CAUSA

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026

KEPATUHAN PERUSAHAAN TERHADAP STANDAR K3 DAN SANKSI HUKUM DI INDONESIA

Jihan Salsabila Najma Sari[1], Adinda Dara Sakinah Lubis[2], Aisyah Syafitri Ilham[3] , Amanda Zahra Nasution[4], Salma Salsabila[5], Reza Fitri Ananda[6] , Raehan Firdaus[7]

Email: jihan0206232085@uinsu.ac.id[1], adinda0206232077@uinsu.ac.id[2], aisyah0206232074@uinsu.ac.id[3], amanda0206232075@uinsu.ac.id[4], salma0206232088@uinsu.ac.id[5], reza0206232103@uinsu.ac.id[6], raehan0206232091@uinsu.ac.id[7].

Program Studi Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstract

Occupational Safety and Health (OSH) is a fundamental aspect of the labor system aimed at protecting workers from occupational accidents and work-related diseases. Although Indonesia has established a comprehensive legal framework governing OSH, corporate compliance with OSH standards in practice remains suboptimal. This study aims to analyze the legal regulation of OSH standards in Indonesia, examine corporate compliance in implementing these standards, and assess the legal sanctions imposed for OSH violations. This research employs a normative juridical method using a statutory and literature-based approach by reviewing relevant laws, regulations, legal literature, and secondary legal sources. The findings indicate that OSH regulations in Indonesia are comprehensively governed by Law Number 1 of 1970 on Occupational Safety, Law Number 13 of 2003 on Manpower, Government Regulation Number 50 of 2012 on the Occupational Safety and Health Management System, and Government Regulation Number 88 of 2019 on Occupational Health. However, corporate compliance

Article History

Received : Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Copyright : Author

Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

with OSH standards continues to face challenges, including low legal awareness, weak supervision, and the perception that OSH implementation increases operational costs. To ensure compliance, labor laws provide administrative, criminal, and civil sanctions as enforcement mechanisms. This study concludes that the effectiveness of OSH protection largely depends on corporate commitment, effective governmental supervision, and consistent enforcement of legal sanctions in order to create a safe, healthy, and sustainable working environment.

***Keywords**: Occupational Safety and Health, Corporate Compliance, OSH Standards, Legal Sanctions, Labor Law*

Abstrak

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Meskipun Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang relatif lengkap terkait K3, dalam praktiknya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap standar K3 masih belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai standar K3 di Indonesia, mengkaji bentuk kepatuhan perusahaan dalam menerapkan standar tersebut, serta menelaah sanksi hukum yang dikenakan terhadap pelanggaran K3. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kepustakaan terhadap berbagai peraturan hukum, literatur, dan sumber hukum sekunder yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan K3 di Indonesia telah diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan

Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3, serta Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja. Namun demikian, kepatuhan perusahaan dalam menerapkan standar K3 masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya kesadaran hukum, lemahnya pengawasan, dan anggapan bahwa penerapan K3 menimbulkan beban biaya. Untuk menjamin pelaksanaan K3, hukum ketenagakerjaan mengatur sanksi administratif, pidana, dan perdata sebagai instrumen penegakan hukum. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas perlindungan K3 sangat bergantung pada komitmen perusahaan, peran pengawasan pemerintah, serta konsistensi penegakan sanksi hukum guna mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepatuhan Perusahaan, Standar K3, Sanksi Hukum, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan industri di Indonesia terus mengalami peningkatan seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan kebutuhan pembangunan nasional. Kondisi ini berdampak pada semakin banyaknya tenaga kerja yang terlibat dalam berbagai sektor pekerjaan, mulai dari industri manufaktur, konstruksi, pertambangan, hingga sektor jasa. Di balik peluang kerja yang terbuka luas, terdapat pula berbagai risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu,

perlindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan upah dan hubungan kerja, tetapi juga menyangkut jaminan atas keselamatan dan kesehatan selama bekerja.[1]

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan. Penerapan K3 bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif.[2] Bagi perusahaan, penerapan K3 seharusnya tidak dipandang sebagai beban tambahan, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab hukum dan sosial terhadap pekerja. Lingkungan kerja yang aman tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap kelangsungan usaha dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Secara yuridis, Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur kewajiban perusahaan dalam menerapkan standar K3. Aturan tersebut memberikan pedoman yang jelas mengenai pencegahan risiko kerja, penyediaan alat pelindung diri, serta pengawasan kondisi kerja. Namun, dalam praktiknya, penerapan K3 di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Kasus kecelakaan kerja masih sering terjadi dan menunjukkan bahwa kepatuhan sebagian perusahaan terhadap standar K3 belum berjalan secara optimal. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara aturan hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya di dunia kerja.[3]

Rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap standar K3 dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kesadaran hukum, minimnya pengawasan, hingga anggapan bahwa penerapan K3 memerlukan biaya yang besar.[4] Dalam beberapa kasus, perusahaan baru memberikan perhatian serius terhadap K3 setelah terjadi kecelakaan kerja. Kondisi ini tentu merugikan pekerja dan bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penegakan hukum yang tegas agar kewajiban K3 benar-benar dilaksanakan oleh perusahaan.

---

[1] Muhammad Rafli Akbar Fahriza dan Dewa Gede Pradnya Yustiawan, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja di Negara Kepulauan Indonesia, *Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol. 1 No. 1 (2024), hal. 256.

[2] PT Astra International Tbk, *Mengenal K3, Kunci Keselamatan di Dunia Kerja,* https://www.astra.co.id/blogs-and-articles/k3 diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

[3] Zulfikar, Sulkiah Hendrawati, dan Wahyudi, Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Uli Dihubungkan Oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan 108/PDT.SUS-PHI/2022/PN SRG), *Al-Zayn Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, Vol. 3 No. 4 (2025), hal. 4998

[4] Vressilia Witama, Dinda Ayu Arini Chaniago, Irpan Mauliandi Damanik, M Rangga Syahputra Saragih, dan Siti Salmiah, Tanggung Jawab Hukum Perusahaan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, Vol. 2 No. 3 (2025), hal. 87

Sebagai instrumen penegakan hukum, peraturan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mematuhi standar K3. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi administratif, sanksi perdata, maupun sanksi pidana.[5] Keberadaan sanksi hukum ini dimaksudkan untuk mendorong perusahaan agar patuh terhadap kewajiban K3 dan mencegah terjadinya pelanggaran. Namun demikian, efektivitas sanksi hukum tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam kaitannya dengan tingkat kepatuhan perusahaan dan perlindungan nyata bagi pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada permasalahan kepatuhan perusahaan terhadap standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta penerapan sanksi hukum di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum mengenai standar K3, bagaimana praktik kepatuhan perusahaan dalam menerapkan standar tersebut, serta bagaimana peran sanksi hukum dalam menegakkan kewajiban K3. Dengan memahami aspek-aspek tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi penegakan K3 dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya perlindungan tenaga kerja di tengah meningkatnya risiko kerja dan kompleksitas dunia industri. Kajian mengenai kepatuhan K3 dan sanksi hukum tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga memiliki nilai praktis bagi pembuat kebijakan, pengawas ketenagakerjaan, dan pelaku usaha. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diberikan kontribusi pemikiran untuk memperkuat penegakan hukum K3, meningkatkan kesadaran perusahaan, serta mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan layak bagi tenaga kerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif adalah penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau penelitian berbagai dokumen. Penelitian ini fokus pada aturan-aturan hukum yang sudah ada, seperti hukum tertulis atau Undang-undang dan juga berbagai jurnal hukum atau artikel yang berkaitan. Jadi, metode ini menganalisis teks atau bahan yang sudah ada, bukan melakukan eksperimen atau penelitian lapangan.

[5] Safetra, *Sanksi Hukum Akibat Mengabaikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),* https://safetra.co.id/sanksi-hukum-akibat-mengabaikan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3/ diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Mengenai Standar K3 di Indonesia

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pengaturan K3 merupakan wujud tanggung jawab negara dalam menjamin hak konstitusional pekerja untuk memperoleh lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bermartabat. Dalam konteks hubungan industrial, penerapan standar K3 juga berfungsi sebagai instrumen pencegahan kerugian baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan akibat kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan kerja.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan yang mencakup aspek kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental. Ketentuan ini menjadi landasan hukum untuk memastikan bahwa seluruh pekerja memperoleh perlindungan yang layak selama menjalankan aktivitas kerja. Dalam praktiknya, kewajiban tersebut diwujudkan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi para pekerja.[6]

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja perusahaan yang memiliki potensi bahaya dan risiko kecelakaan kerja, diwajibkan untuk memenuhi berbagai persyaratan keselamatan kerja. Kewajiban tersebut meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap dan sesuai standar, ketersediaan alat pemadam kebakaran, fasilitas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), serta penyediaan tempat kerja yang layak dan memenuhi ketentuan keselamatan. Penerapan standar K3 berdasarkan undang-undang ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga sebagai langkah preventif dalam menciptakan lingkungan kerja yang

[6] Kenita Rizki Ayutama, Rahayu Subekti, dan Purwono Sungkowo Raharjo, Implementasi Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh di PT Sinar Semesta, *Jurnal Hukum Indonesia*, Vol. 2 No. 2 (2025), hal. 15.

aman, sehat, dan produktif. Dengan demikian, perlindungan terhadap hak-hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja dapat terjamin, sekaligus mendukung keberlangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang.[7]

3. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 berperan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam merancang dan melaksanakan kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Peraturan ini mengatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan sedikitnya 100 orang tenaga kerja atau memiliki tingkat potensi bahaya yang tinggi diwajibkan untuk menerapkan SMK3. Penerapan sistem ini dimaksudkan agar seluruh kegiatan kerja dalam perusahaan berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip K3. Selain itu, peraturan ini juga memberikan kerangka pengawasan dan evaluasi untuk menilai efektivitas pelaksanaan K3, sehingga penerapannya dapat dilakukan secara berkelanjutan dan terukur.[8]

4. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menyelenggarakan program kesehatan kerja bagi seluruh pekerja. Peraturan ini secara eksplisit mewajibkan perusahaan untuk menyediakan sarana dan prasarana kesehatan kerja, termasuk dukungan tenaga medis yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui ketentuan ini, diharapkan upaya perlindungan kesehatan pekerja dapat dilaksanakan secara optimal sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.[9]

Kepatuhan Perusahaan dalam Menerapkan Standar K3

Kepatuhan perusahaan dalam menerapkan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perwujudan tanggung jawab hukum sekaligus tanggung jawab moral perusahaan terhadap tenaga kerja. Secara yuridis, kepatuhan ini lahir dari kewajiban yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, sedangkan secara moral kepatuhan K3 mencerminkan komitmen perusahaan dalam menghargai keselamatan, kesehatan, dan martabat pekerja sebagai bagian penting dari keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap

[7] *Ibid*.
[8] *Ibid*., hal. 16
[9] *Ibid*.

standar K3 tidak dapat dimaknai sebatas pemenuhan administratif, melainkan harus diwujudkan dalam penerapan nyata pada aktivitas kerja sehari-hari.

Dalam praktik ketenagakerjaan, kepatuhan perusahaan terhadap standar K3 tercermin dari berbagai kebijakan dan tindakan konkret yang dilakukan secara konsisten. Salah satu bentuk kepatuhan tersebut adalah penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan standar keselamatan kerja dan jenis risiko yang dihadapi pekerja. APD berfungsi sebagai perlindungan terakhir bagi pekerja untuk meminimalkan dampak kecelakaan kerja dan paparan bahaya di lingkungan kerja. Kewajiban penyediaan APD ini merupakan bagian penting dari tanggung jawab pengusaha sebagaimana diatur dalam ketentuan keselamatan kerja.[10]

Selain penyediaan APD, kepatuhan terhadap standar K3 juga diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi K3 secara berkala kepada pekerja. Pelatihan K3 bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesadaran pekerja terhadap potensi bahaya di tempat kerja, cara bekerja yang aman, serta prosedur penanganan keadaan darurat. Dengan adanya pelatihan yang memadai, pekerja tidak hanya menjadi objek perlindungan, tetapi juga subjek aktif dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.[11]

Bentuk kepatuhan lainnya adalah pengawasan terhadap potensi bahaya kerja, baik yang bersumber dari peralatan, lingkungan kerja, maupun proses kerja itu sendiri. Perusahaan wajib melakukan identifikasi bahaya, penilaian risiko, serta pengendalian risiko secara sistematis untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pengawasan ini menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta merupakan bagian integral dari sistem pengelolaan K3.

Kepatuhan perusahaan terhadap K3 juga tercermin dari penerapan prosedur kerja yang aman, termasuk standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan mudah dipahami oleh pekerja. Setiap pengusaha wajib menyediakan prosedur operasi tertulis yang berisi tentang proses operasi secara aman, termasuk langkah-langkah untuk tahapan operasi, batas operasi,

[10] Dian Mey Ardiati dan Arinto Nugroho, Penerapan Kewajiban Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Kontruksi Persinyalan di Stasiun Magetan (Studi PT Banyu Asih Putra), *Jurnal hukum*, Vol. 5 No. 4 (2018), hal. 1

[11] Nabilla MMS, *Pentingnya Sosialisasi dan Pelatihan K3 untuk Karyawan*, https://mutiaramutusertifikasi.com/blog/detail/pentingnya-sosialisasi-dan-pelatihan-k3-untuk-karyawan?srsltid=AfmBOoog-eLp6UQtLBJn5W_IUX7I8zS0owwCsvDG-SDtLCyhhe_mJO7t diakses pada tanggal 25 Januari 2026

pertimbangan keselamatan dan sistem keselamatan.[12] Dalam hal ini, perusahaan berkewajiban memastikan bahwa seluruh pekerja mematuhi prosedur tersebut dan memberikan sanksi internal apabila terjadi pelanggaran.

Lebih lanjut, kepatuhan perusahaan terhadap standar K3 diwujudkan melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. SMK3 mengharuskan perusahaan untuk mengintegrasikan aspek K3 ke dalam sistem manajemen perusahaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Penerapan SMK3 bertujuan menciptakan budaya keselamatan kerja yang berkesinambungan dan menjadikan K3 sebagai bagian dari strategi pengelolaan perusahaan.[13]

Perusahaan yang patuh dalam menerapkan standar K3 umumnya menunjukkan tingkat kecelakaan kerja yang lebih rendah, produktivitas kerja yang lebih baik, serta hubungan industrial yang lebih harmonis. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan rasa aman dan motivasi pekerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidakpatuhan terhadap standar K3 sering kali disebabkan oleh rendahnya kesadaran hukum, pandangan bahwa penerapan K3 hanya menambah beban biaya, serta lemahnya pengawasan dan komitmen manajemen. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja, konflik hubungan industrial, hingga sanksi hukum bagi perusahaan.

Sanksi Hukum terhadap Pelanggaran Standar K3

1. Sanksi Administratif

Ketidakpatuhan terhadap kewajiban K3 dapat menyebabkan perusahaan dikenai sanksi administratif. Bentuknya dapat berupa:

- Teguran tertulis
- Pembatasan kegiatan usaha
- Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan
- Pembekuan izin

[12] Nadia Pakaya, Herlina Jusuf, Putri Ayuningtias Mahdang, Hubungan Faktor Pengawasan K3 dan SOP K3 dengan Penerapan Safety Behavior Pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Charoen Pokphand Indonesia, *Jurnal Kolaboratif Sains*, Vol. 7 No. 7 (2024), hal. 2371.

[13] Ahlik3.co.id, *5 Prinsip Dasar Penerapan SMK3 dalam Perusahaan,* https://ahlik3.co.id/informasi/5-prinsip-dasar-penerapan-smk3-dalam-perusahaan.html diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

- Pencabutan izin operasional

Sanksi administratif umumnya diberikan ketika perusahaan gagal menyediakan APD, melakukan pemeriksaan kesehatan berkala, menyusun SOP K3, atau tidak menjalankan pelatihan keselamatan kerja.[14]

2. Sanksi Pidana

Jika pelanggaran K3 menyebabkan kecelakaan kerja serius atau kematian, perusahaan dapat dikenai sanksi pidana. Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970, pelanggaran dapat dikenai:

- Pidana kurungan
- Denda dalam jumlah besar
- Tuntutan pidana terhadap penanggung jawab perusahaan

Kasus pidana biasanya muncul ketika kecelakaan terjadi akibat kelalaian fatal, seperti ketiadaan proteksi mesin, ketiadaan prosedur darurat, atau lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar keselamatan.[15]

3. Gugatan Perdata dari Korban atau Keluarga

Korban kecelakaan kerja atau keluarga berhak mengajukan gugatan perdata terhadap perusahaan. Tuntutan yang diajukan bisa mencakup:

- Ganti rugi biaya pengobatan
- Santunan kehilangan pendapatan
- Tuntutan atas penderitaan mental dan fisik
- Kompensasi atas cacat permanen

Gugatan perdata menjadi risiko besar bagi perusahaan karena dapat melibatkan biaya miliaran rupiah dan mencoreng reputasi bisnis.[16]

---

[14] SynergySolusi.com, *Konsekuensi Hukum Bagi Perusahaan yang Abai pada Standar K3*, https://synergysolusi.com/artikel-qhse/konsekuensi-hukum-perusahaan-abai-standar-k3/ diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

[15] *Ibid.*

[16] *Ibid.*

4. Kewajiban Kompensasi Melalui BPJS Ketenagakerjaan

Meski BPJS Ketenagakerjaan menanggung sebagian besar manfaat kecelakaan kerja, perusahaan tetap berkewajiban memastikan pekerja terdaftar dan iuran dibayar sesuai ketentuan. Jika tidak, perusahaan akan menanggung penuh seluruh biaya yang seharusnya ditanggung BPJS.

Selain itu, keterlambatan pelaporan kecelakaan kepada BPJS juga dapat menyebabkan sanksi administratif.

5. Penghentian Operasional oleh Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang menghentikan kegiatan jika ditemukan:

- Risiko bahaya berat
- Kondisi kerja yang membahayakan nyawa
- Mesin atau alat yang tidak layak
- Limbah atau bahan berbahaya yang tidak dikelola sesuai standar

Penghentian operasional berdampak besar pada aktivitas perusahaan, menyebabkan kerugian finansial dan potensi kehilangan kontrak.[17]

6. Dampak Reputasi dan Kepercayaan Publik

Selain hukum formal, perusahaan juga menghadapi sanksi reputasi. Kecelakaan kerja yang viral dan masuk pemberitaan dapat merusak citra dan mempengaruhi:

- Kepercayaan klien
- Nilai investasi
- Loyalitas pelanggan
- Moral karyawan [18]

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah diatur secara komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

[17] *Ibid.*
[18] *Ibid.*

hingga Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja. Regulasi tersebut menegaskan bahwa penerapan standar K3 merupakan kewajiban hukum perusahaan dalam rangka melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kepatuhan terhadap standar K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya perlindungan pekerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif, sehingga mendukung keberlangsungan usaha perusahaan.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan perusahaan dalam menerapkan standar K3 masih menghadapi berbagai kendala dalam praktik, seperti rendahnya kesadaran hukum, lemahnya pengawasan, serta pandangan bahwa K3 merupakan beban biaya. Untuk menjamin kepatuhan tersebut, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur berbagai sanksi hukum, baik administratif, pidana, maupun perdata, yang bertujuan memberikan efek jera dan meningkatkan kepatuhan perusahaan. Dengan demikian, efektivitas perlindungan K3 sangat bergantung pada komitmen perusahaan, peran aktif pengawas ketenagakerjaan, serta konsistensi penegakan sanksi hukum. Apabila seluruh unsur tersebut berjalan secara optimal, maka penerapan K3 diharapkan mampu memberikan perlindungan nyata bagi pekerja sekaligus mendorong terciptanya hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahlik3.co.id. (2025). *5 Prinsip Dasar Penerapan SMK3 dalam Perusahaan*. https://ahlik3.co.id/informasi/5-prinsip-dasar-penerapan-smk3-dalam-perusahaan.html : diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

Ardiati, D. M., & Nugroho, A. (2018). Penerapan Kewajiban Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Kontruksi Persinyalan di Stasiun Magetan (Studi PT Banyu Asih Putra). *Jurnal hukum*, 5(4), hal. 1-22.

Ayutama, K. R., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2025). Implementasi Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh di PT Sinar Semesta. *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(2), hal. 11-23.

Fahriza, M. R., & Yustiawan, D. G. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja di Negara Kepulauan Indonesia. *Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 1(1), hal. 255-264.

Nabilla MMS. (2025). *Pentingnya Sosialisasi dan Pelatihan K3 untuk Karyawan*. https://mutiaramutusertifikasi.com/blog/detail/pentingnya-sosialisasi-dan-pelatihan-k3-untuk-karyawan?srsltid=AfmBOoog-eLp6UQtLBJn5W_IUX7I8zS0owwCsvDG-SDtLCyhhe_mJO7t : diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

Pakaya, N., Jusuf, H., & Mahdang, P. A. (2024). Hubungan Faktor Pengawasan K3 dan SOP K3 dengan Penerapan Safety Behavior Pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Charoen Pokphand Indonesia. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), hal. 2370-2376.

PT Astra International Tbk. (2025). *Mengenal K3, Kunci Keselamatan di Dunia Kerja*. https://www.astra.co.id/blogs-and-articles/k3 : diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

Safetra. (2017). *Sanksi Hukum Akibat Mengabaikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. https://safetra.co.id/sanksi-hukum-akibat-mengabaikan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3/ : diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

SynergySolusi.com. (2025). *Konsekuensi Hukum Bagi Perusahaan yang Abai pada Standar K3*. https://synergysolusi.com/artikel-qhse/konsekuensi-hukum-perusahaan-abai-standar-k3/ : diakses pada tanggal 25 Januari 2026.

Witama, V., Chaniago, D. A., Damanik, I. M., Saragih, M. R., & Salmiah, S. (2025). Tanggung Jawab Hukum Perusahaan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 86-94.

Zulfikari, Hendrawat, S., & Wahyudi. (2025). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Uli Dihubungkan Oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan 108/PDT.SUS-PHI/2022/PN SRG). *Al-Zayn Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), hal. 4997-5010.