

Manajemen Risiko dan Tanggung Jawab Perusahaan dalam Kecelakaan Kerja

Kamil Wahyudi, S.H. - PROBOLINGGO.WARTAWAN.ORG

Feb 1, 2026 - 16:13

KECELAKAAN KERJA



BAGAIMANA TANGGUNG JAWAB

PERUSAHAAN DALAM

Gambar Ilustrasi

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang tidak terhindarkan dalam dunia profesional, mulai dari insiden di lokasi kerja hingga risiko dalam perjalanan komuter (rumah-kantor) maupun penyakit akibat lingkungan kerja. Ketika hal ini terjadi, perusahaan memegang peranan krusial dalam memberikan perlindungan dan mematuhi regulasi yang berlaku.

Perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk bertindak cepat setelah insiden terjadi. Langkah-langkah yang wajib dilakukan meliputi:

- Laporan ke BPJS Ketenagakerjaan: Melaporkan setiap insiden yang berdampak pada pekerja.
- Laporan ke Dinas Ketenagakerjaan: Perusahaan wajib memberikan laporan resmi kepada instansi terkait selambat-lambatnya 2x24 jam sejak terjadinya kecelakaan.
- Kondisi Khusus (Cacat/Penyakit): Jika dampak kecelakaan mengakibatkan cacat fisik atau penyakit kronis, laporan tambahan mengenai kondisi medis tersebut juga harus diserahkan maksimal 2x24 jam setelah diagnosis dokter atau status cacat ditetapkan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 & UU Cipta Kerja, jika keterlambatan melapor dianggap sebagai upaya menyembunyikan kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian atau luka berat, perusahaan dapat diperiksa lebih lanjut oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki wewenang penyidikan (PPNS).

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diperbarui melalui Perppu No. 2 Tahun 2022 (Cipta Kerja), terdapat batasan ketat mengenai status kepegawaian korban kecelakaan kerja:

1. Larangan PHK Dini: Perusahaan dilarang memutuskan hubungan kerja selama proses penyembuhan berlangsung atau sebelum dokter memberikan vonis medis yang pasti mengenai tingkat kecacatan.
2. Ketentuan Batas 12 Bulan: Perusahaan diberikan hak secara hukum untuk melakukan PHK jika karyawan yang bersangkutan mengalami sakit atau cacat yang menyebabkannya tidak mampu bekerja melampaui masa 12 bulan berturut-turut (merujuk pada Pasal 154A).

Penting untuk disadari bahwa kecelakaan kerja tidak selalu berakar pada kegagalan sistem perusahaan, melainkan seringkali dipicu oleh kelalaian individu dalam mematuhi prosedur K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Oleh karena itu, transformasi peran dari sekadar Human Resources menjadi manajemen Hubungan Industrial yang komprehensif sangat diperlukan. Hal ini mencakup:

- Proses rekrutmen yang selektif terhadap aspek kedisiplinan.
- Pelatihan dan mentoring berkelanjutan untuk menanamkan budaya safety-first.