verifikasi dan pemrosesan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Pengaturan tersebut selaras dengan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, yang secara normatif memberikan kewenangan kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk menjalankan program jaminan kecelakaan kerja guna melindungi pekerja dari risiko yang timbul dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pelaksanaan pelaporan kecelakaan kerja secara tepat waktu dan akurat merupakan prasyarat penting agar hak-hak pekerja atau

ahli warisnya dapat diproses dan dipenuhi melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan.¹³

Sebaliknya, apabila pelaporan kecelakaan kerja dilakukan secara terlambat, maka proses administrasi dan verifikasi di BPJS Ketenagakerjaan berpotensi mengalami hambatan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada tertundanya pemberian manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja, baik berupa pembiayaan perawatan medis, santunan, beserta hak-hak lain yang secara yuridis wajib diberikan kepada pekerja maupun ahli warisnya. Atas dasar tersebut, keterlambatan pelaporan tidak hanya merupakan persoalan administratif, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan yang dijamin oleh negara.

Dalam perkara kecelakaan kerja yang menimpa pekerja berinisial ANS hingga menyebabkan yang bersangkutan meninggal dunia, keterlambatan pelaporan kejadian tersebut selama jangka waktu 19 hari berpotensi menimbulkan kerugian bagi pihak ahli waris yang ditinggalkan. Keterlambatan ini menimbulkan dampak serius karena memperlambat proses administratif yang seharusnya segera dilakukan setelah terjadinya kecelakaan kerja, khususnya yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak korban atau keluarganya. Keterlambatan dalam pelaporan kecelakaan kerja berakibat secara langsung pada terhambatnya proses pencairan manfaat Skema Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk penjaminan perlindungan bagi pekerja. Hambatan dalam pelaksanaannya dapat berdampak pada tertundanya pembiayaan layanan kesehatan apabila korban menjalani perawatan medis, serta menunda penyaluran santunan kematian kepada ahli waris yang berhak. Ketentuan mengenai jenis dan bentuk manfaat tersebut telah diatur secara rinci dan tegas sesuai dengan kerangka pengaturan Pasal 8 hingga Pasal 12 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa manfaat Program JKK merupakan hak normatif pekerja atau ahli warisnya yang seharusnya dapat segera diproses dan diberikan, sepanjang kewajiban pelaporan kecelakaan kerja direalisasikan selaras dengan prosedur formal dan ketentuan yuridis yang mengikat.¹⁴

Keterlambatan dalam pelaporan kecelakaan kerja tidak hanya dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran administratif semata, melainkan juga berimplikasi secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja beserta keluarganya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam melaksanakan kewajiban pelaporan kecelakaan

¹³ Silaen, S., Habeahan, B., & Nababan, R. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. *Nommensen journal of private law*, 1(1), 17-21.

¹⁴ Maurizka, B. S., Muktiadji, N., & Nurisnaini, N. (2025). Tinjauan Atas Sistem Dan Prosedur Pencairan Dana Jaminan Kematian Pada PT BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 5(1), 99-112.

kerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam menjamin terselenggaranya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja maupun ahli warisnya dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Di samping berdampak pada terlambatnya pemenuhan hak melalui mekanisme jaminan sosial ketenagakerjaan, keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja juga menimbulkan konsekuensi serius terhadap proses investigasi kecelakaan kerja. Investigasi dalam ranah keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi sebagai sarana analisis untuk mengidentifikasi penyebab kecelakaan sekaligus mengevaluasi potensi kelalaian yang dilakukan oleh perusahaan.

Pelaksanaan investigasi yang dilakukan secara tepat waktu memungkinkan proses pengumpulan fakta dan alat bukti dilakukan secara akurat, sehingga dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Keharusan untuk menjamin keamanan lingkungan kerja merupakan bagian dari kewajiban hukum pengusaha sebagaimana ditentukan dalam landasan normatif yang termuat dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Keselamatan Kerja Tahun 1970, yang menentukan keharusan penyelenggaraan tempat kerja yang aman dan tidak membahayakan keselamatan serta kesehatan pekerja. Keterlambatan dalam pelaporan kecelakaan kerja berpotensi menyebabkan hilangnya bukti-bukti penting di lokasi kejadian, baik berupa kondisi fisik tempat kerja maupun keterangan saksi, sehingga dapat menghambat proses penelusuran penyebab kecelakaan serta melemahkan upaya penegakan hukum.

Ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, keterlambatan dalam penyampaian laporan kecelakaan kerja dapat dikualifikasikan sebagai bentuk ketidakpatuhan administratif terhadap kewajiban hukum yang melekat pada perusahaan. Pengusaha yang mengabaikan kewajiban tersebut berpotensi dikenai sanksi sebagaimana Sanksi administratif terhadap pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang memungkinkan diterapkannya teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, atau penghentian sementara operasional produksi. Secara konseptual, sanksi ini tidak hanya bersifat represif, tetapi juga bertujuan mendorong peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap norma hukum keselamatan kerja. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam pelaporan kecelakaan kerja tidak semata-mata berperan dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, tetapi juga menjadi elemen krusial dalam menjamin efektivitas pengawasan, proses investigasi, serta penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.¹⁵

Di sisi lain, dalam praktik penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan, keterlambatan pelaporan juga dapat menghambat proses pencairan manfaat JKK. Meskipun pada prinsipnya hak pekerja tetap dijamin, hambatan administratif yang timbul dapat memperlambat proses verifikasi dan

¹⁵ Zham-Zham, L. M. (2021). Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Akibat Pandemi Covid-19 Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Journal of Indonesian Law*, 2(1), 49-80.

pencairan manfaat. Dalam kondisi tertentu, hal ini bahkan dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja atau ahli waris dengan perusahaan apabila perusahaan dianggap lalai dalam memenuhi kewajiban hukumnya. Dalam perkara yang terjadi pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur, keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja selama jangka waktu 19 hari menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem manajemen perusahaan. Kelemahan tersebut secara dominan tercermin pada rendahnya tingkat kepatuhan terhadap tata cara penanganan kecelakaan kerja yang semestinya dilakukan secara segera, akurat, dan selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kondisi ini mencerminkan bahwa mekanisme internal perusahaan dalam merespons peristiwa kecelakaan kerja belum berjalan secara optimal.

Kendati demikian, dasar normatif mengenai kewajiban perusahaan untuk melindungi pekerja telah dinyatakan secara jelas dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menegaskan hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja. Ketentuan tersebut secara normatif menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai hak dasar pekerja yang bersifat esensial, sehingga pelaksanaannya wajib dijamin dan dipenuhi oleh pengusaha dalam setiap hubungan kerja tanpa pengecualian. Oleh karena itu, keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja dalam perkara ini tidak dapat dimaknai sebatas pelanggaran administratif semata. Lebih jauh, kondisi tersebut mencerminkan belum optimalnya pelaksanaan perlindungan hukum ketenagakerjaan, terutama dalam realisasi hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja. Keadaan ini memperlihatkan bahwa tingkat efektivitas perlindungan hukum tidak semata bergantung pada norma hukum yang tertuang secara tertulis, melainkan sangat bergantung pada tingkat kepatuhan dan komitmen perusahaan dalam mengimplementasikan ketentuan tersebut secara konsisten dan nyata dalam praktik operasional.¹⁶

Lebih lanjut, keterlambatan pelaporan juga dapat berdampak pada hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan. Dalam hubungan kerja, kepercayaan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas hubungan tersebut. Apabila perusahaan tidak menunjukkan tanggung jawab dalam menangani kecelakaan kerja, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan konflik antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, kewajiban pelaporan harus dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab hukum sekaligus akuntabilitas sosial korporasi dalam menjalankan kegiatan usahanya. Bertolak dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja dalam kasus PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur menimbulkan berbagai akibat hukum, yaitu terhambatnya pemenuhan hak-hak pekerja atau ahli waris melalui BPJS Ketenagakerjaan, terhambatnya proses investigasi kecelakaan kerja, potensi dikenakannya sanksi administratif terhadap perusahaan, serta terganggunya hubungan industrial. Oleh karena itu, pelaporan kecelakaan kerja harus

¹⁶ Ramadani, C. A. (2025). ANALISIS YURIDIS KELALAIAN KESELAMATAN PEKERJA: STUDI KASUS LEDAKAN GAS DI PT MANDOM INDONESIA. *Jurnal Abdimas Untag Samarinda*, 3(2), 83-94.

dilakukan secara tepat waktu sebagai bagian dari upaya mewujudkan perlindungan hukum yang efektif bagi tenaga kerja.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan rangkaian analisis yang telah dilakukan, dapat ditegaskan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya telah menyediakan pengaturan perlindungan hukum yang cukup menyeluruh bagi pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja akibat kelalaian perusahaan. Skema perlindungan tersebut diwujudkan melalui tiga ranah utama, yaitu perlindungan yang bersifat pencegahan melalui kewajiban implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bersama Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), serta upaya perlindungan represif yang dilaksanakan melalui skema jaminan sosial ketenagakerjaan dalam bentuk Program JKK, serta mekanisme pertanggungjawaban hukum perusahaan melalui pengenaan sanksi administratif apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan keselamatan kerja. Namun demikian, dalam kasus yang terjadi pada PT Harmoni Panca Usaha Kalimantan Timur, kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kegagalan fungsi rem kendaraan operasional menunjukkan bahwa pelaksanaan ketentuan K3 belum diterapkan secara maksimal. Kondisi ini mengakibatkan perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja tidak berjalan secara efektif sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja oleh perusahaan selama 19 hari menimbulkan konsekuensi hukum yang signifikan terhadap efektivitas perlindungan tenaga kerja. Keterlambatan tersebut berdampak pada terhambatnya pemenuhan hak-hak pekerja atau ahli waris melalui mekanisme jaminan sosial ketenagakerjaan, terganggunya proses investigasi kecelakaan kerja dalam rangka penentuan penyebab kejadian dan tanggung jawab perusahaan, serta membuka peluang dikenakan sanksi administratif dengan berpedoman pada norma hukum yang berlaku. Selanjutnya, keterlambatan pelaporan tersebut juga berimplikasi pada menurunnya tingkat kepercayaan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kepatuhan dan komitmen perusahaan dalam melaksanakan kewajiban hukumnya secara konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam praktik hubungan kerja sehari-hari.

Saran

Berangkat dari kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, diperlukan adanya peningkatan tingkat kepatuhan serta penguatan tanggung jawab hukum dari seluruh pemangku kepentingan, terutama pihak perusahaan, dalam mengimplementasikan standar implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara berkesinambungan. Lebih lanjut, perusahaan dituntut untuk memenuhi kewajiban administratif berupa pelaporan kecelakaan kerja tepat waktu sesuai regulasi perundang-undangan, agar mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja dapat berjalan secara optimal serta tidak menimbulkan kerugian bagi pihak-pihak yang secara hukum berhak menerima perlindungan. Di samping itu, pemerintah memiliki peranan strategis dalam memperkuat fungsi pengawasan dan penegakan hukum guna memastikan bahwa regulasi di bidang ketenagakerjaan dapat diimplementasikan secara optimal di lapangan. Upaya tersebut perlu disertai

dengan peningkatan pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, sehingga pekerja mampu berpartisipasi secara aktif dalam mengawasi pelaksanaan kewajiban hukum oleh perusahaan. Dengan terbangunnya sinergi yang baik antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, diharapkan dapat terwujud perlindungan hukum ketenagakerjaan yang lebih efektif, adil, dan berkesinambungan dalam hubungan kerja.

Referensi

- Ardi, O. N., & Prabowo, B. (2024). Implementasi manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. *KARYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 163–169.
- Arya Mukti, R. S. A. (2025). *Analisis perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan dalam kasus kecelakaan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi kasus di PT. Rimba Karya Pratama Demak)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Beda, Z. W. M. (2024). *Urgensi perlindungan hukum terhadap hak pekerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja di PT MTT Kota Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Cahyani, S. T., & Ars, M. (2025). Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Dalam *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Teori, Strategi dan Inovasi di Era Modern*, 51.
- Cahyani, S. T., & Ars, M. (2025). Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Teori, Strategi dan Inovasi di Era Modern*, 51.
- Cahyani, S. T., & Ars, M. (2025). (Catatan: duplikasi sudah digabung di atas)
- Daeli, B., Rahman, D. F., Fatimah, Z. N., & Rahmat, H. K. (2025). Kecelakaan kerja dan urgensi kesehatan dan keselamatan kerja dalam dunia industri: Sebuah tinjauan teoritis. *Widya Bhakti: Jurnal Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 29–40.
- Ferdinan, M. A. (2025). *Analisis yuridis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Hafiz, M. Z. (2025). *Kelayakan transportasi dalam perspektif maqoshid syariah (kajian PO Bus di Kota Metro)* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Harenda, R. D. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat kecelakaan kerja. *Journal of Islamic Business Law*, 9(1), 67–76.
- Ibrahim, M. (2025). *Hak-hak pekerja dan problematikanya dalam hubungan industrial di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Maulana, M. A. (2025). *Analisis yuridis akibat hukum pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja (Studi Putusan No. 24/Pdt. Sus-PHI/2025/PN. Bdg)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Maurizka, B. S., Muktiadji, N., & Nurisnaini, N. (2025). Tinjauan atas sistem dan prosedur pencairan dana jaminan kematian pada PT BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 5(1), 99–112.
- Ramadani, C. A. (2025). Analisis yuridis kelalaian keselamatan pekerja: Studi kasus ledakan gas di PT Mandom Indonesia. *Jurnal Abdimas Untag Samarinda*, 3(2), 83–94.

- Regita, D. (2025). *Pertanggungjawaban pidana perusahaan dalam tindak pidana kecelakaan kerja (Studi Putusan Nomor 50/Pid.B/2021/PN.Pms)* (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).
- Septianingsih, I., Asyhadie, H. Z., & Kusuma, R. (2023). Hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Private Law*, 3(2), 501–509.
- Silaen, S., Habeahan, B., & Nababan, R. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. *Nommensen Journal of Private Law*, 1(1), 17–21.
- Sobahul, F. D., & Ariadi, A. (2026). Tanggung jawab perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut hukum perdata. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3278–3286.
- Zham-Zham, L. M. (2021). Sanksi bagi pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan akibat pandemi Covid-19 perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Journal of Indonesian Law*, 2(1), 49–80.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.