

POLICY BRIEF

TELAH PEMBAHARUAN UU NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA



Diterbitkan oleh:
Pusat Pengembangan
Kebijakan Ketenagakerjaan

KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

Tim Penyusun:

Ghazmahadi, Henriko Tobing,
Sita Agung Trisnantari, Yuniarti
Tri Suwadi, Andika Saputra,
Izza Safira Rachmadyasti,
Maryani, Nur Siti Annazah,
Aditya Hanif Syah Putra, Nafila,
Rizqi Anis Sholehah, Siwi
Karniati

Pembaca diperkenalkan
membagikan atau mengadaptasi
Policy Brief Kementerian
Ketenagakerjaan selama tetap
mencantumkan sumber aslinya.

2025

RINGKASAN EKSEKUTIF

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menjadi dasar regulasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia telah berusia lebih dari lima dekade dan dirasa sudah tidak sepenuhnya relevan dengan dinamika dunia kerja modern. Perkembangan teknologi, digitalisasi proses kerja, perubahan pola hubungan kerja, serta munculnya risiko baru termasuk risiko psikososial dan kesehatan mental menjadi aspek-aspek yang belum terakomodasi secara memadai. Kondisi ini menyebabkan implementasi K3 cenderung bersifat administratif, memiliki deterrence effect yang lemah, terbatas dan karenanya belum mampu menciptakan budaya keselamatan yang kuat. Berbagai kecelakaan kerja berat yang terjadi mengindikasikan lemahnya daya cegah dan pertanggungjawaban hukum dari regulasi ini.

Metode analisis yang digunakan dalam telaah ini menggunakan pendekatan yuridis formal, tinjauan literatur dan komparasi regulasi antar negara. Pengumpulan data menggunakan teknik Focus Group Discussion dengan melibatkan berbagai stake holders baik dari unsur pemerintah, akademisi, pengusaha, dan pekerja sebagai responden.

Pembaharuan UU No. 1 Tahun 1970 merupakan langkah imperatif strategis dalam memperkuat perlindungan tenaga kerja sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola K3 nasional. Pembaharuan regulasi perlu menekankan perlindungan manusia sebagai prinsip fundamental melalui pendekatan pencegahan berbasis risiko. Beberapa aspek yang perlu diubah di antaranya mencakup penguatan peran tripartit, penegakan mekanisme sanksi dan pertanggungjawaban, perluasan ruang lingkup dan definisi, mekanisme pengawasan serta penyalarsan dengan beberapa standar internasional seperti Konvensi ILO No. 155 dan 187. Melalui pembaharuan ini, K3 diposisikan tidak

hanya sebagai kewajiban normatif, tetapi sebagai fondasi produktivitas, kepastian hukum, dan daya saing ekonomi Indonesia dalam ekosistem ketenagakerjaan global.

Kata kunci: pembaharuan; administratif; pencegahan; deterrence effect; risiko.

PENDAHULUAN

Kerangka regulasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Indonesia hingga saat ini masih bertumpu pada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, sebuah regulasi yang telah berusia lebih dari lima dekade dan dirasa tidak lagi selaras dengan perkembangan teknologi, perubahan pola hubungan kerja, maupun karakteristik risiko kerja. Keterbatasan substansi hukum menyebabkan implementasi K3 di lapangan cenderung bersifat prosedural, terbatas, serta sering kali menimbulkan tumpang tindih kewenangan, salah satu contoh tumpang tindih kewenangan adalah pada aspek ketenagalistrikan dan pesawat tenaga produksi khususnya yang berbahan bakar diesel, perusahaan harus melaporkan hal yang sama pada dua instansi berbeda dalam hal ini Kementerian ESDM dan Kementerian Ketenagakerjaan.¹

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan harus dimaknai secara dinamis seiring dengan perkembangan otomatisasi, teknologi digital, dan perubahan pola kerja. Transformasi tersebut melahirkan risiko kerja modern yang tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup risiko psikososial, kelelahan mental, intensifikasi kerja, serta interaksi manusia–mesin yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berfungsi sebagai instrumen konstitusional untuk memastikan bahwa pekerjaan di era teknologi tetap aman, sehat, dan bermartabat. Oleh karena itu, perubahan regulasi K3 merupakan bagian dari kewajiban negara untuk menyesuaikan pemenuhan hak konstitusional pekerja dengan dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Berbagai literatur menegaskan bahwa pekerjaan dengan risiko tinggi membutuhkan seperangkat tindakan preventif, responsif, dan rehabilitatif untuk menanggulangi kecelakaan kerja, yang dalam kerangka ilmiah dikenal sebagai keselamatan kerja.² Namun dinamika pekerjaan saat ini menghadirkan risiko baru yang tidak diakomodasi oleh regulasi lama, khususnya terkait perkembangan teknologi, pola kerja digital, dan peningkatan kompleksitas proses produksi.³ Kesehatan kerja memiliki ruang lingkup yang berkembang pesat, tidak hanya mencakup pencegahan penyakit fisik, tetapi juga risiko psikososial seperti stres kerja, *burnout*, dan gangguan kesehatan mental. WHO sejak 1948 menyatakan bahwa kesehatan mencakup kesejahteraan fisik, mental, sosial, dan spiritual, sehingga konsep kesehatan kerja modern menuntut pendekatan yang lebih komprehensif dan terintegrasi.



Dalam konteks kebijakan nasional, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan mandat konstitusional sebagaimana tercantum dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁴ Namun regulasi yang ada belum sepenuhnya merespons kompleksitas kerja masa kini, terutama terkait digitalisasi proses kerja, perlindungan pekerja informal dan *platform*, serta peningkatan risiko pada kesehatan mental. Padahal, perlindungan K3 merupakan pilar fundamental bagi keberlanjutan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dalam ekosistem ketenagakerjaan modern. Revisi regulasi berupa penyempurnaan kerangka hukum K3 dengan cakupan yang lebih progresif dan responsif terhadap globalisasi bukan hanya menjawab kebutuhan perlindungan pekerja, tetapi juga memperkuat daya saing ekonomi internasional melalui kepastian dan kualitas hubungan industrial domestik.

- UU 1 tahun 1970 sudah kurang relevan dengan perkembangan dan resiko kerja modern.
- Implementasi UU 1 tahun 1970 cenderung bersifat prosedural, terbatas dan kerap menimbulkan tumpang tindih kewenangan.
- *Deterrence effect* yang lemah membuat sulit untuk membangun budaya K3.

¹ Pelaku usaha harus melaporkan data, dokumen, dan laporan yang secara substansi sama kepada dua sistem pengawasan yang terpisah tanpa mekanisme integrasi pelaporan, yaitu kepada sistem temank3 oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan SIMATRIK oleh Kementerian ESDM. Laporan pengumpulan data primer kegiatan penyusunan kajian UU No.1 tahun 1970 di Disnaker Provinsi Jawa Barat (Bandung, 23 Juni 2025).

² Louis Galey, et. al. "Developmental approach of safety in ergonomics/human factors: insights of constructed safety in six work environments," *Ergonomics* 68 (2025), hlm. 795

³ Martin G. Helander, "Safety hazards and motivation for safe work in the construction industry," *International Journal of Industrial Ergonomics* 8 (1991), hlm. 212

⁴ Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN.2003/NO.39, TLN NO.4279

DESKRIPSI MASALAH

Regulasi UU No. 1 Tahun 1970 sebagai payung hukum dalam praktiknya belum cukup menjamin perlindungan pekerja di Indonesia. Contohnya pada beberapa peristiwa seperti ledakan pabrik kembang api di Kosambi,⁵ ledakan tungku *smelter* di IMIP⁶ dan kasus kebakaran dan ledakan tangki Pertamina di berbagai lokasi dalam beberapa tahun terakhir.⁷ Meskipun menimbulkan kecelakaan berat hingga korban jiwa, regulasi yang ada belum dilengkapi sanksi administratif dan pidana yang kuat terkait kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian. Kekosongan sanksi menunjukkan lemahnya *deterrent effect* regulasi K3 saat ini.

- Eskalasi kecelakaan kerja yang konsisten dan signifikan (2020–2024)
- Lemahnya daya cegah (*deterrent effect*) regulasi K3
- Regulasi K3 belum adaptif terhadap risiko kerja modern
- Kurang selaras dengan standar internasional K3

Keterbatasan yang cukup serius dari regulasi ini adalah responnya terhadap perkembangan teknologi, otomasi, dan digitalisasi kerja, dikarenakan regulasi ini masih berfokus pada keselamatan teknis di tempat kerja fisik seperti mesin, alat, dan bangunan. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja masih berorientasi pada keselamatan teknis di tempat kerja fisik dan belum mengantisipasi risiko kerja modern akibat kemajuan teknologi, otomasi, dan digitalisasi seperti stres kerja, kelelahan mental, *burnout*, serta gangguan ergonomi digital. Padahal, pendekatan K3 kontemporer menekankan pencegahan terpadu atas risiko fisik dan psikososial, sebagaimana diatur dalam ILO Convention No. 155 dan kerangka promosi K3 dalam ILO Convention No. 187. Secara empiris sebagai contoh, World Health Organization telah mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena kesehatan akibat kerja (ICD-11)⁸, dan di Indonesia keluhan stres kerja meningkat pada sektor berbasis teknologi dan jasa pasca pandemi (Kemnaker, 2022; BPS, 2023).

Berdasarkan data kecelakaan kerja periode 2020–2024, terlihat peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2020 tercatat sebanyak 221.740 kasus, yang kemudian meningkat pada 2021 menjadi 234.370 kasus. Data ini terus meningkat pada tahun 2022 dengan 297.725 kasus kecelakaan kerja. Lonjakan yang lebih tajam terjadi pada tahun 2023 dengan 370.747 kasus, dan berlanjut pada tahun 2024 yang mencapai 462.241 kasus.⁹ Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan jumlah kecelakaan kerja mengalami eskalasi yang nyata. Eskalasi ini mengindikasikan bahwa upaya pencegahan dan pengendalian risiko keselamatan dan kesehatan kerja masih menghadapi tantangan serius, sehingga memerlukan penguatan kebijakan K3 yang lebih sistematis, preventif, dan berbasis manajemen risiko untuk menekan angka kecelakaan kerja secara berkelanjutan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tata kelola K3 yang ideal di Indonesia harus bertumpu pada landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis yang saling menguatkan, karena K3 bukan sekadar urusan teknis-administratif, melainkan bagian dari tanggung jawab negara dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, manusiawi, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Secara filosofis, pengaturan K3 merupakan pengejawantahan nilai kemanusiaan dan keadilan sosial dalam Pancasila serta konstitusi, yang menempatkan negara sebagai pelindung pekerja dari relasi kerja yang timpang dan potensi eksploitasi. Dari sisi sosiologis, perubahan struktur kerja akibat revolusi industri 4.0 dan society 5.0 melahirkan bentuk kerja baru seperti pekerjaan dalam platform digital, dan sektor informal yang belum terjangkau secara memadai oleh sistem K3 konvensional, sehingga menuntut perluasan cakupan perlindungan yang inklusif dan kontekstual. Sementara itu, secara yuridis, UU No. 1 Tahun 1970 tidak lagi relevan dengan realitas kerja modern yang terdigitalisasi, terotomatisasi dan terfragmentasi yang menyebabkan ketidakterpaduan regulasi serta lemahnya penegakan hukum K3, khususnya bagi pekerja non-formal dan berbasis platform¹⁰.

⁵ Korban Tewas Ledakan Pabrik Kembang Api Bertambah Jadi 48 Orang," DetikNews, 27 Oktober 2017.

⁶ IMIP Catat 51 Korban Kecelakaan Kerja Akibat Tungku Smelter Meledak," AntaraNews, 26 Desember 2023.

⁷ Kebakaran Depo Pertamina Plumpang: 33 Korban Tewas dan Puluhan Luka-luka," Kompas, 2023

⁸ WHO (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Burnout* termasuk dalam Revisi ke-11 Klasifikasi Penyakit Internasional (ICD-11) sebagai fenomena kerja, burnout tidak diklasifikasikan sebagai kondisi kesehatan/medis (penyakit klinis).

⁹ Data diambil dari Laporan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan 2020; Laporan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan 2023; Satu Data Ketenagakerjaan yang bisa diakses melalui tautan berikut <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data?search=Data%20kecelakaan%20k3> diakses pada 9 Desember 2025

¹⁰ Pusbangjak (2025). Laporan akhir analisis kebijakan revisi UU 1 tahun 1970. Barenbang, Kementerian Ketenagakerjaan



Berdasarkan hasil pembahasan dengan para stake holders terkait, beberapa aspek yang perlu diperbaharui terkait peraturan ini diantaranya perluasan definisi dan ruang lingkup/ cakupan, sanksi dan pertanggungjawaban, mekanis pengawasan dan penguatan peran tripartit¹¹. Aspek kekosongan sanksi misalnya bertolak belakang dengan tren global yang ditunjukkan dalam *benchmarking* berbagai negara. Inggris, misalnya, melalui *Health and Safety at Work Act 1974* menerapkan tanggung jawab tegas dengan ancaman denda besar dan pidana bagi pemberi kerja yang lalai,¹² sedangkan Australia memperkuat keselamatan kerja melalui *Work Health and Safety Act* yang memasukkan ketentuan *vicarious liability* dan penalti tinggi untuk pelanggaran fatal.¹³ Amerika Serikat melalui OSHA dapat mengenakan sanksi signifikan terhadap perusahaan yang menyebabkan kematian pekerja¹⁴, sementara Afrika Selatan melalui COIDA menetapkan kewajiban kompensasi dan tanggung jawab hukum yang jelas¹⁵ (tabel komparasi pada lampiran).

Jika dibandingkan dengan model-model tersebut, Indonesia tertinggal khususnya dalam aspek pertanggungjawaban dan *deterrent effect*. Aspek pertanggungjawaban mencakup: siapa yang bertanggungjawab serta bentuk-bentuk pertanggungjawaban sedangkan efek jera dikarenakan regulasi K3 nasional belum memberikan tekanan hukum yang memadai untuk misal mencegah terjadinya kecelakaan berat. *Benchmarking* ini menunjukkan bahwa revisi peraturan K3 Indonesia

perlu tidak hanya untuk memperbaiki standar teknis, tetapi juga memperkuat mekanisme sanksi dan pertanggungjawaban agar setara dengan praktik global yang menempatkan keselamatan pekerja sebagai prioritas hukum yang wajib dan tidak dapat ditawar.

Tata kelola K3 di Indonesia masih menunjukkan disparitas yang signifikan antara kerangka normatif dan kebutuhan perlindungan faktual di lapangan. Praktik K3 saat ini cenderung bersifat administratif dan belum berkembang menjadi budaya keselamatan yang terinternalisasi di perusahaan maupun pekerja. Situasi ini diperburuk oleh rendahnya literasi, penggunaan teknologi, serta munculnya risiko-risiko baru¹⁶ yang belum diakomodasi dalam kerangka regulasi yang ada. Tren kecelakaan kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun juga mencerminkan lemahnya pengawasan, keterbatasan kapasitas implementasi, serta belum siapnya sistem K3 nasional dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan modern yang diakibatkan oleh digitalisasi dan otomatisasi.

Konvensi ILO No. 155 adalah instrumen kunci yang menetapkan prinsip-prinsip dasar pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja secara komprehensif.¹⁷ Konvensi mengamanatkan setiap negara untuk merumuskan kebijakan nasional K3 yang terintegrasi, mencakup mekanisme pengawasan yang efektif serta tripartit dalam pengelolaan K3.

- K3 sebagai tanggung jawab negara, bukan semata isu teknis-administratif
- UU 1 tahun 1970 kurang relevan dengan dunia kerja modern
- Kesenjangan pada aspek sanksi dan pertanggungjawaban
- Pengawasan cenderung administratif dan reaktif
- Peran tripartit belum terinstitusionalisasi
- Kurang selaras dengan standar internasional

¹¹ FGD kajian revisi UU 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang diselenggarakan oleh Pusbangjak, Kemnaker (Jakarta, Oktober 2025)

¹² Lihat *Health and Safety at Work etc. Act 1974, Schedule 3A: Offences—Mode of Trial and Maximum Penalty*, yang memuat ketentuan jenis peradilan (*summary* maupun *indictment*) serta batas maksimum sanksi pidana dan denda untuk setiap jenis pelanggaran terhadap kewajiban keselamatan dan kesehatan kerja.

¹³ Lihat *Model Work Health and Safety Bill, Safe Work Australia, Parliamentary Counsel's Committee, Schedule 4 – Penalty Amounts* (penjelasan mengenai besaran penalti maksimum untuk tiap kategori pelanggaran, termasuk penalti sangat tinggi untuk offence kategori fatal)

¹⁴ Lihat *Osha Fact Sheet: OSHA Penalty Adjustments To Take Effect After August 1, 2016*. Mulai 2016, OSHA melakukan penyesuaian nilai denda di setiap tipe pelanggaran K3 setiap tahun berdasarkan Indeks Harga Konsumen (CPI)

¹⁵ Lihat *Compensation for occupational injuries and diseases act 130 of 1993*. COIDA menetapkan sistem kompensasi menyeluruh yang mewajibkan pemberi kerja memberikan perlindungan, pertanggungjawaban biaya, serta manfaat bagi pekerja atau ahli waris yang mengalami cedera, penyakit, atau kematian akibat pekerjaan melalui mekanisme yang diatur oleh Compensation Commissioner.

¹⁶ Ghazmahadi, Era Baru Jaminan Sosial Nasional: Menciptakan Rasa Aman dalam Bekerja dan Usia Tua, BPJS Ketenagakerjaan (Jakarta: Elfarazy Media Publisher, 2025), hlm. 1-3

¹⁷ International Labour Organization (ILO), *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*, diadopsi pada 22 Juni 1981, mulai berlaku pada 11 August 1983.

Beberapa negara seperti Malaysia, Jepang, Korea Selatan, Australia, dan negara-negara di kawasan Eropa sudah meratifikasi konvensi dengan mengadopsi pendekatan responsif melalui penetapan *risk management*.¹⁸ Penetapan dilakukan dengan memperketat persyaratan penilaian risiko, standar teknis pengawasan, dan sanksi administratif dan pidana yang proporsional terhadap pelanggaran berat. Konsistensi penerapan regulasi dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan mendorong tumbuhnya iklim usaha yang stabil, serta menarik investasi global¹⁹. Konvensi ILO No. 155 memberikan landasan normatif yang kuat untuk melakukan pembaruan regulasi K3, termasuk kebutuhan harmonisasi dengan standar internasional. Beberapa *best practices* yang relevan untuk diadopsi meliputi penerapan kewajiban penilaian risiko secara berkala di seluruh sektor, penguatan kelembagaan pengawasan K3 yang lebih independen dan berbasis teknologi, serta penetapan sanksi yang lebih tegas bagi pelanggaran berat. Selain itu, penerapan komite K3 yang melibatkan perwakilan pekerja dan manajemen dapat memperkuat budaya keselamatan sebagaimana diterapkan secara efektif di negara-negara maju. Kondisi ideal ini merujuk pada Konvensi ILO No. 187²⁰ yang menggaris bawahi butuhnya kerangka promotif keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat nasional dan berorientasi pencegahan. Negara anggota diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan dikembangkan secara tripartit,²¹ melalui keterlibatan pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

REKOMENDASI

Dari perspektif regulasi, pembaharuan peraturan K3 harus menegaskan perlindungan manusia sebagai prinsip fundamental dengan menggunakan pendekatan berbasis risiko. Beberapa aspek yang direkomendasikan dalam perubahan UU 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja di antaranya mencakup:

- 1. Penguatan sanksi.**

Memperkuat sanksi administratif di antaranya dalam bentuk sanksi progresif sesuai tingkat risiko, dan sanksi pidana berdasarkan tingkatan kefatalan.

- 2. Perluasan pertanggungjawaban**

Penegakan dan perluasan tanggung jawab korporasi dalam hal terjadi kelalaian dan atau pengabaian yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

- 3. Perluasan definisi dan cakupan pengawasan.**

Termasuk di antaranya definisi dan cakupan subjek pekerja, pemberi kerja, risiko kerja termasuk risiko kerja modern, organisasi kerja, tempat kerja, hingga penyakit akibat kerja.

- 4. Mekanisme pengawasan dan pelaporan**

Pengaturan mekanisme pengawasan lintas sektor termasuk mekanisme pelaporannya agar tidak terjadi tumpang tindih dan fragmentasi kewenangan.

- 5. Peningkatan tata kelola K3 Nasional dengan penguatan prinsip Tripartit: Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja.**

- 6. Penyelarasan dengan ketentuan internasional**

Penyelarasan dengan beberapa instrumen kunci misal konvensi ILO 155 dan 187 dalam pengelolaan K3 secara komprehensif

¹⁸ Manajemen risiko (*risk management*) dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja dipahami sebagai pendekatan yang sistematis dan preventif untuk mengidentifikasi, menilai, mengendalikan, serta meninjau risiko kerja secara berkelanjutan, dengan tujuan utama mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sebelum risiko tersebut menimbulkan dampak. International Labour Organization (ILO), "Ratifikasi Konvensi ILO No. 155: Occupational Safety and Health Convention, 1981."

¹⁹ Richard E. Hecklinger, "Making Foreign Direct Investment Work for Development," dalam *Attracting International Investment for Development: Proceedings of the Global Forum on International Investment*, (Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2003), hlm. 13–15.

²⁰ International Labour Organization, *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006 (No. 187) (Geneva: ILO, 2006).

²¹ International Labour Organization, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (ILO, 2023), Tripartit ILO adalah prinsip fundamental dalam penyusunan dan adopsi standar internasional ILO yang mengintegrasikan suara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

SIMPULAN

Revisi terhadap UU No. 1 Tahun 1970 menjadi imperatif strategis dalam memperkuat perlindungan tenaga kerja. Pembaharuan regulasi perlu diarahkan untuk penguatan standar keselamatan dan kesehatan kerja, perluasan cakupan pengawasan, penguatan sanksi dan tanggung jawab serta harmonisasi aturan agar tidak terjadi tumpang tindih dan fragmentasi kewenangan. Dengan demikian, peraturan K3 yang diperbarui tidak hanya menjawab gap antara regulasi lama dan tantangan baru, tetapi juga memastikan bahwa transformasi peraturan berjalan selaras dengan prinsip keselamatan, kesehatan, produktivitas dan kesejahteraan, dalam kerangka sistem ketenagakerjaan nasional.

REFERENSI

- AntaraNews, (2023). IMIP Catat 51 Korban Kecelakaan Kerja Akibat Tungku Smelter Meledak," <https://www.antaranews.com/berita/3886023/imip-catat-51-korban-kecelakaan-kerja-akibat-tungku-smelter-meledak> diakses pada 9 Desember 2025
- DetikNews, (2017). Korban Tewas Ledakan Pabrik Kembang Api Bertambah Jadi 48 Orang," <https://news.detik.com/berita/d-3703785/korban-tewas-ledakan-pabrik-kembang-api-bertambah-jadi-48-orang> diakses pada 9 Desember 2025
- International Labour Organization (ILO), "Ratifikasi Konvensi ILO No. 155: Occupational Safety and Health Convention, 1981," *NORMLEX – Information System on International Labour Standards*, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1 diakses pada 9 Desember 2025
- International Labour Organization. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. <https://www.ilo.org/about-ilo/organizational-structure-international-labour-office/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and?> diakses pada 9 Desember 2025
- Investopedia. "Environmental, Social, and Governance (ESG) Investing: What It Is & How It Works." <https://www.investopedia.com/terms/e/environmental-social-and-governance-esg-criteria.asp> diakses pada 9 Desember 2025
- Kompas, (2023). Kebakaran Depo Pertamina Plumpang: 33 Korban Tewas dan Puluhan Luka-luka," <https://www.kompas.com/tren/read/2023/03/04/072602165/kronologi-penyebab-dan-jumlah-korban-tewas-kebakaran-depo-pertamina> diakses pada 9 Desember 2025
- Galey, L., Nascimento, A., Cuvelier, L., Mollo, V., Albert, M., Brossard, M., Gaillard, I., Marquet, A., Boccara, V., Delgoulet, C., & Garrigou, A. (2025). Developmental approach of safety in ergonomics/human factors: insights of constructed safety in six work environments. *Ergonomics*, 68(6), 791–812. <https://doi.org/10.1080/00140139.2024.2390127>
- Martin G. Helander. (1991). Safety hazards and motivation for safe work in the construction industry, *International Journal of Industrial Ergonomics*, Volume 8, Issue 3, Pages 205–223, ISSN 0169-8141, [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(91\)90033-I](https://doi.org/10.1016/0169-8141(91)90033-I)
- Ghazmahadi. *Era Baru Jaminan Sosial Nasional: Menciptakan Rasa Aman dalam Bekerja dan Usia Tua*. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan; Elfarazy Media Publisher, 2025.
- Hecklinger, Richard E. "Making Foreign Direct Investment Work for Development." Dalam *Attracting International Investment for Development: Proceedings of the Global Forum on International Investment*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2003.
- WHO (2019), Burn-out an "occupational phenomenon": *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Profil K3 Nasional 2022*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2022. SatuData Ketenagakerjaan, diakses 9 Desember 2025
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2024* (dataset). SatuData Ketenagakerjaan, diakses 9 Desember 2025.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Kecelakaan Kerja Tahun 2023* (dataset), SatuData Ketenagakerjaan, diakses 9 Desember 2025.

LAMPIRAN

Tabel 1. *Benchmarking regulasi di beberapa negara*

Negara	Indonesia	Australia	Inggris	Amerika	Afrika
Regulasi	UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja	Work Health and Safety Act: Model Work Health and Safety Bill, Safe Work Australia	Health and Safety at Work Act 1974	Osha Fact Sheet: OSHA Penalty Adjustments To Take Effect After August 1, 2016	Occupational Health and Safety Act 85 of 1993 Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act 130 of 1993
Sanksi	Sanksi administrasi, denda dan pidana terbatas	Sanksi berupa denda, pidana, atau keduanya, berdasarkan tipe pelanggaran.	Sanksi denda dan pidana. Denda kecelakaan serius sangat besar.	Sanksi denda dan pidana. Nilai denda berbeda dan meningkat/ progresif sesuai jenis pelanggaran.	Sanksi denda dan pidana, atau keduanya. Pada kecelakaan fatal, denda maksimal. atau pidana maksimal atau keduanya sekaligus.
Ruang Lingkup	Keselamatan teknis di tempat kerja fisik seperti mesin, alat, dan bangunan	Perlindungan pekerja (termasuk perlindungan dari risiko jatuh dari ketinggian, risiko fisik, kimia, biologis, risiko kerja modern)	Keselamatan kerja, mengatur jenis kejatuhan, penggunaan perancah, hingga metode perlindungan	Perlindungan pekerja di tempat kerja fisik, fokus pada bahaya fisik dan kimia	Keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan perhatian khusus untuk industri berat dan pertambangan
Mekanisme Pengawasan	Pengawasan administratif, inspeksi klasik cenderung reaktif dilakukan oleh Pegawai Pengawas	Pengawasan bersifat inspeksi aktif dan investigatif. Inspektur adalah penegak hukum K3	Pengawasan wajib melakukan pengawasan secara konsisten, proporsional, dan berbasis risiko	Pengawasan melaksanakan inspeksi rutin maupun investigasi mendadak berdasarkan prioritas	Pengawasan bersifat inspeksi aktif dan investigatif
Peran Tripartit	Tidak diatur secara eksplisit	Kuat, Pemerintah melalui PBCU (<i>Person Conducting a Business or Undertaking</i>), Pengusaha, dan pekerja	Kuat, Menteri wajib melakukan konsultasi pengusaha dan pekerja	OSHA wajib melalui <i>rule making process</i> yang melibatkan: Pemerintah, Pengusaha, Serikat pekerja, akademisi, dan publik	<i>Advisory structures</i> : Representasi pengusaha, representasi pekerja, negara
Pertanggung jawaban	Pemberi kerja, belum menekankan <i>duty of care</i>	Pemberi kerja, <i>primary duty of care</i>	Pemberi kerja (termasuk pekerja gig), <i>general duty of care</i>	Pemberi kerja, seringkali pekerja gig menanggung sendiri	Pemberi kerja

Sumber: hasil olahan