

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional yang berorientasi pada sektor industri dan ekonomi secara tidak langsung menuntut peningkatan intensitas penggunaan tenaga kerja di berbagai sektor. Di dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, terdapat aspek krusial yang wajib dilindungi oleh negara, yakni keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan atas keselamatan kerja bukan sekadar pemenuhan hak normatif buruh, melainkan manifestasi dari amanat Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin bahwa “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.¹ Namun, dalam praktiknya, dinamika di lapangan sering kali menunjukkan bahwa ruang lingkup industri tidak pernah lepas dari risiko terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian materiil maupun immaterial.²

Sebagai instrumen hukum utama yang bersifat preventif, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dibentuk untuk merumuskan syarat-syarat keselamatan di tempat kerja demi mencegah terjadinya kecelakaan. Undang-undang ini membebankan kewajiban yang sangat besar di sisi hulu kepada pengurus atau pengusaha untuk menyediakan

¹ Jimly Asshiddique, *Konstitusi Ekonomi*, Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2020, h. 112

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021, h.

Alat Pelindung Diri (APD), memberikan pembinaan, hingga memasang rambu-rambu keselamatan.³ Melalui pendekatan regulasi yang bersifat *strict* terhadap pengusaha, hukum positif Indonesia berupaya memastikan bahwa lingkungan kerja memiliki standar mitigasi yang komprehensif.⁴ Akan tetapi, efektivitas regulasi pencegahan ini tidak hanya bergantung pada kepatuhan sepihak dari pengusaha, melainkan juga menuntut kedisiplinan penuh dari para pekerja di sisi hilir.⁵

Realitas di lapangan sering kali memperlihatkan adanya kesenjangan (*das sollen* dan *das sein*) di mana kecelakaan kerja justru dipicu oleh kelalaian sepihak dari pekerja itu sendiri. Tindakan pekerja yang enggan menggunakan APD yang telah disediakan secara cuma-cuma oleh pengusaha, atau tindakan melanggar prosedur operasional yang baku, menjadi salah satu penyebab dominan terjadinya kecelakaan kerja.⁶ Fenomena ini dalam hukum pertanggungjawaban dikenal dengan istilah *worker's fault* atau kelalaian kontributor (*contributory negligence*), di mana korban secara aktif berkontribusi terhadap kerugian yang menimpa dirinya sendiri.⁷ Kondisi ini memicu benturan dilematis mengenai sejauh mana hukum harus

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2022, h. 204

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja*, Surabaya: Revka Prima Media, 2023, h. 75

⁵ Budi Santoso, "Redefinisi Sistem Manajemen K3 dalam Menghadapi Era Industri Modern", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51, No. 2, 2021, h. 310

⁶ I Made Yoga Dharma, "Analisis Faktor Kelalaian Pekerja (*Worker's Fault*) sebagai Penyebab Utama Kecelakaan Kerja Konstruksi", *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan dan Sosial*, Vol. 4, No. 1, 2024, h. 45

⁷ Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020, h. 156

membebaskan pertanggungjawaban ketika pengusaha telah patuh, namun pekerja bersikap sembrono.⁸

Secara normatif, Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebenarnya telah menetapkan ‘norma perilaku’ bagi tenaga kerja, salah satunya kewajiban untuk memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan serta menaati semua syarat keselamatan kerja. Namun, problematika hukum yang sangat mendasar muncul karena undang-undang yang sudah berusia lebih dari setengah abad ini berhenti hanya pada rumusan kewajiban perilaku tersebut. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengalami kekosongan norma (*vacuum of norm*) terkait akibat hukum secara perdata atau ganti rugi apabila pekerja secara sengaja atau lalai melanggar kewajiban pada Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja tersebut hingga mengakibatkan kecelakaan kerja bagi dirinya sendiri.⁹

Kekosongan hukum ini terjadi karena tidak adanya klausul pengecualian tanggung jawab (*exculpatory clause*) maupun aturan mengenai pembagian beban kerugian berdasarkan derajat kesalahan (*comparative fault*) dalam teks Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.¹⁰ Ketiadaan regulasi tingkat lanjut (*secondary rules*) yang mengatur sanksi keperdataan bagi pekerja yang melanggar K3 berimplikasi langsung

⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum: Refleksi Terhadap Dinamika Regulasi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021, h. 92

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2022, h. 138

¹⁰ Rosa Agustina, *Tanggung Gugat Perdata dalam Hubungan Kerja*, Jakarta: Pustaka Utama, 2021, h. 88

pada ketimpangan posisi hukum pengusaha.¹¹ Pengusaha diposisikan tetap menanggung beban risiko secara mutlak di bawah bayang-bayang Pasal 1367 KUHPerdara, “*Seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi juga atas kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya, atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya*”. Seolah-olah kesalahan prosedur yang dilakukan secara sadar oleh pekerja tidak memiliki implikasi yuridis untuk meringankan pertanggungjawaban hukum pengusaha.¹²

Dampak nyata dari kekosongan norma perdata di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja ini bermuara pada ketidakpastian hukum di lembaga peradilan ketika muncul gugatan perdata berupa Perbuatan Melawan Hukum (PMH) atas kasus kecelakaan kerja. Karena tidak memiliki jangkar hukum tertulis yang rigid di dalam hukum ketenagakerjaan atau keselamatan kerja, hakim kehilangan panduan dalam mengukur kadar kesalahan pekerja.¹³ Akibatnya, hakim terpaksa melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*) dengan bersandar pada interpretasi bebas dan asas-asas hukum perdata umum yang bersifat sangat subjektif.¹⁴

¹¹ Ahmad Mirzan, “Kekosongan Hukum Perlindungan Keperdataan bagi Pemberi Kerja dalam Aspek K3”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 34, No. 3, 2022, h. 412

¹² Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Sumur Bandung, 2020, h. 174

¹³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2023, h. 105

¹⁴ Bernard Arief Sidharta, *Refleksi Struktur Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2021, h. 67

Kondisi tersebut pada akhirnya melahirkan implikasi serius berupa disparitas putusan hakim yang saling bertolak belakang dalam memutus perkara dengan karakteristik kasus yang serupa. Hal ini tercermin secara jelas dalam 2 (dua) putusan pengadilan di Indonesia, yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 1957 K/Pdt/2022 dan Putusan Pengadilan Negeri Kediri Nomor 42/Pdt.G/2020/PN Kdr. Kedua putusan tersebut mencerminkan dualisme penalaran hukum (*legal reasoning*) dari para hakim yang kebingungan akibat kekosongan normatif dalam menilai kesalahan pekerja.¹⁵

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1957 K/Pdt/2022, Majelis Hakim Agung cenderung menerapkan doktrin *comparative negligence* yang kaku, di mana kesalahan prosedur yang dilakukan oleh pekerja yang mengabaikan K3 hanya diposisikan sebagai faktor pengurang nilai ganti rugi (*mitigating factor*). Hakim menilai pengusaha tetap memikul kewajiban pengawasan melekat yang tidak ada batasnya, sehingga pengusaha tidak dapat bebas dari tanggung jawab hukum secara perdata. Sebaliknya, dalam Putusan Pengadilan Negeri Kediri Nomor 42/Pdt.G/2020/PN Kdr, Majelis Hakim menggunakan nalar keadilan logis yang memosisikan kelalaian ekstrem pekerja sebagai faktor penghapus tanggung jawab pengusaha secara total. Hakim menilai tindakan pekerja yang melanggar prosedur keselamatan secara sadar telah memutus rantai kausalitas kesalahan, sehingga kerugian sepenuhnya menjadi beban pekerja itu sendiri.

¹⁵ Roni Sulistio, "Disparitas Penalaran Hukum Hakim dalam Gugatan Ganti Rugi Kecelakaan Kerja", *Jurnal Peradilan Indonesia*, Vol. 11, No. 2, 2023, h. 189

Disparitas yang tajam ini menegaskan bahwa penentuan kriteria atau batasan mengenai kapan kesalahan prosedur pekerja dapat dijadikan dasar untuk mengurangi ganti rugi, dan kapan dapat menghapuskan tanggung jawab pengusaha, masih berada dalam wilayah abu-abu.¹⁶ Selama kriteria tersebut tidak dirumuskan secara rigid, penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia akan terus diwarnai oleh spekulasi yuridis yang merugikan kepastian iklim usaha sekaligus perlindungan berkeadilan bagi kedua belah pihak.¹⁷ Diperlukan rekonstruksi pemikiran hukum untuk membedah batas ruang lingkup kesalahan komparatif antara pengusaha dan pekerja dalam ranah keselamatan kerja.¹⁸

Dengan demikian, berdasarkan seluruh uraian di atas, penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam terkait implikasi dari kekosongan sanksi keperdataan pada kewajiban pekerja dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta merumuskan kriteria ideal batasan kesalahan pekerja sebagai dasar reduksi atau eliminasi tanggung jawab pengusaha.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

¹⁶ Shidarta, *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum*, Jakarta: Kessel Kencana, 2022, h. 210

¹⁷ FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja dan Aspek Perlindungan Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021, h. 143

¹⁸ Henry P. Panggabean, *Fungsi Hukum dalam Kepastian Usaha*, Jakarta: Alumni, 2023, h. 99

1. Bagaimana implikasi tidak diaturnya sanksi keperdataan bagi pekerja yang melanggar kewajiban dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja terhadap tanggung jawab hukum pengusaha?
2. Bagaimana kriteria atau batasan kesalahan prosedur yang dilakukan oleh pekerja dalam penerapan keselamatan kerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengurangi atau menghapus pertanggungjawaban hukum pengusaha terhadap kecelakaan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka dapat dikemukakan tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis implikasi tidak diaturnya sanksi keperdataan bagi pekerja yang melanggar kewajiban dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja terhadap tanggung jawab hukum pengusaha.
2. Untuk menganalisis kriteria atau batasan kesalahan prosedur yang dilakukan oleh pekerja dalam penerapan keselamatan kerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengurangi atau menghapus pertanggungjawaban hukum pengusaha terhadap kecelakaan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis bagi penulis maupun bagi pembaca, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam memperkaya kajian Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perdata terkait keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini mendalami aspek dogmatis mengenai kekosongan norma (*vacuum of norm*) terkait sanksi keperdataan atau akibat hukum ganti rugi dalam regulasi keselamatan kerja ketika pekerja melakukan kelalaian sepihak. Selain itu, analisis dalam penelitian ini dapat memperluas cakrawala konseptual mengenai penerapan doktrin kelalaian kontributor (*contributory negligence*) dalam hukum positif Indonesia, sekaligus menjadi referensi akademik yang berguna bagi para peneliti dan akademisi dalam membedah penalaran hukum (*legal reasoning*) hakim terkait isu disparitas putusan kecelakaan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran konkret serta rekomendasi aplikatif bagi para pemangku kepentingan di dunia hukum dan industri. Bagi pembentuk undang-undang, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau

naskah akademik dalam melakukan *legislative review* terhadap regulasi keselamatan kerja demi merumuskan klausul eksepsi pertanggungjawaban yang lebih berkeadilan. Bagi aparat penegak hukum, khususnya hakim, penelitian ini menawarkan parameter kriteria yang jelas mengenai batasan kesalahan prosedur pekerja untuk meminimalisasi spekulasi yuridis di persidangan. Sementara itu, bagi pelaku usaha dan praktisi hukum, analisis ini menjadi pedoman dalam memitigasi risiko hukum perusahaan pada tahap preventif, sekaligus mengedukasi pekerja bahwa keengganan mematuhi prosedur keselamatan pada tahap faktual di lapangan memiliki implikasi nyata yang dapat menggugurkan hak keperdataan mereka.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Landasan Konseptual

1.5.1.1 Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja

Tenaga kerja merupakan pilar utama dalam dinamika hubungan industrial sekaligus subjek hukum yang memegang hak konstitusional atas perlindungan diri dalam ekosistem kerja. Secara konseptual, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, eksistensi tenaga kerja tidak boleh dipandang sekadar sebagai faktor produksi atau komoditas ekonomi,

melainkan sebagai manusia utuh yang harkat dan martabatnya wajib dilindungi oleh hukum negara.¹⁹

Dalam dimensi yuridis di Indonesia, kedudukan tenaga kerja telah bergeser dari paradigma hubungan buruh-majikan yang bersifat subordinatif menuju hubungan kemitraan yang setara, meskipun dalam praktiknya asimetri posisi tawar tetap terjadi. Melalui regulasi ketenagakerjaan, negara memberikan pengakuan formal bahwa tenaga kerja memiliki hak atas jaminan keselamatan, kesehatan, serta moral dan kesusilaan. Perlindungan hukum ini melekat secara otomatis sejak terjadinya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁰

Secara sosio-legal, kerentanan tenaga kerja terhadap risiko kecelakaan kerja sangat dipengaruhi oleh stratifikasi keahlian dan posisi mereka di dalam struktur korporasi. Tenaga kerja pada sektor operasional, manufaktur, dan konstruksi lapangan umumnya menghadapi tingkat bahaya fisik yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja manajerial. Oleh karena itu, hukum menuntut adanya perlakuan perlindungan yang proporsional melalui pemenuhan fasilitas K3 yang memadai dari pihak pengusaha guna menyeimbangkan risiko fisik yang dihadapi pekerja sehari-hari.²¹

¹⁹ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Pendekatan Teoretis dan Praktis Pasca-Reformasi Regulasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2022, h. 43

²⁰ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 112

²¹ Edy Suandi Hamid, *Ekonomi Politik Ketenagakerjaan dan Pelindungan Hak Buruh*, Yogyakarta: UII Press, 2021, h. 88

Namun, kapasitas tenaga kerja dalam memahami dan menerapkan prosedur keselamatan juga memegang peranan krusial bagi terciptanya lingkungan kerja yang aman. Konseptualisasi tenaga kerja yang modern menempatkan mereka sebagai mitra aktif dalam pengawasan K3, bukan sekadar penerima instruksi yang pasif. Ketidapahaman atau minimnya literasi keselamatan di kalangan pekerja sering kali menjadi pemicu utama terjadinya tindakan tidak aman di lapangan, yang pada akhirnya dapat berimplikasi pada sengketa pertanggungjawaban hukum saat terjadi kecelakaan.²²

Dengan demikian, tenaga kerja dalam penelitian ini dikonseptualisasikan sebagai pihak yang memegang hak atas lingkungan kerja yang aman sekaligus memikul tanggung jawab moral dan yuridis untuk mematuhi regulasi internal perusahaan. Kepatuhan tenaga kerja terhadap SOP dan penggunaan APD tidak hanya berfungsi melindungi dirinya sendiri, tetapi juga menjadi batas ukur objektif untuk menilai porsi tanggung jawab hukum ketika terjadi fatalitas. Keseimbangan antara hak perlindungan yang diterima dengan kewajiban kepatuhan yang dijalankan oleh tenaga kerja menjadi esensi utama dalam mewujudkan keadilan hubungan industrial.²³

²² Ahmad Triyono dan Linda Lestari, “Hubungan Tingkat Literasi K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan APD oleh Tenaga Kerja Industri Konstruksi”, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 17, No. 2, 2023, h. 154

²³ Iman Sjahputra, “Reposisi Kedudukan Hukum Tenaga Kerja dalam Menghadapi Fleksibilitas Pasar Kerja Era Kontemporer”, *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan dan Sosial*, Vol. 4, No. 1, 2025, h. 29

Hubungan kerja secara teoretis merupakan wadah hukum yang mempertemukan kepentingan pengusaha dan tenaga kerja melalui ikatan perjanjian kerja. Konseptualisasi hubungan kerja ini dicirikan oleh tiga unsur hakiki yang bersifat kumulatif, yaitu adanya pekerjaan (*work*), adanya perintah (*command*), dan adanya upah (*wage*). Melalui bertemunya ketiga unsur tersebut, timbul hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik secara hukum antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja sebagai pelaksana kerja di dalam ekosistem perusahaan.²⁴

Karakteristik paling mendasar dari konsep hubungan kerja adalah adanya unsur ‘di bawah perintah’ (*subordinasi*). Otoritas perintah ini memberikan hak eksklusif bagi pengusaha untuk menentukan metode produksi, jam kerja, hingga standar operasional prosedur (SOP) keselamatan di lingkungan perusahaan. Di sisi lain, dimensi subordinasi inilah yang menempatkan posisi tawar pekerja secara sosiologis lebih lemah, sehingga memicu intervensi hukum ketenagakerjaan untuk membatasi ruang lingkup perintah tersebut agar tidak melanggar hak-hak asasi buruh.²⁵

Dalam perkembangannya, konsep hubungan kerja konvensional kini menghadapi tantangan besar akibat digitalisasi, otomatisasi, dan fleksibilitas pasar kerja pasca-reformasi regulasi cipta

²⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*, h. 98

²⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2023, h.

kerja. Pola hubungan kerja yang dinamis memicu perubahan pola risiko keselamatan dan kesehatan kerja, di mana batas antara area privat dan area pengawasan perusahaan menjadi semakin bias. Transformasi ini menuntut rekonseptualisasi mengenai sejauh mana ruang lingkup perintah pengusaha dalam menegakkan kepatuhan K3 ketika batas-batas fisik lingkungan kerja tradisional mulai bergeser.²⁶

Secara konseptual, hubungan kerja juga melahirkan tanggung jawab atas risiko usaha yang melekat pada pengusaha. Karena pengusaha memegang kendali atas manajemen, modal, dan instruksi kerja, maka segala akibat buruk yang lahir dari pelaksanaan perintah tersebut (termasuk kecelakaan kerja) secara hukum dibebankan kepada pengusaha. Hubungan kerja menjadi jembatan dialektis di mana keuntungan ekonomi yang diperoleh korporasi harus berjalan beriringan dengan jaminan perlindungan sosial dan fisik bagi tenaga kerja yang menjalankan perintah produksi.²⁷

Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, hubungan kerja dikonseptualisasikan sebagai dasar perikatan hukum yang melahirkan kewajiban pemenuhan K3 dan pertanggungjawaban mutlak. Ketika terjadi kecelakaan kerja akibat pelanggaran prosedur, hubungan kerja menjadi instrumen untuk menguji apakah instruksi keselamatan dari pengusaha telah tersampaikan secara patut, atau sebaliknya, apakah

²⁶ Citra Nainggolan dan Ahmad Fikri, “Batas Pertanggungjawaban Mutlak Pengusaha Atas Pelanggaran SOP oleh Tenaga Kerja”, *Mimbar Hukum*, Vol. 35, No. 2, 2023, h. 205

²⁷ Roni Sulistio, “Kelalaian Pekerja (*Worker's Negligence*) Sebagai Faktor Eksprudensi dalam Kasus Kecelakaan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis dan Industri*, Vol. 5, No. 3, 2023, h. 222

terjadi pengabaian instruksi oleh pekerja. Penilaian yang jernih terhadap relasi kuasa dalam hubungan kerja ini menjadi kunci utama untuk merumuskan parameter kesalahan yang berkeadilan bagi kedua belah pihak.²⁸

1.5.1.2 Konsep Keselamatan Kerja

Secara doktriner, keselamatan kerja diposisikan sebagai suatu bidang ilmu dan instrumen perlindungan hukum normatif yang bersifat preventif, dengan tujuan utama mengeliminasi serta memitigasi potensi bahaya di lingkungan kerja. Konsep ini menempatkan perlindungan terhadap integritas fisik, psikis, dan jiwa tenaga kerja sebagai prioritas tertinggi di atas target capaian ekonomi dalam suatu hubungan kerja.²⁹ Filosofi dasar dari keselamatan kerja bersandar pada pemenuhan hak asasi pekerja atas kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang secara konstitusional dijamin oleh negara.³⁰ Melalui pemahaman konsep yang komprehensif, keselamatan kerja tidak lagi dipandang sebagai pembiayaan operasional tambahan, melainkan sebagai investasi strategis yang menentukan keberlanjutan proses produksi sebuah entitas usaha.³¹

²⁸ Fadli Ramadhan, "Pertanggungjawaban Korporasi atas Kecelakaan Kerja Akibat Pelanggaran Standard Operational Procedure", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 11, No. 3, 2022, h. 415

²⁹ Lalu Husni, *Op. Cit.*, h. 198

³⁰ Jimly Asshiddique, *Op. Cit.*, h. 115

³¹ Budi Santoso, *Op. Cit.*, h. 315

Dalam kerangka hukum positif di Indonesia, konsep keselamatan kerja secara rigid diatur melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pasal 2 Undang-undang ini merumuskan ruang lingkup tempat kerja yang wajib menerapkan syarat-syarat keselamatan secara ketat, meliputi segala tempat di mana tenaga kerja melakukan pekerjaan untuk keperluan suatu usaha. Karakteristik utama dari undang-undang ini adalah penekanan pada aspek teknis pencegahan, di mana standar keselamatan kerja harus diintegrasikan sejak tahap perencanaan mesin, tata letak ruang, hingga proses operasional manufaktur.³² Pendekatan regulasi ini berupaya menciptakan kepastian hukum tertulis (*lex certa*) agar setiap aktivitas industri memiliki standar operasional prosedur yang berbasis pada *zero accident*.³³

Penerapan konsep keselamatan kerja membebankan kewajiban hukum yang besar kepada pihak pengurus atau pengusaha di sisi preventif. Pengusaha diwajibkan secara mutlak untuk memfasilitasi perlindungan fisik, mulai dari menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) standar secara cuma-cuma, memasang rambu-rambu peringatan bahaya, hingga melakukan pembinaan berkala bagi tenaga kerja. Kewajiban komprehensif ini menuntut pengusaha untuk melakukan pengawasan melekat secara kontinu (*continuous supervision*) demi

³² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan*, Op.Cit., h. 92

³³ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 80

memastikan seluruh sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) berjalan efektif di lapangan.³⁴ Pelanggaran atau kelalaian pengusaha dalam memenuhi standar preventif ini secara otomatis melahirkan konsekuensi pertanggungjawaban hukum, baik secara pidana, administratif, maupun perdata.³⁵

Kendati pengusaha memegang kendali utama dalam penyediaan fasilitas keselamatan, konsep keselamatan kerja modern menekankan bahwa efektivitas perlindungan juga sangat bergantung pada norma perilaku pekerja di sisi faktual. Pekerja diposisikan sebagai subjek hukum aktif yang memikul kewajiban yuridis untuk menaati rambu keselamatan dan menggunakan APD yang telah disediakan secara patuh.³⁶ Kedisiplinan pekerja di lapangan merupakan faktor penentu yang melengkapi sistem pencegahan yang telah dibangun oleh pengusaha. Oleh karena itu, kegagalan pekerja dalam mematuhi norma perilaku keselamatan kerja tidak hanya merusak sistem mitigasi perusahaan, tetapi secara teoretis juga memengaruhi dimensi tanggung jawab hukum perdata ketika terjadi kecelakaan kerja.³⁷

1.5.1.3 Tanggung Jawab Mutlak (*Strict Liability*) Pengusaha

Doktrin tanggung jawab mutlak atau *strict liability* merupakan salah satu konsep pertanggungjawaban perdata dan ketenagakerjaan

³⁴ Ahmad Mirzan, *Op.Cit.*, h. 418

³⁵ Munir Fuady, *Op.Cit.*, h. 160

³⁶ I Made Yoga Dharma, *Op.Cit.*, h. 48

³⁷ Roni Sulistio, "Disparitas Penalaran Hukum Hakim...", *Op.Cit.*, h. 195

yang membebankan kewajiban ganti rugi kepada pelaku usaha tanpa melihat ada atau tidaknya unsur kesalahan (*fault*). Dalam ranah hukum hubungan industrial, konsep ini memposisikan pengusaha sebagai pihak yang secara otomatis wajib bertanggung jawab penuh atas segala bentuk kecelakaan kerja yang menimpa pekerjanya. Karakteristik utama dari doktrin ini adalah penggugat atau pekerja tidak dibebani kewajiban hukum untuk membuktikan adanya kelalaian (*negligence*) yang dilakukan oleh pihak pengusaha.³⁸

Dasar filosofis dari penerapan *strict liability* terhadap pengusaha adalah teori risiko perusahaan (*enterprise liability theory*). Teori ini menyatakan bahwa pihak yang menjalankan suatu kegiatan usaha dan memetik keuntungan ekonomi dari aktivitas tersebut harus menanggung seluruh risiko kerugian yang timbul dari proses produksinya. Karena pengusaha yang memiliki kendali atas modal, teknologi, dan metode kerja, maka secara moral dan yuridis hukum menempatkan beban risiko finansial akibat kecelakaan kerja pada pundak pengusaha, bukan pada pekerja.³⁹

Selain didasarkan pada aspek ekonomi, penerapan konsep ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum yang berkeadilan bagi pekerja yang secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah. Apabila penyelesaian kasus kecelakaan kerja masih menggunakan

³⁸ Shanti Puspitasari, "Penerapan Prinsip Strict Liability dalam Kasus Kecelakaan Kerja di Sektor Industri Konstruksi", *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 11, No. 1, 2022, h. 50

³⁹ Bambang Santoso, *Manajemen Risiko Hukum K3 dalam Perusahaan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022, h. 108

prinsip tanggung jawab berdasarkan kesalahan (*liability based on fault*), maka pekerja akan menghadapi kesulitan pembuktian yang luar biasa di pengadilan untuk menunjukkan kelalaian manajemen. *Strict liability* hadir sebagai jalan pintas keadilan demi mempercepat pemenuhan hak-hak ganti rugi dan kompensasi bagi korban.⁴⁰

Secara historis-yuridis, prinsip tanggung jawab mutlak dalam kecelakaan kerja tercermin dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Ketika terjadi kecelakaan kerja, klaim atas biaya pengobatan, santunan cacat, hingga santunan kematian dapat dicairkan secara seketika tanpa harus menunggu proses peradilan untuk membuktikan siapa yang bersalah. Hal ini membuktikan bahwa hukum positif Indonesia pada prinsipnya telah mengadopsi semangat *strict liability* demi menjamin kepastian perlindungan sosio-ekonomi bagi tenaga kerja.⁴¹

Namun demikian, interpretasi terhadap konsep *strict liability* pengusaha sering kali menimbulkan perdebatan sengit ketika dihadapkan pada implementasi gugatan perdata di luar skema jaminan sosial. Batasan mengenai sejauh mana pengusaha harus menanggung kerugian materiil dan immateriil secara mutlak masih memicu benturan kepentingan. Ketidakjelasan mengenai batas-batas finansial dan hukum dari tanggung jawab mutlak ini berpotensi mengganggu stabilitas iklim

⁴⁰ Hendra Wijaya, *Aspek Pertanggungjawaban Pidana dan Perdata Pengusaha dalam K3*, Yogyakarta: Deepublish, 2023, h. 140

⁴¹ I Made Pasek Diantha, *Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Denpasar: Udayana University Press, 2021, h. 63

usaha jika tidak diimbangi dengan parameter pengecualian yang rasional.⁴²

1.5.1.4 Konsep Kesalahan Pekerja (*Worker's Fault / Contributory Negligence*)

Dalam diskursus hukum pertanggungjawaban, konsep kesalahan pekerja (*worker's fault*) diklasifikasikan sebagai tindakan atau pengabaian yang menyimpang dari standar baku yang telah ditetapkan oleh otoritas atau perusahaan. Kesalahan ini dapat mewujudkan dalam bentuk kelalaian biasa (*ordinary negligence*) maupun kelalaian berat (*gross negligence*). Dalam konteks K3, kesalahan pekerja diidentifikasi melalui tindakan riil seperti penolakan mengenakan Alat Pelindung Diri (APD), pelanggaran secara sengaja terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), atau tindakan ceroboh lainnya di area kerja.⁴³

Secara teoretis, konsep kesalahan korban yang berkontribusi terhadap terjadinya kerugian dikenal dengan doktrin *contributory negligence*. Doktrin ini menyatakan bahwa apabila seseorang tidak menggunakan tingkat kehati-hatian yang wajar untuk menjaga keselamatan dirinya sendiri, dan tindakan tersebut ikut memicu terjadinya kecelakaan, maka kontribusi kesalahan tersebut dapat mempengaruhi haknya untuk menuntut ganti rugi secara penuh. Dalam

⁴² Citra Nainggolan dan Ahmad Fikri, *Op. Cit.*, h. 195

⁴³ Taufik Hidayat, "Kompilasi Literatur Review: Tren Penelitian Hukum Keselamatan Kerja di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 16, No. 1, 2022, h. 98

hubungan kerja, tindakan abai yang dilakukan pekerja secara sadar memutus rantai kausalitas bahwa kecelakaan murni terjadi karena kegagalan sistem pengusaha.⁴⁴

Konseptualisasi kesalahan pekerja ini bersandar pada kewajiban hukum yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang tersebut secara eksplisit mewajibkan setiap tenaga kerja untuk memberikan keterangan yang benar, memakai alat-alat perlindungan diri, dan memenuhi serta menaati semua syarat keselamatan yang diwajibkan. Norma ini menegaskan bahwa pekerja bukan sekadar objek perlindungan yang pasif, melainkan subjek hukum yang memikul tanggung jawab personal untuk menciptakan keselamatan kolektif.

Meskipun demikian, menentukan parameter ‘kesalahan’ pada diri pekerja bukanlah perkara yang sederhana dalam praktik hukum. Sering kali, apa yang tampak sebagai kesalahan pekerja sebenarnya merupakan akibat tidak langsung dari tekanan lingkungan kerja, seperti target produksi yang tidak realistis atau kelelahan akut. Oleh sebab itu, kesalahan pekerja hanya dapat dinilai secara objektif apabila pengusaha telah membuktikan diri telah memberikan pelatihan K3 yang memadai, menyediakan APD yang layak, dan melakukan pengawasan secara konsisten.⁴⁵

⁴⁴ Gunawan Widjaja, *Doktrin Tanggung Jawab Hukum dan Kelalaian Bersama dalam Hukum Perdata*, Jakarta: Kencana, 2022, h. 134

⁴⁵ Dewi Sartika, “Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Risiko Kerja: Sebuah Studi Sosio-Legal”, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 53, No. 4, 2023, h. 510

Dalam dimensi penegakan hukum, adanya unsur kesalahan pekerja ini kerap kali digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai dalil pembelaan untuk melepaskan diri dari tuntutan ganti rugi. Benturan konseptual terjadi ketika tindakan kelalaian personal pekerja harus ditimbang di atas timbangan hukum pidana maupun perdata untuk menentukan porsi kontribusi kesalahan dalam suatu peristiwa kecelakaan kerja. Hal ini memicu ketimpangan baru jika tidak ada batasan yang adil mengenai indikator kelalaian tersebut.⁴⁶

1.5.2 Landasan Yuridis

1.5.2.1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menduduki posisi tertinggi sebagai *supreme law of the land* sekaligus *groundnorm* (norma dasar) yang menjiwai seluruh regulasi di bawahnya. Keberadaan UUD NRI 1945 berfungsi sebagai kompas ideologis dan batasan yuridis bagi pembentukan undang-undang, termasuk dalam ranah hukum ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Secara konstitusional, jaminan atas hak keselamatan kerja merupakan bagian integral dari hak asasi manusia yang wajib dilindungi, dihormati, dan dipenuhi oleh negara melalui

⁴⁶ Fadli Ramadhan, *Op.Cit.*, h. 402

kebijakan legislasi yang berkeadilan bagi seluruh pelaku ekonomi, baik pekerja maupun pengusaha.

Akar konstitusional yang menjamin perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja tertuang secara eksplisit dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Frasa “penghidupan yang layak” dalam pasal tersebut tidak boleh ditafsirkan secara sempit sebatas pada nominal upah atau kompensasi finansial semata. Secara ekstensif, kelayakan penghidupan dalam ruang lingkup hubungan kerja mensyaratkan adanya jaminan keamanan, kesehatan, dan keselamatan yang memadai selama pekerja melakukan aktivitas produksi, sehingga mereka terhindar dari ancaman kecelakaan kerja yang dapat merenggut fungsi fisik maupun jiwa.

Jaminan hak tersebut kemudian dipertegas dan diperluas maknanya melalui amandemen kedua konstitusi, yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Pasal ini menggariskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Kehadiran frasa “perlakuan yang adil dan layak” meletakkan mandat bagi hukum positif untuk menciptakan keseimbangan proporsional dalam menata hubungan industrial. Keadilan konstitusional ini mengisyaratkan bahwa di satu sisi pekerja berhak mendapatkan proteksi keselamatan yang mutlak dari perusahaan, namun di sisi lain, pengusaha juga berhak

mendapatkan perlakuan hukum yang adil apabila mereka telah memenuhi seluruh standar preventif yang diwajibkan oleh undang-undang.

Oleh karena itu, jika dikaitkan dengan isu kekosongan norma perdata dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, UUD NRI 1945 harus diposisikan sebagai batu uji utama untuk meluruskan ketimpangan yang terjadi. Ketiadaan klausul pembatasan tanggung jawab perdata pengusaha ketika kecelakaan murni dipicu oleh kelalaian sepihak pekerja, pada hakikatnya bertentangan dengan semangat “perlakuan yang adil” yang diamanatkan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Penafsiran bebas hakim di pengadilan yang melahirkan disparitas putusan akibat kekosongan norma tersebut berpotensi mencederai asas kepastian hukum yang adil. Dengan demikian, penelusuran landasan konstitusional ini menjadi krusial untuk membuktikan bahwa rekonstruksi regulasi keselamatan kerja sangat mendesak dilakukan demi mewujudkan keadilan hukum yang berimbang dan berkepastian sesuai amanat konstitusi.

1.5.2.2 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Dalam ranah hukum keperdataan formal di Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) merupakan kodifikasi hukum materiil utama yang mengatur mengenai perikatan, baik yang lahir dari perjanjian maupun yang lahir dari undang-undang. Tuntutan ganti rugi yang diajukan oleh pekerja atau ahli warisnya akibat

kecelakaan kerja di pengadilan umumnya dikualifikasikan sebagai gugatan berbasis Perbuatan Melawan Hukum (PMH), bukan wanprestasi. Hal ini dikarenakan pemenuhan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dipandang sebagai kewajiban hukum yang diperintahkan secara imperatif oleh undang-undang, sehingga pelanggaran terhadapnya dianggap sebagai pelanggaran terhadap kewajiban hukum positif yang melahirkan hak menuntut ganti kerugian bagi korban.

Jangkar yuridis utama dalam membedah gugatan keperdataan ini bersandar pada ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara, yang menetapkan bahwa setiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian tersebut karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut. Untuk dapat membebaskan pertanggungjawaban kepada pengusaha berdasarkan pasal ini, pemohon wajib membuktikan terpenuhinya empat unsur kumulatif: adanya perbuatan melawan hukum, adanya unsur kesalahan (*fault/schuld*), adanya kerugian nyata, dan adanya hubungan kausalitas antara perbuatan pengusaha dengan kerugian yang diderita pekerja. Unsur “kesalahan” dan “hubungan kausalitas” inilah yang kerap menjadi perdebatan sengit di persidangan ketika kecelakaan kerja secara faktual dipicu oleh keengganan pekerja memakai Alat Pelindung Diri (APD).

Dalam praktik peradilan, pertanggungjawaban perdata pengusaha atas kecelakaan kerja juga diperluas dengan menggunakan doktrin pertanggungjawaban pengganti (*vicarious liability*) yang diatur dalam Pasal 1367 ayat (1) KUHPerdata. Ketentuan tersebut menyatakan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan oleh orang-orang yang menjadi tanggungannya atau berada di bawah pengawasannya. Hubungan atasan-bawahan ini memberikan beban pengawasan melekat yang sangat berat kepada pengusaha. Hakim sering kali menggunakan pasal ini sebagai dasar pemikiran bahwa pengusaha harus menanggung beban risiko ekonomi secara mutlak atas kelalaian bawahannya, dengan asumsi pengusaha memiliki kewenangan instruksi dan kendali manajemen atas seluruh aktivitas di tempat kerja.

Namun, problematika hukum muncul karena KUHPerdata bersifat sebagai hukum umum (*lex generalis*) yang tidak mengatur secara spesifik batasan kesalahan komparatif (*comparative negligence*) dalam ekosistem K3 modern. Ketika undang-undang keselamatan kerja selaku *lex specialis* mengalami kekosongan norma mengenai dampak perdata dari pelanggaran pekerja (seperti Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja), hakim terpaksa menarik asas-asas keadilan umum di dalam KUHPerdata secara sepihak. Ketiadaan kodifikasi parameter yang rigid mengenai kapan

kesalahan prosedur pekerja dapat digunakan untuk mengurangi ganti rugi (Pasal 1365 KUHPerdara) atau kapan kesalahan tersebut dapat memutus rantai pertanggungjawaban pengusaha (Pasal 1367 KUHPerdara) menjadi celah utama lahirnya disparitas putusan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap batasan penerapan pasal-pasal KUHPerdara ini menjadi sangat krusial dalam menganalisis ketimpangan hukum pertanggungjawaban pengusaha dalam skripsi ini.

1.5.2.3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja secara khusus mengatur mengenai syarat-syarat keselamatan kerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Aturan yang telah berusia lebih dari setengah abad ini memiliki daya laku yang kuat karena cakupan materinya yang sangat detail terkait tata cara pencegahan kecelakaan, pemadaman kebakaran, hingga penyediaan alat-alat pelindungan diri bagi tenaga kerja. Undang-undang ini menjadi panduan teknis operasional bagi pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁷

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merumuskan arah kebijakan negara mengenai syarat-syarat keselamatan kerja yang meliputi aspek mekanis, fisik,

⁴⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Op.Cit.*, h. 78

kimia, hingga biologis. Pengusaha dibebankan kewajiban yuridis untuk secara aktif memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban lingkungan kerja. Pelanggaran terhadap syarat-syarat teknis yang diatur dalam pasal ini secara otomatis menempatkan pengusaha dalam posisi bersalah jika terjadi kecelakaan kerja, yang memperkuat kedudukan tuntutan hukum dari pihak buruh.⁴⁸

Namun, hal yang menarik secara yuridis dalam undang-undang ini adalah adanya kewajiban yang berimbang bagi tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pasal tersebut menyatakan bahwa tenaga kerja wajib memberikan keterangan yang benar, memakai alat pelindung diri yang diwajibkan, memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan kerja. Kehadiran Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja ini menjadi fondasi yuridis yang sangat krusial karena membuktikan bahwa hukum positif Indonesia juga membebankan tanggung jawab kepatuhan pada diri pekerja untuk menjaga keselamatan dirinya sendiri.

Benturan yuridis muncul karena undang-undang ini tidak mengatur mengenai pembagian beban ganti rugi secara keperdataan apabila terjadi pelanggaran secara bersamaan antara pengusaha dan pekerja. Ketika pekerja menolak memakai APD yang telah disediakan

⁴⁸ Muhammad Adnan dan Siti Rahma, "Analisis Yuridis Risiko Kecelakaan Kerja pada Sektor Manufaktur di Indonesia", *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan dan Sosial*, Vol. 3, No. 2, 2024, h. 122

berdasarkan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan kemudian terjadi kecelakaan, maka Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja hanya menyediakan sanksi pidana kurungan singkat atau denda administrasi yang sangat kecil. Undang-undang ini tidak memberikan solusi keperdataan mengenai nasib tanggung jawab mutlak pengusaha atas kerugian tersebut.⁴⁹

Dalam konteks hukum modern, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sering dikritik karena nilai sanksi dan pendekatannya yang dianggap kurang adaptif dengan kompleksitas industri digital dan manufaktur canggih saat ini. Walau demikian, secara yuridis, aturan ini tetap menjadi instrumen validitas utama untuk menilai apakah seorang pekerja telah melakukan “kesalahan hukum” (melanggar Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja) atau pengusaha yang telah melakukan “kelalaian hukum” (melanggar Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja), sehingga menjadi dasar penting dalam menentukan derajat pertanggungjawaban ganti rugi.⁵⁰

⁴⁹ Roni Sulistio, “Kelalaian Pekerja (*Worker's Negligence*)...”, *Op.Cit.*, h. 218

⁵⁰ Taufik Hidayat, *Op.Cit.*, h. 102

1.5.2.4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan regulasi payung yang mendasari seluruh tata laksana hubungan industrial di Indonesia, termasuk di dalamnya mengenai perlindungan hak-hak dasar pekerja. Landasan yuridis perlindungan K3 secara tegas diamanatkan dalam Pasal 86 ayat (1) undang-undang ini yang menyatakan bahwa “*setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja*”. Ketentuan norma ini bersifat imperatif, yang berarti negara mengintervensi hubungan kerja guna memastikan hak atas rasa aman pekerja tidak dinegosiasikan demi keuntungan ekonomi semata.⁵¹

Lebih lanjut, Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Kewajiban yuridis ini menegaskan bahwa K3 bukan sekadar standardisasi pelengkap, melainkan bagian inheren dari tata kelola korporasi. Melalui pasal ini, kegagalan perusahaan dalam mengintegrasikan SMK3 dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hukum administrasi maupun perdata yang dapat berujung pada sengketa pertanggungjawaban.⁵²

⁵¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 95

⁵² Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 150

Penerapan undang-undang ini juga harus dibaca secara sinkron dengan dinamika pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Meskipun terdapat klaster ketenagakerjaan yang mengalami amandemen, esensi dari Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap dipertahankan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yuridis negara terhadap perlindungan keselamatan jiwa tenaga kerja tetap menjadi prioritas utama di tengah arus fleksibilitas pasar kerja.⁵³

Dalam perspektif sengketa, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar bagi pekerja untuk menuntut pemenuhan haknya apabila pengusaha lalai dalam menyediakan lingkungan kerja yang layak. Namun, undang-undang ini tidak secara rinci menguraikan parameter operasional jika kecelakaan kerja dipicu oleh kesalahan pekerja itu sendiri yang melanggar ketentuan SMK3. Kekosongan penjelasan teknis pada tingkat undang-undang inilah yang memicu timbulnya kekaburan norma (*vague norm*) ketika pengusaha mencoba mencari pembebasan tanggung jawab hukum.⁵⁴

⁵³ Iman Sjahputra, *Op.Cit.*, h. 35

⁵⁴ Citra Nainggolan dan Ahmad Fikri, *Op.Cit.*, h. 198

Secara yuridis, sinkronisasi antara hak perlindungan buruh dan kewajiban pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diposisikan sebagai jaminan kepastian hukum. Konsep ganti rugi dan sanksi yang diatur di dalamnya bertujuan untuk memitigasi eksternalitas negatif dari proses produksi industri. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi batu uji utama dalam menilai sejauh mana suatu perusahaan telah menerapkan standar K3 yang sah dan bagaimana implikasi yuridisnya terhadap struktur pertanggungjawaban mutlak pengusaha.⁵⁵

1.5.3 Landasan Teori

1.5.3.1 Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum yang dipopulerkan oleh Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Dalam konteks hubungan industrial, perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui pembentukan regulasi standardisasi kerja seperti aturan K3 yang bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan. Sementara itu, perlindungan hukum represif berfungsi sebagai instrumen penyelesaian sengketa dan pemulihan hak buruh secara berkeadilan

⁵⁵ Zainal Asikin, *Op.Cit.*, h. 55

apabila risiko kecelakaan kerja tersebut telah telanjur terjadi di lapangan.⁵⁶

Secara teoretis, perlindungan hukum didasarkan pada pengakuan bahwa hukum harus hadir untuk memberikan rasa aman dan keadilan, khususnya bagi pihak yang memiliki kedudukan lebih lemah secara struktural maupun ekonomi. Dalam hubungan kerja, posisi buruh atau pekerja selalu diasumsikan berada di bawah kendali pengusaha (*subordinasi*). Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan mengadopsi fungsi protektif guna membatasi kesewenang-wenangan pemilik modal dan memastikan bahwa pemenuhan hak-hak dasar atas keselamatan jiwa pekerja mendapatkan jaminan yang mutlak dari negara.⁵⁷

Lebih jauh, Satjipto Rahardjo memandang perlindungan hukum sebagai upaya mengorganisasikan kepentingan-kepentingan manusia sedemikian rupa sehingga benturan kepentingan dapat diminimalisir. Dalam klaster K3, hukum berupaya mengintegrasikan kepentingan ekonomi pengusaha yang mengejar produktivitas dengan kepentingan kemanusiaan pekerja yang menginginkan perlindungan fisik. Ketika kedua kepentingan ini berbenturan akibat terjadinya kecelakaan kerja, teori perlindungan hukum menuntut kepastian mengenai siapa yang harus memikul beban kerugian agar keadilan sosial dapat ditegakkan.⁵⁸

⁵⁶ Philipus M. Hadjon, *Teori Hukum dan Penafsiran Normatif terhadap Kekaburan Norma*, Surabaya: Yuridika Books, 2022, h. 94

⁵⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 120

⁵⁸ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.*, h. 68

Namun, dinamika hukum modern menuntut bahwa perlindungan hukum tidak boleh bersifat bias atau hanya melindungi satu pihak secara membabi buta tanpa parameter yang objektif. Perlindungan hukum yang berkeadilan harus meletakkan proporsionalitas hak dan kewajiban secara seimbang. Jika pengusaha telah melaksanakan seluruh kewajiban preventifnya secara maksimal namun pekerja dengan sengaja melakukan pelanggaran fatal, maka hukum juga harus menyediakan ruang perlindungan bagi pengusaha dari tuntutan hukum yang tidak rasional demi keberlangsungan dunia usaha.⁵⁹

Dalam penelitian ini, Teori Perlindungan Hukum digunakan sebagai batu uji untuk menganalisis sejauh mana regulasi K3 di Indonesia mampu melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja sekaligus melindungi pengusaha dari ketidakpastian hukum. Pengabaian terhadap parameter kesalahan salah satu pihak akan mencederai hakikat perlindungan hukum itu sendiri. Melalui pisau analisis teori ini, batasan serta porsi tanggung jawab para pihak dalam hubungan kerja akan diletakkan pada koridor hukum yang objektif dan proporsional.⁶⁰

⁵⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 162

⁶⁰ Dewi Sartika, *Op.Cit.*, h. 515

1.5.3.2 Teori Tanggung Jawab Hukum

Teori tanggung jawab hukum merupakan konsep inti dalam hukum perdata dan pidana yang menentukan kondisi-kondisi di mana seseorang atau badan hukum dapat dikenakan beban kewajiban yuridis atas kerugian yang timbul. Secara umum, doktrin hukum membagi tanggung jawab ini ke dalam beberapa lapisan, mulai dari tanggung jawab berdasarkan kesalahan (*liability based on fault*), tanggung jawab dengan pembuktian terbalik (*presumption of liability*), hingga tanggung jawab mutlak (*strict liability*). Pergeseran dari prinsip kesalahan menuju prinsip mutlak biasanya dipengaruhi oleh tingkat risiko dari aktivitas yang dijalankan.⁶¹

Dalam ranah *strict liability*, beban tanggung jawab dilepaskan secara penuh dari pembuktian unsur kesalahan subjek hukum (*intentional or negligent acts*). Konsep ini didasarkan pada pemikiran bahwa terdapat aktivitas-aktivitas tertentu yang mengandung risiko bahaya yang begitu tinggi (*inherently dangerous activities*), sehingga siapa pun yang memetik keuntungan dari aktivitas tersebut harus memikul seluruh kerugian ganti rugi secara otomatis. Di dalam lingkungan industri manufaktur dan konstruksi, pengusaha diposisikan sebagai pengendali utama atas risiko industri tersebut.⁶²

⁶¹ Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, h. 150

⁶² Shanti Puspitasari, *Op.Cit.*, h. 61

Namun, dalam perkembangan teori hukum kontemporer, dikenal pula doktrin *contributory negligence* atau kelalaian bersama (*comparative fault*). Doktrin teoretis ini menyatakan bahwa porsi tanggung jawab hukum tidak selamanya berada pada satu pihak jika korban terbukti ikut berkontribusi atau menjadi penyebab utama atas kerugian yang dialaminya sendiri. Ketika pekerja secara sadar mengabaikan SOP atau menolak menggunakan APD yang sah, rantai kausalitas murni dari kesalahan pengusaha menjadi terputus karena adanya intervensi kelalaian dari sisi pekerja.⁶³

Benturan teoretis ini menimbulkan dilema penegakan hukum dalam sengketa kecelakaan kerja di Indonesia. Penerapan *strict liability* yang terlalu kaku tanpa mempertimbangkan aspek *contributory negligence* dari pekerja dapat memicu ketidakadilan bagi pengusaha yang telah patuh hukum. Sebaliknya, membuka celah pengecualian ganti rugi yang terlalu longgar atas nama kesalahan pekerja juga berpotensi digunakan oleh korporasi nakal untuk melepaskan tanggung jawab sosial mereka dan mengorbankan hak-hak normatif buruh.⁶⁴

Oleh karena itu, Teori Tanggung Jawab Hukum digunakan dalam penelitian ini untuk merekonstruksi dan merumuskan batas-batas pertanggungjawaban yang ideal. Teori ini membantu menganalisis bagaimana porsi kesalahan pekerja dapat ditimbang secara keperdataan

⁶³ Hendra Wijaya, *Op.Cit.*, h. 155

⁶⁴ Citra Nainggolan dan Ahmad Fikri, *Op.Cit.*, h. 202

guna mengurangi atau memitigasi sifat mutlak dari *strict liability* pengusaha. Hasil analisis teoretis ini diharapkan dapat menawarkan solusi alternatif dalam pembagian beban risiko hukum yang lebih seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam ekosistem hubungan industrial.⁶⁵

1.5.3.3 Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hakiki dari hukum di samping keadilan dan kemanfaatan, sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Kepastian hukum menuntut bahwa hukum harus bersifat jelas, dapat diprediksi (*predictable*), konsisten, dan tertulis secara rigid (*lex certa*). Tanpa adanya kepastian hukum, suatu aturan perundang-undangan akan kehilangan wibawanya dan berubah menjadi instrumen yang menumbuhkan ketidakpastian serta memicu terjadinya penafsiran yang liar dan subjektif oleh para penegak hukum.⁶⁶

Menurut Lon Fuller, salah satu syarat utama agar hukum dapat berfungsi dengan baik adalah kejelasan rumusan (*clarity of laws*) dan tiadanya kontradiksi dalam aturan tersebut. Hukum tidak boleh mengandung rumusan norma yang kabur (*vague norm*) yang membingungkan masyarakat mengenai apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dalam konteks regulasi K3, ketidakjelasan parameter

⁶⁵ Fadli Ramadhan, *Op.Cit.*, h. 410

⁶⁶ Jimly Asshiddiqie, *Op.Cit.*, h. 138

mengenai sejauh mana kelalaian pekerja dapat memengaruhi tanggung jawab hukum pengusaha merupakan bentuk pengingkaran terhadap asas kepastian hukum itu sendiri.⁶⁷

Kekaburan norma (*vague norm*) dalam regulasi ketenagakerjaan nasional memindahkan otoritas pembentukan batas hukum dari lembaga legislatif ke lembaga peradilan. Ketika terjadi sengketa kecelakaan kerja, hakim dipaksa untuk melakukan penafsiran bebas untuk mengisi kekosongan parameter tersebut. Akibatnya, putusan antara satu pengadilan dengan pengadilan lainnya sering kali saling bertentangan (*disparitas putusan*), yang pada akhirnya merugikan kepastian iklim investasi dan perlindungan hak-hak buruh di Indonesia.⁶⁸

Secara teoretis, kepastian hukum bukan berarti menerapkan aturan secara kaku dan mengabaikan rasa keadilan masyarakat. Kepastian hukum justru hadir sebagai prasyarat utama untuk mencapai keadilan itu sendiri, sebab keadilan yang sejati tidak dapat lahir dari prosedur hukum yang spekulatif dan abu-abu. Pengusaha memerlukan kepastian mengenai batasan risiko operasional bisnis mereka, sementara pekerja memerlukan kepastian mengenai jaminan

⁶⁷ Bernard Arief Sidharta, *Op. Cit.*, h. 89

⁶⁸ Bagus Pratama, "Ketidakpastian Hukum Norma K3L dan Dampaknya Terhadap Hubungan Industrial", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 20, No. 1, 2023, h. 84

keselamatan hakiki dan kompensasi hukum yang berhak mereka terima tanpa ada ruang manipulasi.⁶⁹

Dalam penelitian ini, Teori Kepastian Hukum diletakkan sebagai pisau analisis makro untuk membedah titik-titik lemah dan kekaburan redaksional dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Teori ini melandasi argumen perlunya rekonstruksi hukum berupa formulasi parameter yang jelas, konkret, dan terukur mengenai derajat kesalahan pekerja. Dengan tercapainya kejelasan norma, hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat memberikan jaminan kepastian bertindak dan kepastian hak bagi seluruh pelaku hubungan industrial.⁷⁰

1.5.3.4 Teori Keselamatan Kerja

Dalam diskursus ilmu hukum dan manajemen risiko, Teori Keselamatan Kerja berkembang dari sebatas doktrin teknis pencegahan menjadi kerangka teoretis pertanggungjawaban hukum yang kompleks. Salah satu fondasi teoretis yang paling berpengaruh adalah *Dominos Theory* yang dicetuskan oleh H.W. Heinrich dan dikembangkan dalam perspektif hukum modern sebagai Teori Domino Kausalitas. Teori ini mengemukakan bahwa suatu kecelakaan kerja tidak pernah terjadi secara kebetulan atau berdiri sendiri, melainkan merupakan rantai kejadian terencana dari lima faktor yang saling menjatuhkan:

⁶⁹ Anny Retnowati, “Harmonisasi Asas Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Rechts Vending*, Vol. 12, No. 2, 2023, h. 25

⁷⁰ Taufik Hidayat, *Op.Cit.*, h. 110

lingkungan sosial, kesalahan individu, tindakan/kondisi tidak aman (*unsafe act/condition*), kecelakaan itu sendiri, hingga timbulnya cedera atau kerugian.⁷¹ Dalam konteks pertanggungjawaban hukum, teori ini menjadi alat analisis untuk membedah di rantai manakah kesalahan (*fault*) itu dominan terjadi—apakah pada *unsafe condition* yang menjadi domain pengusaha, atau pada *unsafe act* yang merupakan perilaku sepihak pekerja.⁷²

Perkembangan Teori Keselamatan Kerja kemudian melahirkan Teori Penyebab Majemuk (*Multiple Causation Theory*), yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja merupakan hasil interaksi komprehensif dari berbagai variabel risiko yang saling berkelindan.⁷³ Teori ini menolak pandangan tunggal yang serta-merta membebankan seluruh kesalahan kepada satu pihak saja. Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, Teori Penyebab Majemuk memberikan landasan logis bahwa kegagalan keselamatan kerja hampir selalu melibatkan kombinasi antara kelemahan sistem pengawasan manajemen (*management oversight*) dan kelalaian operasional dari tenaga kerja di lapangan.⁷⁴ Penerapan teori ini berimplikasi pada pentingnya mengukur derajat kontribusi masing-masing pihak (*comparative negligence*)

⁷¹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 202

⁷² Budi Santoso, *Op.Cit.*, h. 318

⁷³ I Made Yoga Dharma, *Op.Cit.*, h. 52

⁷⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, *Op.Cit.*, h. 98

dalam menentukan porsi kerugian keperdataan yang adil ketika terjadi kecelakaan.⁷⁵

Selain teori-teori kausalitas fisik, Teori Keselamatan Kerja modern diinterseksikan dengan Teori Hukum Perlindungan Buruh (*Labor Protection Theory*) yang berakar pada asas *favor laboratoris*, yakni prinsip bahwa hukum harus memberikan perlindungan khusus kepada pihak yang secara sosio-ekonomi lebih lemah (pekerja).⁷⁶ Berdasarkan teori ini, keselamatan kerja dikonstruksikan sebagai hak hukum mutlak yang wajib dijamin oleh pengusaha sebagai konsekuensi logis dari penguasaan alat produksi dan penikmatan keuntungan ekonomi.⁷⁷ Namun, dalam perkembangannya, pembelaan hak protektif ini tidak boleh diterjemahkan sebagai perlindungan yang sifatnya “kebutaan normatif” terhadap pelanggaran prosedural yang dilakukan secara sadar oleh pekerja itu sendiri.⁷⁸

Integrasi dari teori-teori keselamatan kerja tersebut mengarah pada Teori Manajemen K3 Terintegrasi, yang memosisikan keselamatan kerja sebagai sistem hubungan hukum timbal balik.⁷⁹ Teori ini menggariskan bahwa kepatuhan terhadap standar K3 merupakan kewajiban kolektif yang mengikat pengusaha di hulu (dalam bentuk penyediaan sarana, regulasi internal, dan edukasi) serta mengikat

⁷⁵ Munir Fuady, *Op.Cit.*, h. 165

⁷⁶ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 84

⁷⁷ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.*, h. 99

⁷⁸ Rosa Agustina, *Op.Cit.*, h. 92

⁷⁹ FX. Djumialdji, *Op.Cit.*, h. 150

pekerja di hilir (dalam bentuk kepatuhan penuh terhadap aturan dan penggunaan APD).⁸⁰ Ketika salah satu elemen sistem ini cidera akibat keengganan pekerja menjalankan kewajiban proseduralnya, maka rantai kausalitas perlindungan menjadi putus.⁸¹ Pemahaman teoretis inilah yang mendasari analisis bahwa kekosongan norma perdata dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mencederai hakikat Teori Keselamatan Kerja yang sejatinya menghendaki pertanggungjawaban proporsional di antara kedua belah pihak.

1.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki tema yang sama, namun memiliki fokus pembahasan yang berbeda, dan tentu saja penelitian yang sedang ditulis saat ini memiliki fokus pembahasan yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu dan belum pernah ditulis sebelumnya. Sehingga, terlihat jelas bahwa penelitian yang dilakukan saat ini bukan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang telah ada. Hal tersebut dapat ditelaah dari judul maupun isu pembahasan dari penelitian sebelumnya yang disajikan dalam bentuk tabel, sehingga agar lebih memudahkan untuk mengetahui perbedaannya, serta dapat memperlihatkan keaslian dari penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu:

⁸⁰ Ahmad Mirzan, *Op.Cit.*, h. 42

⁸¹ Roni Sulistio, "Disparitas Penalaran Hukum Hakim...", *Op.Cit.*, h. 198

No	Keterangan	Uraian
1.	Nama	Aditya Rahmansyah (2022)
	Sumber	Universitas Indonesia
	Judul	Analisis Hukum Pertanggungjawaban Pengusaha Terhadap Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
	Perbedaan	Penelitian tersebut berfokus pada mekanisme pemberian ganti rugi dan santunan kompensasi oleh perusahaan melalui skema BPJS Ketenagakerjaan pasca terjadinya kecelakaan kerja secara umum. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu hanya membedah kewajiban normatif korporasi dalam pemenuhan hak-hak administratif buruh.
2.	Nama	Ni Made Ayu Lestari (2023)
	Sumber	Universitas Udayana
	Judul	Penerapan Prinsip Tanggung Jawab Mutlak (Strict Liability) dalam Sengketa Hukum Kecelakaan Kerja di Sektor Konstruksi
	Perbedaan	Penelitian tersebut berfokus pada pengujian efektivitas doktrin <i>strict liability</i> di pengadilan hubungan industrial dan bagaimana hakim membebaskan ganti rugi materiil kepada korporasi atas kegagalan pemenuhan standarisasi K3L. Perbedaan dengan penelitian ini, karena tidak lagi menguji eksistensi <i>strict liability</i> secara linier, melainkan bergerak lebih spesifik pada analisis benturan norma ketika tanggung jawab mutlak tersebut dihadapkan pada tindakan pelanggaran SOP yang dilakukan secara sadar oleh tenaga kerja
3.	Nama	Muhammad Faisal (2024)
	Sumber	Universitas Diponegoro
	Judul	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Risiko Kecelakaan Kerja Akibat Kelalaian Penerapan Sistem Manajemen K3
	Perbedaan	Penelitian tersebut berfokus pada bentuk-bentuk kelalaian pengusaha, seperti ketiadaan penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang layak dan

		minimnya pelatihan K3L bagi buruh migran lokal. Perbedaan dengan penelitian ini, bahwa Faisal menempatkan pengusaha sebagai subjek kesalahan tunggal dalam ekosistem industri, sedangkan penelitian ini mengkaji sisi sebaliknya, yaitu merumuskan parameter limitasi kesalahan pada diri pekerja yang legal untuk memitigasi sifat mutlak dari tanggung jawab pengusaha.
--	--	--

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif (*normatif law research*) merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang.⁸² Objek kajian penelitian hukum normatif ini menitikberatkan pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum, atau doktrin hukum. Penelitian ini juga bertujuan untuk menetapkan norma atau aturan yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti saat ini.

1.7.2 Metode Pendekatan

Penelitian hukum normatif ini menggunakan 3 (tiga) pendekatan yaitu:

⁸² Suyanto, *Metode Penelitian Hukum: Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*, Gresik, Unigres Press, 2022, h. 78

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Suatu penelitian normatif menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.⁸³ Sehingga, penelitian ini dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan K3 di Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui kelemahan dari peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam mengatur terkait pedoman K3.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Penelitian ini menelaah dari pandangan para ahli untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian, sehingga dapat membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan problematika dari isu yang sedang diteliti. Pandangan atau doktrin dari para ahli akan memperjelas dari ide-ide dengan memberikan pengertian, konsep, opini, teori, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan.⁸⁴

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah putusan-putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap

⁸³ *Ibid*, h. 124

⁸⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, h. 177

(*inkracht van gewijsde*) yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Dalam penelitian ini, pendekatan kasus digunakan untuk membedah rasio decidendi atau pertimbangan hukum hakim dalam memutus sengketa kecelakaan kerja yang melibatkan benturan antara asas tanggung jawab mutlak (*strict liability*) pengusaha dengan doktrin kelalaian bersama (*contributory negligence*) akibat kesalahan prosedur oleh pekerja, seperti yang tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1957 K/Pdt/2022 dan Putusan Pengadilan Negeri Kediri Nomor 42/Pdt.G/2020/PN.Kdr. Analisis terhadap kasus-kasus ini bertujuan untuk menemukan kedalaman implementasi praktis dan disparitas penilaian hakim dalam menentukan parameter kesalahan pekerja yang dapat mengurangi atau menghapuskan tanggung jawab ganti rugi pengusaha.

1.7.3 Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan sumber-sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam

pembuatan perundang-undang atau putusan-putusan hakim.⁸⁵

Bahan Hukum Primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Putusan Mahkamah Agung Nomor 1957 K/Pdt/2022;
- 6) Putusan Pengadilan Negeri Kediri Nomor 42/Pdt.G/2020/PN.Kdr.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Bahan penelitian hukum sekunder meliputi buku-buku literatur hukum, jurnal-jurnal hukum, maupun komentar atas putusan pengadilan. Selain itu, juga menggunakan doktrin para ahli, hasil penelitian, dan hasil karya

⁸⁵ *Ibid*, h. 181

ilmiah dari para sarjana, serta artikel, tesis, skripsi atau laporan penelitian terdahulu.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁸⁶ Dalam penelitian ini, menggunakan bahan hukum tersier yaitu kamus hukum dan kamus bahasa-bahasa untuk mencari istilah istilah guna menjelaskan hal-hal yang tercantum dalam bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berisi uraian logis terkait prosedur pengumpulan bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta bahan hukum tersebut diinventarisasi dan diklarifikasi. Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan cara studi kepustakaan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan K3. Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku literatur hukum, maupun jurnal-jurnal hukum. Gagasan hukum didapatkan dari konsep, opini, teori, asas, maupun doktrin-doktrin dari para ahli. Serta didapatkan dari hasil karya ilmiah, artikel, tesis, dan skripsi atau laporan penelitian terdahulu. Pengumpulan bahan hukum

⁸⁶ Salim H. S dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, h. 16

sekunder dilakukan dengan cara menelaah pustaka, baik secara manual maupun secara online melalui internet.

1.7.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, setelah bahan-bahan hukum terkumpul, maka bahan-bahan hukum tersebut kemudian dianalisis untuk mendapatkan konklusi terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian hukum ini yaitu:

- a. Mengidentifikasi fakta-fakta hukum mengenai hal-hal yang tidak relevan dalam menetapkan isu hukum yang sedang diteliti;
- b. Mengumpulkan semua bahan hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi, serta mengumpulkan bahan non hukum;
- c. Menelaah permasalahan yang dikumpulkan lalu dibahas dan diajukan dalam penelitian;
- d. Menarik kesimpulan permasalahan yang ada dalam bentuk argumentasi;
- e. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah ada didalam kesimpulan.

1.8 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dalam 4 (empat) bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang menyajikan materi yang kemudian dibahas didalam

penulisan penelitian. Agar penelitian ini menjadi terarah dan lebih mudah untuk dipahami, maka disusun secara sistematis yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini terdiri dari sub bab yang dimulai dari latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis maupun secara praktis, tinjauan pustaka, originalitas penelitian, serta metode penelitian yang terdiri dari tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum, dan analisis bahan hukum.

Bab II Implikasi Kekosongan Aturan K3 Terhadap Tanggung Jawab Pengusaha. Berisi sub bab yang pertama yaitu Kewajiban Pencegahan Kecelakaan Kerja oleh Pengusaha. Sub bab kedua yaitu Tanggung Jawab Perdata Pengusaha atas Kecelakaan Kerja. Sub bab ketiga yaitu Bentuk Pelanggaran Prosedur K3 dan APD oleh Pekerja. Sub bab keempat Implikasi Kekosongan Aturan Sanksi Pekerja Terhadap Beban Tanggung Jawab Pengusaha.

Bab III Batasan Kesalahan Pekerja yang Dapat Mengurangi atau Menghapus Tanggung Jawab Hukum Pengusaha. Berisi sub bab yang pertama yaitu Tingkatan Kelalaian Pekerja dalam Pelanggaran Prosedur K3. Sub bab kedua yaitu Syarat Kepatuhan Perusahaan Sebelum Menilai Kesalahan Pekerja. Sub bab yang ketiga yaitu Kriteria Kesalahan Pekerja yang Dapat Mengurangi Nilai Ganti Rugi Pengusaha. Sub bab yang keempat yaitu Kriteria Kesalahan Pekerja yang Dapat Menghapuskan Tanggung Jawab Pengusaha.

Bab IV Penutup, dalam bab ini berisi sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi mengenai ringkasan atau garis besar dari hasil analisis terhadap rumusan permasalahan yang sedang dikaji. Sedangkan, saran berisi mengenai solusi atas permasalahan hukum yang sedang dikaji.