

Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Korban Kecelakaan Kerja di PT.IMIP dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Najwa Naeli Afifah¹, Natasya Shakila Ryentanty², Muhammad Riva Shalahudin Akbar³, Raynar Ananta Pratama⁴

Universitas Pancasila, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: najel3024146@univpancasila.ac.id, ntsyasr3024152@univpancasila.ac.id, haloorip3024210131@univpancasila.ac.id, raynar3024183@univpancasila.ac.id

Article received: 05 Januari 2026, Review process: 28 Januari 2026

Article Accepted: 22 April 2026, Article published: 28 Juli 2026

ABSTRACT

Safeguarding employees who experience occupational incidents constitutes a fundamental component of employment legislation, as it is closely associated with the realization of laborers' entitlements to workplace well-being and protection under Occupational Safety and Health (OSH) principles. The persistently elevated occurrence of job-related injuries and fatalities across industrial environments demonstrates that the application of OSH requirements continues to encounter substantial obstacles. One illustration of this concern can be observed in the occupational accident that took place at PT Indonesia Morowali Industrial Park (PT IMIP). Accordingly, this research is intended to evaluate the regulatory structure that provides legal safeguards for individuals affected by occupational accidents through the lens of Occupational Safety and Health (OSH) provisions in Indonesia, while also assessing the extent of corporate accountability toward affected workers in the PT IMIP incident. The study adopts a doctrinal legal research design by applying both a legislative review approach and a case-based analytical approach. The materials examined consist of secondary sources collected through extensive library-based investigation, encompassing statutory regulations, scholarly legal publications, academic journals, and various other legal references relevant to the subject matter. The findings reveal that juridical guarantees for employees who sustain injuries in the course of employment are established through Law Number 1 of 1970 on Work Safety, Law Number 13 of 2003 on Manpower as revised by Law Number 6 of 2023, as well as Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administration Agency (BPJS). Regarding the PT IMIP incident, the enterprise discharged its obligations by providing financial restitution, employment-related social insurance benefits, medical treatment facilities, and various forms of support for the affected individuals together with their surviving family members. Nevertheless, organizational accountability should extend beyond merely granting monetary reimbursement; it must also encompass proactive risk-mitigation efforts through the consistent and effective enforcement of OSH management mechanisms. Consequently, enhancing monitoring systems and strengthening adherence to OSH provisions remain crucial measures for ensuring that workers receive comprehensive and effective legal protection.

Keywords: Legal Protection, Workplace Accidents, Occupational Safety and Health (OSH), Workers.

ABSTRAK

Perwujudan jaminan yuridis bagi pekerja yang mengalami insiden saat melaksanakan tugasnya menjadi bagian yang sangat krusial dalam ranah hukum ketenagakerjaan, mengingat hal tersebut berhubungan langsung dengan terpenuhinya hak tenaga kerja untuk memperoleh kondisi kerja yang aman serta perlindungan kesehatan selama menjalankan aktivitas profesionalnya dalam kerangka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Masih tingginya frekuensi peristiwa kecelakaan di lingkungan industri mengindikasikan pelaksanaan prinsip-prinsip K3 belum sepenuhnya berjalan optimal dan masih menghadapi beragam hambatan. Salah satu gambaran nyata dari kondisi tersebut dapat ditemukan pada peristiwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT Indonesia Morowali Industrial Park (PT IMIP). Penelitian ini dilaksanakan guna menganalisis norma yuridis yang memberikan kepastian perlindungan kepada pekerja korban kecelakaan kerja berdasarkan sudut pandang K3 di Indonesia, serta mengidentifikasi tanggung jawab yang wajib ditunaikan oleh perusahaan kepada korban pada peristiwa yang berlangsung di PT IMIP. Metodologi yang diterapkan pada studi ini berupa penelitian hukum normatif melalui penggunaan pendekatan legislasi dan pendekatan yang berorientasi pada perkara. Bahan penelitian bersumber dari data sekunder yang dihimpun melalui telaah kepustakaan terhadap berbagai regulasi, literatur akademik, artikel ilmiah, serta sumber hukum lain yang relevan. Temuan penelitian memperlihatkan perlindungan yuridis bagi pekerja yang mengalami insiden dalam pelaksanaan pekerjaan telah memiliki dasar pengaturan melalui UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui UU No. 6 Tahun 2023, serta UU No. 24 Tahun 2011 mengenai BPJS. Dalam perkara yang terjadi di PT IMIP, pihak perusahaan diketahui telah memenuhi kewajibannya melalui penyediaan bantuan finansial, kepesertaan dalam program perlindungan sosial ketenagakerjaan, pemberian layanan medis, serta dukungan pendampingan kepada korban beserta keluarga yang berhak menerima manfaat. Kendati demikian, kewajiban korporasi tidak dapat dimaknai sebatas pemenuhan ganti kerugian semata, tetapi juga mencakup langkah-langkah antisipatif melalui penyelenggaraan sistem K3 yang berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan fungsi pengendalian serta ketaatan terhadap ketentuan standar K3 menjadi elemen yang sangat menentukan dalam memastikan terwujudnya jaminan hukum yang lebih optimal bagi para pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Kecelakaan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Buruh.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi memiliki kedudukan yang sangat vital dalam menunjang keberhasilan pembangunan nasional sekaligus menjadi komponen utama yang menggerakkan aktivitas industri. Selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, para pekerja sering kali dihadapkan pada beragam potensi bahaya yang dapat menimbulkan gangguan

terhadap kondisi fisik maupun keselamatan mereka, khususnya pada bidang usaha yang termasuk aktivitas dengan kemungkinan risiko tinggi, seperti usaha pertambangan maupun industri pemrosesan nikel. Atas dasar itu, penyediaan jaminan bagi tenaga kerja melalui implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan, baik sebagai manifestasi kewajiban pihak perusahaan maupun sebagai bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara melalui instrumen hukum yang berlaku.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menempati posisi yang sangat strategis sebagai sarana untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya insiden kerja maupun gangguan kesehatan yang timbul akibat aktivitas pekerjaan. Selain itu, keberadaan K3 juga berfungsi memastikan setiap pekerja dapat melaksanakan tugasnya dalam lingkungan yang terlindungi, nyaman, serta menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan martabat pekerja sebagai subjek utama dalam hubungan kerja. Dalam kerangka hukum nasional Indonesia, aspek K3 diakomodasi oleh UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan, dan sejumlah regulasi lain yang berkaitan dengan jaminan bagi tenaga kerja. Kehadiran regulasi tersebut menunjukkan negara menempatkan keselamatan pekerja sebagai hak fundamental yang wajib dilindungi.

Namun dalam praktiknya, implementasi K3 masih sering menghadapi berbagai persoalan. Tingginya angka kecelakaan kerja menunjukkan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja belum sepenuhnya terlaksana secara optimal. Salah satu kasus yang menjadi sorotan adalah kecelakaan kerja yang menimpa 59 buruh di kawasan industri PT IMIP. Peristiwa tersebut menimbulkan pertanyaan serius mengenai efektivitas penerapan sistem K3, tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja, serta peran negara dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Peristiwa kecelakaan yang terjadi di PT IMIP tidak semata-mata merefleksikan kendala operasional yang berkaitan dengan aspek keamanan dalam bekerja, melainkan turut memperlihatkan adanya persoalan mengenai jaminan yuridis bagi tenaga kerja sebagai kelompok yang memiliki posisi lebih lemah dalam relasi industrial. Ditinjau dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, masing-masing tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, serta penggantian kerugian saat menghadapi peristiwa kecelakaan dalam pelaksanaan tugas kerja. Di sisi lain, pihak perusahaan memikul tanggung jawab untuk menciptakan kondisi kerja yang terlindungi dan layak, sekaligus wajib mempertanggungjawabkan setiap bentuk kelalaian yang mengakibatkan kerugian bagi tenaga kerja.

Selain tanggung jawab perusahaan, negara juga memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan kepastian atas hak pekerja dengan sarana regulasi, pengendalian, serta pelaksanaan hukum secara efektif. Lemahnya pengawasan terhadap penerapan K3 berpotensi menyebabkan pelanggaran hak buruh dan berulangnya kecelakaan kerja serupa. Oleh karena itu, kasus PT IMIP

penting dikaji sebagai bentuk evaluasi terhadap implementasi perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Bertolak dari pemaparan tersebut, studi ini diselenggarakan dengan maksud untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang menjadi korban kecelakaan kerja berdasarkan perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia. Lebih lanjut, penelitian ini berupaya mengevaluasi kewajiban korporasi kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan berfokus pada peristiwa yang terjadi di PT Indonesia Morowali Industrial Park (PT IMIP).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*) yang memanfaatkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) bersama pendekatan kasus (*case approach*). Analisis regulasi dipergunakan untuk menelusuri berbagai ketentuan hukum mengenai jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam konteks Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Lingkup analisis mencakup ketentuan dalam UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023 terkait Cipta Kerja, UU No. 24 Tahun 2011 terkait Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 yang mengatur Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penggunaan pendekatan berbasis kasus diarahkan untuk meneliti peristiwa kecelakaan kerja di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (PT. IMIP) berikut mekanisme perlindungan secara hukum dan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja yang terdampak kecelakaan kerja menurut ketentuan peraturan yang mengikat.

Bahan informasi dalam kajian ini berasal dari data sekunder yang dikumpulkan dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Cakupan data meliputi bahan hukum primer yang diperoleh dari beragam ketentuan regulatif, bahan hukum sekunder yang mencakup publikasi ilmiah, tulisan jurnal, dan hasil penelitian terkait objek kajian, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum yang berfungsi sebagai pelengkap informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Korban Kecelakaan Kerja Dalam Perspektif K3 di Indonesia

Kepastian hukum bagi tenaga kerja korban kecelakaan kerja di Indonesia secara esensial merupakan komponen integral dalam sistem ketenagakerjaan nasional yang disusun berdasarkan penghormatan terhadap hak asasi manusia beserta asas keadilan sosial. Dalam kerangka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pemerintah mempunyai tanggung jawab konstitusional untuk memastikan setiap pekerja memperoleh kondisi kerja yang terlindungi, sehat, dan bebas dari berbagai potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan maupun kondisi fisiknya selama melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Jika ditinjau secara normatif, pengaturan terkait perlindungan bagi pekerja korban kecelakaan kerja telah termuat dalam sejumlah ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Landasan hukum yang sangat fundamental terdapat pada UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja yang mewajibkan setiap kawasan kerja memenuhi standar keselamatan tertentu untuk menjamin keamanan pekerja maupun pihak lain di area kerja itu. Melalui regulasi ini, beban tanggung jawab utama ditempatkan pada pemberi kerja untuk menjamin peralatan kerja, material yang digunakan, tahapan produksi, serta kondisi lingkungan kerja senantiasa berada dalam keadaan yang aman dan tidak menimbulkan ancaman bagi pekerja.

Pengaturan serupa juga ditemukan dalam UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbarui melalui UU No. 6 Tahun 2023 terkait Cipta Kerja. Regulasi tersebut menegaskan adanya hak bagi setiap pekerja untuk memperoleh jaminan perlindungan yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, nilai moral, serta perlakuan yang menghormati martabat kemanusiaan. Aturan tersebut menegaskan aspek K3 tidak sekadar dipandang sebagai kewajiban administratif korporasi, namun turut menjadi hak dasar yang melekat pada tenaga kerja sehingga pemenuhannya wajib dilaksanakan oleh pihak perusahaan.

Selanjutnya, Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan memberikan penegasan setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan terkait keselamatan kerja, kesehatan kerja, moral, dan perlakuan yang menghargai nilai kemanusiaan serta martabat individu. Lebih lanjut, Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan menetapkan kewajiban bagi setiap badan usaha untuk menjalankan sistem manajemen K3 yang terhubung secara menyeluruh dengan manajemen perusahaan. Keberadaan ketentuan tersebut menunjukkan penerapan K3 bukan hanya merupakan hak normatif yang dimiliki tenaga kerja, melainkan juga menjadi kewajiban yuridis yang harus dilaksanakan oleh setiap pengusaha.

Selanjutnya, sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami insiden dalam menjalankan pekerjaannya, pemerintah menghadirkan skema perlindungan sosial yang berlandaskan UU No. 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Implementasi perlindungan tersebut diwujudkan melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Melalui program ini, pekerja yang mengalami peristiwa kecelakaan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan memperoleh berbagai manfaat, mulai dari layanan pengobatan, bantuan dana, hingga penggantian dalam bentuk finansial. Cakupan perlindungannya tidak hanya berlaku ketika peristiwa terjadi di area pekerjaan, tetapi juga mencakup kejadian yang berlangsung selama perjalanan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan.

Di luar pengaturan yang telah disebutkan, penerapan unsur keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja semakin diperkuat dengan hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 mengenai Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Peraturan dimaksud menempatkan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap entitas usaha untuk mengelola

ancaman risiko serta mengantisipasi munculnya peristiwa yang tidak diharapkan di tempat kerja. Dengan diberlakukannya ketentuan ini, pelaksanaan K3 tidak lagi dipandang sebagai pilihan yang dapat diterapkan atau tidak diterapkan, melainkan telah menjadi kewajiban normatif yang mengikat seluruh perusahaan dan wajib dijalankan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Buruh Korban Kecelakaan Kerja Pada Kasus PT. IMIP

Secara legal, setiap entitas bisnis berkewajiban menjamin tersedianya perlindungan keselamatan beserta kesehatan bagi seluruh karyawan yang menjadi bagian dari organisasinya. Tanggung jawab tersebut memiliki pijakan peraturan dalam UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan yang kemudian direvisi melalui UU No. 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja menjadi Undang Undang, disertai Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 terkait Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Berdasarkan keseluruhan perangkat hukum tersebut, pemberi kerja berkewajiban membangun kondisi kerja yang terlindungi dari berbagai potensi bahaya, meminimalkan kemungkinan timbulnya insiden selama proses kerja berlangsung, serta memastikan hak-hak tenaga kerja tetap terpenuhi apabila terjadi peristiwa yang menimbulkan kerugian akibat aktivitas pekerjaan.

Kewajiban yang melekat pada badan usaha tidak berhenti pada pemberian penggantian atas kerugian yang timbul akibat insiden kerja semata. Tanggung jawab tersebut juga meliputi penyediaan layanan pengobatan yang diperlukan, pelaksanaan pemulihan fisik maupun fungsional melalui rehabilitasi, penyaluran santunan kepada pekerja yang terdampak maupun keluarganya yang berhak menerima manfaat, serta perlindungan terhadap status ketenagakerjaan bagi pekerja yang mengalami disabilitas akibat peristiwa tersebut. Selain itu, perusahaan dituntut untuk melakukan peninjauan menyeluruh terhadap mekanisme pengamanan kerja yang telah diterapkan, kemudian melakukan penyempurnaan apabila ditemukan kelemahan yang berpotensi menimbulkan kejadian serupa pada masa mendatang. Dalam hal terbukti mengabaikan standar K3 yang telah ditetapkan, badan usaha dapat dikenai konsekuensi hukum berupa sanksi administratif, tuntutan perdata, maupun pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terkait dengan peristiwa kecelakaan kerja yang berlangsung di kawasan PT. Indonesia Morowali Industrial Park (PT. IMIP), Direktur Komunikasi PT IMIP, Emilia Basar, menjelaskan perusahaan telah melaksanakan pemeriksaan mendalam terhadap penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada lokasi terjadinya insiden tersebut. Ia menerangkan proses penelusuran mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab kecelakaan di PT Indonesia Tsingshan Stainless Steel (PT ITSS) diserahkan kepada institusi yang memiliki kewenangan untuk melakukan penyelidikan. Di sisi lain, perusahaan juga menyatakan kesediaannya untuk mendukung seluruh proses yang diperlukan, termasuk menjalankan berbagai

rekomendasi yang dihasilkan dari hasil investigasi tersebut. Tidak hanya itu, pihak perusahaan menegaskan komitmennya untuk melakukan pembenahan pada berbagai aspek yang dianggap perlu sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga implementasi K3 di lingkungan kerja dapat berlangsung secara lebih optimal dan efektif pada masa yang akan datang.

Sebagai realisasi kewajiban moral dan korporatif terhadap pihak yang terdampak, Emilia Basar mengemukakan keluarga dari setiap pekerja yang kehilangan nyawa dalam peristiwa tersebut akan menerima dana kompensasi senilai Rp600 juta. Pemberian dana tersebut merupakan manifestasi kepedulian sekaligus bentuk akuntabilitas yang ditunjukkan oleh PT IMIP dan PT ITSS kepada anggota keluarga yang ditinggalkan. Adapun pekerja yang mengalami cedera fisik akibat insiden tersebut akan mendapatkan penggantian kerugian serta dukungan lain yang disesuaikan dengan tingkat dampak yang dialami oleh masing-masing individu. Sebelum penetapan bantuan tersebut, PT IMIP terlebih dahulu telah menyerahkan bantuan awal senilai Rp25 juta kepada setiap keluarga korban wafat, sekaligus menanggung seluruh kebutuhan pemulangan jenazah sampai tiba di wilayah domisili keluarga yang bersangkutan.

Selain dukungan yang diberikan perusahaan, PT IMIP juga berkolaborasi dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan seluruh hak peserta dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dapat diterima sebagaimana mestinya. Apabila pekerja meninggal dunia, pihak keluarga yang ditetapkan sebagai ahli waris berhak menerima santunan kematian sebesar 48 kali upah yang terdaftar, kompensasi periodik yang disalurkan dalam satu kali pembayaran, biaya pemakaman, serta manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) berdasarkan regulasi yang berlaku. Dengan nominal gaji dasar paling rendah di lingkungan IMIP sebesar Rp3.675.000, maka jumlah manfaat kematian yang diterima ahli waris diperkirakan mencapai Rp176.400.000. Nilai tersebut masih ditambah dengan bantuan berkala sebesar Rp12.000.000, biaya pemakaman senilai Rp10.000.000, serta manfaat JHT yang besarnya mengikuti akumulasi iuran yang telah terkumpul selama masa kepesertaan.

Lebih jauh, PT IMIP menyatakan pekerja yang meninggal dunia dan memiliki tanggungan anak yang masih menempuh pendidikan akan memperoleh fasilitas bantuan pendidikan untuk paling banyak dua orang anak, dimulai dari tingkat taman kanak-kanak hingga jenjang perguruan tinggi. Fasilitas pendidikan tersebut diberikan sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan yang mengatur pemberian beasiswa bagi anak peserta yang wafat akibat insiden dalam hubungan kerja. Emilia Basar turut menegaskan komitmen perusahaan untuk memenuhi seluruh hak dari 12 korban meninggal dunia (*fatality*) maupun korban yang selamat namun mengalami cedera (*non-fatality*) dan masih menjalani proses pemulihan. Untuk menjamin terlaksananya komitmen tersebut, perusahaan telah membentuk satuan tugas khusus yang bertanggung jawab menjalin komunikasi secara berkelanjutan dengan keluarga korban, sekaligus memastikan seluruh korban *non-fatality* memperoleh layanan kesehatan dan pendampingan psikologis secara maksimal sesuai kebutuhan mereka.

Sehingga, dapat diketahui bentuk pertanggungjawaban PT IMIP terhadap korban kecelakaan kerja telah diwujudkan melalui pemberian santunan, pemenuhan hak-hak jaminan sosial ketenagakerjaan, penyediaan layanan perawatan medis, serta komitmen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan sistem K3. Namun demikian, pertanggungjawaban tersebut tidak hanya diukur dari besarnya santunan yang diberikan, melainkan juga dari keberhasilan perusahaan dalam menerapkan sistem keselamatan kerja yang efektif sehingga mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja di masa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian mengenai jaminan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditinjau dari perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dapat dipahami secara yuridis Indonesia telah memiliki perangkat regulasi yang relatif lengkap dan memadai. Ketentuan tersebut antara lain tertuang dalam UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui UU No. 6 Tahun 2023, serta UU No. 24 Tahun 2011 mengenai BPJS. Berbagai peraturan tersebut secara tegas menempatkan keamanan dan kesehatan dalam bekerja sebagai hak mendasar yang melekat pada setiap pekerja sekaligus menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Kendati demikian, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala sehingga tujuan perlindungan belum sepenuhnya tercapai. Kondisi tersebut tercermin dari peristiwa kecelakaan kerja yang terjadi di kawasan industri PT IMIP, yang mengindikasikan masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan standar K3, mekanisme pengendalian, maupun penerapan sanksi hukum. Besarnya jumlah korban yang timbul akibat insiden tersebut menunjukkan adanya indikasi kurang optimalnya upaya penjaminan keselamatan pekerja serta belum maksimalnya sistem mitigasi bahaya pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi.

Di samping itu, kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang terdampak kecelakaan pada prinsipnya telah diwujudkan melalui penyediaan kompensasi finansial dan pemenuhan manfaat jaminan sosial. Meskipun demikian, pelaksanaan tanggung jawab tersebut tidak dapat dibatasi hanya pada aspek pemulihan kerugian setelah kejadian berlangsung, tetapi juga harus mencakup langkah-langkah antisipatif berupa pembenahan menyeluruh terhadap tata kelola K3. Pada saat yang sama, pemerintah memegang fungsi yang sangat strategis dalam memastikan efektivitas perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan yang berkesinambungan serta penerapan aturan hukum secara tegas sehingga hak-hak pekerja dapat terjamin secara nyata dalam praktik.

DAFTAR RUJUKAN

- ANTARA News. "PT IMIP Siap Lakukan Perbaikan atas Kecelakaan Kerja di PT ITSS." Diakses dari situs ANTARA News.
- Indonesia Kompeten. "Tanggung Jawab Hukum Perusahaan terhadap Kecelakaan Kerja." Diakses dari situs Indonesia Kompeten.

- Serikat Pekerja Nasional. "Kecelakaan Kerja 59 Buruh di PT IMIP: Tanggung Jawab Perusahaan dan Negara." Diakses dari situs Serikat Pekerja Nasional.
- Republik Indonesia. UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja.
- Republik Indonesia. UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. UU No. 24 Tahun 2011 terkait Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Republik Indonesia. UU No. 6 Tahun 2023 terkait Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 terkait Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Suma'mur, P.K. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto, 2014.