

# PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DENGAN PRINSIP *MIRANDA RULE* DALAM BIDANG KESEHATAN DAN K3 RUMAH SAKIT

**Sunariyo**

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kota Samarinda, Indonesia  
sun487@umkt.ac.id



Article Info	Abstract
<p><b>Article History</b></p> <p>Received: November 20, 2025</p> <p>Accepted: December 29, 2025</p> <p><b>Keywords:</b> <i>Miranda Rule, Occupational Safety, Hospitals</i></p>	<p><i>The Miranda Rule is a fundamental principle in criminal law that guarantees the human rights of individuals facing legal proceedings. In the context of occupational health and safety (OHS) services in hospitals, the application of the Miranda Rule can be a challenge, given the often urgent and complex nature of health services. This article examines the application of the Miranda Rule principle in the criminal realm related to violations in the health and OHS fields in hospitals, and examines its implications for the criminal liability of health workers. This study aims to provide a comprehensive legal perspective by including a comparative analysis of several international jurisprudence. This article uses a normative juridical research method with three main approaches: 1) The statute approach, which examines laws and regulations relevant to this research topic; 2) The conceptual approach, which identifies the legal concepts and values that underlie them, as well as those contained in the legal norms; and 3) The case approach, which aims to analyze applicable legal norms or rules based on relevant cases. The application of the Miranda Rule principle is very important to protect the rights of health workers in legal proceedings, especially in cases of Occupational Health and Safety (K3) violations in hospitals.</i></p>

## Abstrak

Miranda Rule merupakan prinsip fundamental dalam hukum pidana yang menjamin hak asasi individu yang berhadapan dengan proses hukum. Dalam konteks pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di rumah sakit, penerapan Miranda Rule dapat menjadi tantangan tersendiri, mengingat sifat pelayanan kesehatan yang sering kali bersifat mendesak dan kompleks. Artikel ini mengkaji penerapan prinsip Miranda Rule dalam ranah pidana terkait pelanggaran di bidang kesehatan dan K3 rumah sakit, serta mengupas implikasinya terhadap pertanggungjawaban pidana tenaga kesehatan. Kajian ini bertujuan untuk memberikan perspektif hukum yang komprehensif dengan menyertakan analisis perbandingan dari beberapa yurisprudensi internasional. Artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan tiga pendekatan utama: 1) Pendekatan perundang-undangan (statute approach), yang mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian ini; 2) Pendekatan konseptual (conceptual approach), yang mengidentifikasi konsep-konsep hukum dan nilai-nilai yang melatarbelakanginya, serta yang terkandung dalam penormaan hukum tersebut; dan 3) Pendekatan kasus (case approach), yang bertujuan untuk menganalisis norma atau kaidah hukum yang dapat diterapkan berdasarkan kasus-kasus yang relevan. Penerapan prinsip Miranda Rule sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kesehatan dalam proses hukum, terutama dalam kasus pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di rumah sakit.

**Kata Kunci:** Miranda Rule, keselamatan kerja, rumah sakit

## I. PENDAHULUAN

Dalam pelayanan kesehatan, rumah sakit berfungsi sebagai pusat penyembuhan sekaligus tempat kerja bagi ribuan tenaga kesehatan. Tantangan yang dihadapi tidak hanya terkait dengan pelayanan medis, tetapi juga dalam menjaga keselamatan kerja (K3) para pekerja dan pasien. Berdasarkan data WHO, sekitar 70% insiden keselamatan pasien di dunia terjadi di fasilitas kesehatan akibat kegagalan sistemik dalam manajemen risiko K3. Insiden-insiden ini meliputi kesalahan pemberian obat, infeksi nosokomial, serta cedera akibat kegagalan peralatan medis. Faktor utama penyebabnya adalah kurangnya pelatihan, minimnya pengawasan, serta kurangnya kepatuhan terhadap protokol keselamatan kerja (WHO, 2021).

Di Indonesia, kerangka hukum untuk mengatur kesehatan dan keselamatan kerja telah ditetapkan melalui Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Namun, implementasi aturan ini kerap terkendala oleh keterbatasan sumber daya manusia, infrastruktur yang tidak memadai, serta lemahnya pengawasan. Misalnya, banyak rumah sakit di daerah terpencil yang belum memenuhi standar keselamatan kerja akibat keterbatasan dana dan kurangnya tenaga ahli di bidang K3. Hal ini menimbulkan risiko tinggi terhadap tenaga kesehatan dan pasien, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Kasus pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di rumah sakit sering kali melibatkan kompleksitas hukum yang signifikan. Dalam banyak kasus, kesalahan atau insiden yang terjadi cenderung dibebankan kepada tenaga kesehatan sebagai individu, tanpa investigasi mendalam terhadap kegagalan sistemik rumah sakit. Hal ini mencakup kegagalan dalam menyediakan pelatihan K3 yang memadai, kurangnya pengawasan terhadap penerapan standar operasional prosedur (SOP), hingga kelalaian dalam penyediaan alat pelindung diri (APD). Ketika tenaga kesehatan menghadapi proses hukum akibat insiden di tempat kerja, hak-hak mereka sering kali diabaikan. Proses hukum yang tidak berimbang ini menimbulkan kerentanan bagi tenaga kesehatan, yang pada dasarnya bekerja di bawah tekanan sistemik yang dapat memengaruhi keselamatan kerja mereka.

Dalam konteks ini, penting untuk mengintegrasikan prinsip Miranda Rule ke dalam penanganan kasus hukum di sektor kesehatan. Prinsip ini, yang awalnya diterapkan dalam sistem peradilan pidana untuk memastikan tersangka memahami hak-hak mereka selama penyidikan, dapat membantu memberikan perlindungan yang adil kepada tenaga kesehatan. Miranda Rule menekankan pentingnya pemberitahuan mengenai hak untuk diam, hak mendapatkan penasihat hukum, dan hak atas perlakuan yang adil. Dengan penerapan prinsip ini, tenaga kesehatan yang terlibat dalam kasus hukum dapat lebih memahami posisi hukum mereka dan terhindar dari praktik penyidikan yang cenderung menyudutkan. Selain memberikan perlindungan individu, penerapan Miranda Rule juga dapat mendorong peningkatan budaya keselamatan kerja di lingkungan rumah sakit. Penegakan hukum yang adil dan transparan akan memotivasi institusi untuk lebih serius dalam memastikan penerapan K3. Upaya ini tidak hanya melindungi tenaga kesehatan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, pengintegrasian prinsip ini menjadi langkah strategis dalam membangun ekosistem kerja yang lebih aman dan manusiawi di sektor kesehatan.

## II. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan tiga pendekatan utama: 1) Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian ini; 2) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yang mengidentifikasi konsep-konsep hukum dan nilai-nilai yang melatarbelakanginya, serta yang terkandung dalam penormaan hukum tersebut; dan 3) Pendekatan kasus (*case approach*), yang bertujuan untuk menganalisis norma atau kaidah hukum yang dapat diterapkan berdasarkan kasus-kasus yang relevan

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Prinsip *Miranda Rule* dalam Perspektif Hukum

Prinsip *Miranda Rule*, yang berasal dari kasus *Miranda v. Arizona* (1966) di Amerika Serikat, menegaskan bahwa tersangka memiliki hak untuk diberitahu tentang hak-haknya, termasuk hak untuk diam dan hak didampingi pengacara. Prinsip ini bertujuan melindungi hak konstitusional individu terhadap tindakan atau penyidikan yang sewenang-wenang oleh otoritas hukum. Dalam sistem hukum pidana, *Miranda Rule* tidak hanya memastikan transparansi dalam proses penyidikan tetapi juga menjadi penyeimbang kekuasaan antara aparat penegak hukum dan individu yang diduga melanggar hukum (Rule, 1966).

Dalam konteks rumah sakit, penerapan prinsip *Miranda Rule* menjadi relevan mengingat seringnya tenaga kesehatan menghadapi proses hukum yang tidak adil. Ketika terjadi insiden, seperti kecelakaan kerja, kesalahan medis, atau pelanggaran prosedur, tenaga kesehatan sering kali menjadi pihak pertama yang disalahkan tanpa adanya investigasi komprehensif terhadap penyebab sistemik. Proses hukum yang cenderung menyudutkan ini sering terjadi karena kurangnya pemahaman tenaga kesehatan terhadap hak-haknya selama penyidikan. Misalnya, mereka mungkin tidak menyadari bahwa mereka berhak untuk tidak memberikan keterangan yang dapat memberatkan diri sendiri (hak untuk diam) atau bahwa mereka berhak didampingi oleh pengacara untuk memastikan perlindungan hukum yang adil.

Integrasi prinsip *Miranda Rule* dalam proses penyidikan kasus hukum di sektor kesehatan dapat menjadi pedoman penting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang. Prinsip ini akan memastikan bahwa setiap tenaga kesehatan yang menjadi subjek penyidikan diberi informasi yang jelas tentang hak-haknya sejak awal. Dengan demikian, mereka memiliki kesempatan untuk mempersiapkan pembelaan yang memadai dan menghindari tekanan yang dapat merugikan posisi hukum mereka. Selain itu, pemberlakuan prinsip ini juga akan mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam proses penyidikan, sehingga setiap pihak yang terlibat, termasuk institusi rumah sakit, bertanggung jawab secara proporsional (WHO, 2020).

Penerapan prinsip *Miranda Rule* juga dapat memberikan dampak positif pada budaya hukum di sektor kesehatan. Penegakan hukum yang menghormati hak individu akan menciptakan kepercayaan lebih besar di kalangan tenaga kesehatan terhadap sistem hukum. Mereka tidak lagi merasa bahwa hukum hanya digunakan untuk menghukum, tetapi juga untuk melindungi. Dampaknya, tenaga kesehatan dapat lebih fokus pada tugas mereka dalam memberikan pelayanan tanpa rasa takut yang berlebihan terhadap risiko hukum. Dalam jangka panjang, ini akan mendorong rumah sakit untuk meningkatkan sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), yang pada akhirnya meningkatkan keselamatan kerja, kualitas pelayanan, dan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Penerapan prinsip *Miranda Rule* dalam sistem hukum pidana telah menjadi standar internasional dalam melindungi hak tersangka selama proses penyidikan. Di Amerika Serikat, prinsip ini diatur dalam keputusan penting *Miranda v. Arizona* (1966), yang mengharuskan pihak berwenang untuk memberi tahu tersangka mengenai hak-hak mereka sebelum memberikan pernyataan yang dapat digunakan terhadap mereka dalam proses hukum. Pemberitahuan ini termasuk hak untuk diam dan hak untuk didampingi pengacara. Prinsip ini berfungsi untuk mencegah perlakuan sewenang-wenang yang dapat merugikan hak asasi individu selama proses interogasi (Arizona, 1966).

Di Inggris, penerapan prinsip serupa dilaksanakan melalui *Police and Criminal Evidence Act* (PACE) 1984. Undang-undang ini mengatur bagaimana polisi harus memberi tahu hak-hak tersangka, termasuk hak untuk mendapatkan nasihat hukum sebelum diwawancarai. PACE juga mewajibkan petugas untuk memberi tahu tersangka tentang hak mereka secara jelas, serupa dengan prinsip yang tercantum dalam *Miranda Rule*. PACE dirancang untuk melindungi hak-hak tersangka selama interogasi dan untuk memastikan bahwa bukti yang diperoleh dalam proses ini sah dan dapat diterima di pengadilan (PACE, 1984).

Sementara itu, meskipun Jepang tidak menggunakan istilah "Miranda Rule," hak-hak tersangka tetap dijamin berdasarkan prosedur interogasi yang tercantum dalam *Konstitusi Jepang*. Pasal 34 Konstitusi Jepang melindungi individu dari penahanan yang tidak sah dan memerlukan bahwa tersangka diberitahu tentang hak untuk diam selama penyidikan. Selain itu, Jepang juga mengharuskan tersangka untuk diberikan hak untuk meminta nasihat hukum, meskipun proses ini mungkin tidak seformal atau sejelas dalam penerapan Miranda di Amerika Serikat atau PACE di Inggris. Meskipun demikian, Jepang memiliki perlindungan yang cukup bagi tersangka dalam proses hukum pidana, termasuk dalam kasus yang melibatkan tenaga kesehatan.

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi tenaga kesehatan dalam kasus pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) rumah sakit masih menjadi tantangan. Meskipun Indonesia memiliki regulasi yang memberikan hak-hak tertentu kepada tersangka, seperti yang tercantum dalam *Pasal 114 KUHP*, penerapan prinsip Miranda Rule secara eksplisit belum diadopsi secara luas. Pasal ini mengatur hak tersangka untuk didampingi penasihat hukum selama pemeriksaan. Namun, dalam konteks pelanggaran yang melibatkan tenaga kesehatan, sering kali hak-hak mereka tidak diberikan perhatian yang cukup. Oleh karena itu, penting bagi Indonesia untuk belajar dari praktik internasional dan mempertimbangkan integrasi prinsip-prinsip yang telah diterapkan di negara-negara seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Jepang untuk memperkuat perlindungan hukum tenaga kesehatan, terutama dalam pelanggaran yang berhubungan dengan K3 rumah sakit.

Harmonisasi antara peraturan lokal dan standar internasional dapat dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya, memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Hal ini tidak hanya akan membantu menjaga hak asasi mereka, tetapi juga akan mendorong terciptanya sistem hukum yang lebih adil dan transparan dalam menangani pelanggaran yang terjadi di rumah sakit. Dengan demikian, Indonesia dapat menciptakan mekanisme hukum yang lebih efektif dalam menangani pelanggaran K3 di rumah sakit sambil memastikan bahwa hak-hak tenaga kesehatan dihormati selama proses hukum (WHO, 2020).

### **Penerapan Prinsip *Miranda Rule* dalam Pelanggaran Kesehatan dan K3 Rumah Sakit**

Kasus pelanggaran kesehatan dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja (K3) di rumah sakit mencakup berbagai isu yang sering kali menimbulkan dilema hukum, seperti malpraktik medis, kecelakaan kerja, hingga kegagalan institusi dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman. Dalam konteks ini, penting untuk memisahkan tanggung jawab profesional tenaga kesehatan dari aspek pidana, terutama dalam situasi di mana penyebab utama insiden berkaitan dengan kegagalan sistemik rumah sakit.

*Miranda Rule* sebagai prinsip perlindungan hak individu dalam proses hukum, dapat menjadi alat yang efektif untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan diberikan hak yang adil selama penyidikan. Prinsip ini relevan dengan ketentuan dalam *Pasal 114 KUHP*, yang menyatakan bahwa tersangka memiliki hak didampingi penasihat hukum selama pemeriksaan. Dengan mengintegrasikan *Miranda Rule*, tenaga kesehatan yang diduga terlibat dalam kasus pelanggaran K3 dapat diberi tahu sejak awal mengenai hak mereka, termasuk hak untuk tidak memberikan keterangan yang memberatkan diri sendiri. Proses ini memastikan bahwa penyidikan berlangsung secara adil dan menghormati hak asasi manusia.

Sebagai contoh, dalam kasus hipotetis di Indonesia, seorang dokter yang dituduh melakukan malpraktik akibat dugaan kelalaian dalam penanganan pasien harus diberi tahu mengenai haknya untuk diam dan didampingi pengacara. Malpraktik medis sering kali dinilai sebagai tindakan pidana, meskipun dalam banyak kasus penyebabnya lebih kompleks dan mencakup aspek-aspek seperti kurangnya pelatihan, alat yang tidak memadai, atau tekanan kerja yang berlebihan. Dalam hal ini, pemberian keterangan oleh dokter harus dilakukan secara sukarela dan tanpa tekanan, sesuai dengan prinsip *Miranda Rule*.

Dalam sistem hukum pidana, terdapat beberapa unsur yang perlu dipenuhi dalam menentukan pertanggungjawaban seseorang atas pelanggaran yang dilakukannya. Dalam

konteks pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di rumah sakit, pengadilan harus memeriksa unsur-unsur tersebut untuk memastikan apakah tindakan atau kelalaian tenaga kesehatan berhubungan langsung dengan insiden yang terjadi dan siapa yang harus bertanggung jawab. Empat unsur utama yang perlu dipertimbangkan adalah unsur kesalahan (*mens rea*), unsur perbuatan (*actus reus*), kausalitas, dan tanggung jawab korporasi. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai unsur-unsur tersebut:

### 1) Unsur Kesalahan (*Mens Rea*)

*Mens rea* merujuk pada niat atau kesalahan yang disengaja dalam melakukan suatu perbuatan. Dalam kasus pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kesehatan, unsur ini dapat terbagi dalam dua kategori: kesengajaan (*dolus*) dan kelalaian (*culpa*).

- a) **Kesengajaan (*Dolus*):** Tindakan tenaga kesehatan yang dilakukan dengan sengaja dan memiliki niat untuk menyebabkan akibat tertentu. Misalnya, seorang dokter yang dengan sengaja mengabaikan prosedur standar operasional (SOP) yang mengakibatkan kematian pasien. Tindakan seperti ini dapat digolongkan dalam bentuk kesalahan yang disengaja, yang dapat memicu pertanggungjawaban pidana secara langsung.
- b) **Kelalaian (*Culpa*):** Tindakan yang tidak disengaja, tetapi masih menunjukkan kelalaian dalam memenuhi kewajiban profesional. Sebagai contoh, seorang dokter yang tidak memeriksa riwayat medis pasien secara teliti, sehingga memberikan obat yang salah. Dalam kasus kelalaian, tingkat kesalahan dapat bervariasi, mulai dari kelalaian ringan hingga kelalaian berat (*culpa lata*). Jika kelalaian tersebut disebabkan oleh kelemahan sistem atau prosedur, seperti kurangnya pelatihan atau instruksi yang jelas di rumah sakit, pertanggungjawaban individu bisa dipertanyakan, karena faktor eksternal turut berperan dalam insiden tersebut.

### 2) Unsur Perbuatan (*Actus Reus*)

*Actus reus* merujuk pada perbuatan atau kelalaian yang dilakukan oleh seseorang yang berakibat pada pelanggaran hukum. Dalam konteks pelanggaran kesehatan, *actus reus* mencakup segala tindakan yang melawan hukum, yang terjadi sebagai akibat dari kelalaian atau penyimpangan dari standar profesi medis yang berlaku. Pelanggaran ini tidak hanya melibatkan tindakan yang dilakukan oleh tenaga medis, tetapi juga kegagalan untuk bertindak sesuai dengan prosedur atau pedoman yang ditetapkan (Prahastuti, 2010). Unsur *Actus Reus* dalam prinsip Miranda Rule dapat dikategorikan sebagai berikut:

#### a) Penyimpangan dari Standar Profesi Medis

Dalam dunia medis, standar profesi yang berlaku, seperti pedoman medis, SOP (*Standard Operating Procedure*), dan peraturan rumah sakit, menjadi tolok ukur utama dalam menentukan apakah suatu tindakan dapat dikategorikan sebagai *actus reus*. Ketika seorang tenaga medis melakukan prosedur medis yang menyimpang dari standar ini, maka tindakan tersebut bisa dikategorikan sebagai pelanggaran hukum.

Sebagai contoh, seorang dokter yang memberikan obat yang salah kepada pasien karena kelalaian atau ketidakcermatan dalam pemeriksaan dapat dianggap sebagai penyimpangan dari standar profesi medis. Hal ini dapat dipandang sebagai *actus reus* yang melawan hukum jika menyebabkan kerugian atau bahaya bagi pasien (Sudirman, 2011).

Tindakan kelalaian (*negligence*) dalam pelayanan medis juga dapat menjadi bentuk *actus reus* dalam konteks hukum kesehatan. Kelalaian dalam hal ini dapat mencakup tidak melaksanakan tindakan yang seharusnya dilakukan, seperti tidak memberikan obat yang tepat, tidak melakukan pemeriksaan yang memadai, atau tidak memberikan penanganan medis sesuai dengan pedoman yang ada.

#### b) Hubungan dengan Kewajiban Profesional dan Pedoman Hukum

Tanggung jawab hukum seorang tenaga medis tidak hanya berlandaskan pada kesalahan individu, tetapi juga pada bagaimana tindakan tersebut menyimpang dari



pedoman yang telah ditetapkan. Penyimpangan dari prosedur yang telah diatur, seperti tidak mengikuti SOP rumah sakit atau pedoman medis lainnya, dapat menjadi dasar pertanggungjawaban hukum bagi tenaga medis.

Misalnya, dalam prosedur operasi, setiap langkah harus dilakukan dengan teliti sesuai dengan standar yang telah disusun oleh lembaga medis atau rumah sakit. Jika suatu tindakan medis gagal dilakukan sesuai dengan pedoman ini dan berakibat buruk pada pasien, maka tenaga medis dapat dimintai pertanggungjawaban atas kelalaian tersebut.

### c) **Pertanggungjawaban Pidana dalam Pelanggaran Kesehatan**

Jika *actus reus* tersebut menyebabkan kerugian pada pasien, misalnya cedera atau kematian, maka tenaga medis dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Untuk menuntut suatu tindak pidana, selain adanya *actus reus*, juga harus dibuktikan adanya *mens rea* atau niat jahat (*intent*) di balik tindakan tersebut. Namun, dalam beberapa kasus kelalaian atau kesalahan prosedural, *actus reus* cukup untuk mendasari tuntutan hukum terhadap tenaga medis, meskipun tidak terdapat niat jahat.

Sebagai contoh, dalam kasus malpraktek medis, seorang dokter yang memberikan diagnosis yang salah atau tidak memberikan perawatan yang tepat, dapat dijatuhi hukuman pidana jika terbukti bahwa tindakan tersebut melanggar hukum dan menyebabkan kerugian pada pasien.

## 3) **Kausalitas**

Kausalitas adalah hubungan sebab-akibat yang jelas antara perbuatan atau kelalaian yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dengan akibat yang ditimbulkan. Dalam kasus pelanggaran K3 rumah sakit, penting untuk membuktikan bahwa tindakan atau kelalaian tenaga kesehatan secara langsung menyebabkan kerugian atau dampak buruk terhadap pasien. Misalnya, jika seorang dokter memberikan obat yang salah, harus dibuktikan bahwa kesalahan tersebut menyebabkan komplikasi serius yang berujung pada kematian atau cedera pasien.

Namun, kausalitas juga perlu memperhitungkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi insiden tersebut, seperti kegagalan sistem di rumah sakit. Misalnya, jika rumah sakit tidak menyediakan pelatihan yang memadai atau alat medis yang tepat, maka kegagalan sistemik ini dapat menjadi faktor penyebab utama atas insiden tersebut, yang dapat mengurangi atau mengalihkan tanggung jawab dari individu ke institusi. Oleh karena itu, dalam menilai kausalitas, pengadilan harus mempertimbangkan apakah faktor eksternal, seperti kelemahan organisasi atau sistem, turut berperan dalam kejadian tersebut.

## 4) **Tanggung Jawab Perusahaan**

Dalam banyak kasus pelanggaran K3, tanggung jawab pidana tidak hanya dibebankan kepada individu, tetapi juga dapat dikenakan kepada korporasi atau institusi, dalam hal ini rumah sakit. Prinsip ini dikenal dengan *corporate criminal liability*, yang menyatakan bahwa perusahaan atau institusi dapat dimintai pertanggungjawaban atas kelalaian yang dilakukan oleh karyawannya jika kelalaian tersebut terjadi sebagai akibat dari kegagalan sistem di dalam organisasi tersebut.

Sebagai contoh, rumah sakit dapat dianggap bertanggung jawab jika terbukti lalai dalam memastikan pelaksanaan prosedur keselamatan yang memadai, tidak memberikan pelatihan K3 yang cukup kepada tenaga kesehatan, atau gagal menyediakan alat pelindung diri yang sesuai untuk mencegah risiko cedera atau penyakit. Dalam hal ini, tanggung jawab pidana korporasi mengharuskan rumah sakit untuk bertanggung jawab atas kelalaian sistemik yang terjadi, meskipun individu yang bersangkutan tidak secara sengaja melakukan kesalahan. Oleh karena itu, selain memastikan bahwa tenaga kesehatan bertanggung jawab secara pribadi, rumah sakit

sebagai institusi juga harus memastikan bahwa mereka menjalankan prosedur dan kebijakan yang mendukung keselamatan pasien dan tenaga kerja mereka.

Penerapan *Miranda Rule* dalam kasus pelanggaran K3 di rumah sakit menjadi penting untuk memberikan perlindungan yang adil bagi tenaga kesehatan. Dengan prinsip ini, tenaga kesehatan diberi kesempatan untuk memahami posisi hukumnya dan menghindari penyidikan yang tidak proporsional. Dalam konteks pertanggungjawaban pidana, penting untuk menilai secara objektif apakah insiden tersebut disebabkan oleh kesalahan individu atau kegagalan sistemik rumah sakit. Prinsip ini tidak hanya melindungi hak tenaga kesehatan tetapi juga mendorong akuntabilitas institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Penerapan prinsip *Miranda Rule* dalam kasus pelanggaran prosedur dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) di rumah sakit memiliki implikasi hukum yang signifikan. Salah satu implikasinya adalah perlindungan hak-hak tenaga kesehatan. Dengan menerapkan *Miranda Rule*, tenaga kesehatan yang terlibat dalam kasus pelanggaran prosedur medis atau K3 akan diberitahu mengenai hak-hak mereka sebelum memberikan pernyataan. Hal ini mencakup hak untuk diam dan hak untuk didampingi oleh penasihat hukum. Pemberitahuan yang jelas mengenai hak-hak ini dapat mencegah penyalahgunaan dalam proses penyidikan dan menghindari kesalahan dalam memberikan keterangan yang dapat memberatkan mereka. Tanpa pemberitahuan yang tepat, pernyataan yang diberikan oleh tenaga kesehatan dapat dianggap tidak sah sebagai alat bukti dalam proses hukum, memberikan kepastian hukum bagi tenaga kesehatan dan menciptakan proses penyidikan yang lebih transparan dan adil.

Selain itu, penerapan *Miranda Rule* dapat mencegah penyalahgunaan prosedur penyidikan yang merugikan tenaga kesehatan. Tanpa hak-hak yang dijelaskan sebelumnya, tenaga kesehatan bisa saja diminta memberikan pernyataan yang merugikan diri mereka sendiri. Penerapan prinsip ini bertujuan memastikan bahwa setiap individu, termasuk tenaga kesehatan, mendapatkan perlindungan hak asasi manusia, meskipun mereka mungkin bertanggung jawab atas kelalaian atau pelanggaran prosedur medis. Dengan demikian, penerapan *Miranda Rule* memperkuat prinsip keadilan dan mengurangi potensi pelanggaran terhadap hak-hak individu dalam proses pidana.

Penerapan *Miranda Rule* juga memiliki implikasi pada tanggung jawab korporasi, yaitu rumah sakit itu sendiri. Jika penyidikan mengungkapkan bahwa kegagalan sistem atau prosedur rumah sakit berkontribusi terhadap pelanggaran K3, rumah sakit sebagai institusi juga bisa dimintai pertanggungjawaban. Penerapan prinsip ini memastikan bahwa tanggung jawab hukum tidak hanya dibebankan pada individu tenaga kesehatan, tetapi juga pada kelemahan sistem yang ada di rumah sakit. Dalam jangka panjang, penerapan *Miranda Rule* dapat memotivasi rumah sakit untuk meningkatkan pelatihan hukum dan K3 bagi tenaga kesehatan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak mereka dalam menghadapi proses hukum, tenaga kesehatan dapat lebih siap dan melaksanakan tugasnya dengan kepastian hukum yang lebih tinggi. Selain itu, rumah sakit juga perlu memastikan kebijakan dan prosedur mereka tidak hanya mematuhi standar medis tetapi juga memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja dalam proses hukum. Dengan demikian, penerapan *Miranda Rule* tidak hanya bermanfaat bagi tenaga kesehatan, tetapi juga mendorong rumah sakit untuk meningkatkan prosedur internal mereka untuk mencegah kelalaian yang dapat berujung pada pelanggaran hukum.

Di Amerika Serikat, penerapan prinsip *Miranda* dalam pengaturan rumah sakit, terutama terkait dengan pelanggaran prosedur kesehatan dan keselamatan, dapat dilihat dalam kasus *Tekoh v. County of Los Angeles*. Kasus ini berfokus pada kegagalan untuk memberikan peringatan *Miranda* selama penyelidikan terhadap seorang asisten perawat yang dituduh melakukan kekerasan seksual. Meskipun kasus ini tidak langsung terkait dengan prosedur rumah sakit atau pelanggaran kesehatan dan keselamatan, hal ini menunjukkan bagaimana hak-hak *Miranda* (hak untuk tetap diam dan hak untuk didampingi pengacara) dapat memengaruhi proses hukum dalam fasilitas medis. Dalam kasus ini, terdakwa berargumen bahwa pengakuannya tidak dapat diterima karena dia tidak diberi

tahu tentang hak-haknya. Pada akhirnya, Mahkamah Agung AS memutuskan bahwa pelanggaran hak-hak Miranda tidak secara otomatis menyebabkan klaim hak sipil di bawah Seksi 1983.

Kasus ini bisa menjadi preseden dalam mempertimbangkan bagaimana tenaga kesehatan, terutama di rumah sakit, harus diberitahu mengenai hak-hak mereka selama penyelidikan terhadap pelanggaran prosedur kesehatan atau pelanggaran lainnya. Jika hak-hak Miranda tidak diberikan, hal ini bisa memengaruhi kelayakan pengakuan atau pernyataan yang dibuat oleh staf rumah sakit yang sedang diselidiki atas pelanggaran prosedur atau pelanggaran hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Meskipun hak-hak Miranda terutama melindungi terhadap pembuktian diri dalam kasus pidana, prinsip ini juga dapat berperan dalam menjaga integritas penyelidikan terhadap pelanggaran di tempat kerja, seperti yang berkaitan dengan standar keselamatan rumah sakit.

Penerapan *Miranda Rule* dalam pelanggaran K3 di rumah sakit menjadi sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kesehatan yang terlibat dalam proses penyidikan. *Miranda Rule* berfungsi untuk memberikan perlindungan kepada individu dengan memberi tahu mereka tentang hak-hak dasar mereka, termasuk hak untuk tetap diam dan hak untuk mendapatkan penasihat hukum. Dengan menerapkan prinsip ini, tenaga kesehatan yang mungkin terlibat dalam kasus pelanggaran prosedur medis atau K3 harus diberitahu mengenai hak-hak mereka sebelum memberikan pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat bukti. Jika tidak ada pemberitahuan yang sesuai, pernyataan mereka dapat dianggap tidak sah dan tidak dapat digunakan dalam proses hukum, memberikan jaminan hukum bagi tenaga kesehatan dan menghindari penyalahgunaan proses penyidikan.

Penerapan *Miranda Rule* ini juga dapat melindungi hak-hak tenaga kesehatan agar mereka tidak dipaksa untuk memberikan keterangan yang bisa merugikan diri mereka sendiri. Terlebih lagi, hal ini juga mencegah kemungkinan penyalahgunaan prosedur penyidikan yang bisa mempengaruhi keadilan dalam penanganan pelanggaran K3 di rumah sakit. Pada tingkat yang lebih luas, penerapan *Miranda Rule* mendorong rumah sakit untuk memastikan bahwa mereka melaksanakan kebijakan yang tidak hanya mematuhi prosedur medis tetapi juga melindungi hak-hak pekerja dalam proses hukum. Hal ini dapat mendorong rumah sakit untuk melakukan peningkatan dalam prosedur internal mereka guna menghindari kelalaian yang dapat berujung pada pelanggaran hukum (Sutton, 2017).

#### **Implikasi Hukum dan Pembelajaran dari Kasus *Tekoh v. County of Los Angeles***

Kasus *Tekoh v. County of Los Angeles* yang menyentuh penerapan *Miranda Rule* dalam konteks rumah sakit memberikan panduan penting terkait hak-hak tenaga kesehatan selama penyelidikan. Meskipun kasus ini berkaitan dengan kekerasan seksual oleh seorang asisten perawat, implikasinya pada penerapan *Miranda Rule* di rumah sakit dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana hak-hak tenaga kesehatan perlu dilindungi selama penyelidikan terkait pelanggaran prosedur medis atau pelanggaran K3. Penerapan *Miranda Rule* akan memastikan bahwa setiap pernyataan atau pengakuan yang diberikan oleh tenaga kesehatan dalam konteks ini sah dan tidak bertentangan dengan prinsip keadilan (Moss, 2015).

#### **IV. KESIMPULAN**

Prinsip *Miranda Rule* sangat penting untuk melindungi hak-hak individu, termasuk tenaga kesehatan, dalam proses hukum, dengan memastikan bahwa mereka diberi tahu tentang hak untuk diam dan hak untuk didampingi pengacara selama penyidikan. Penerapan prinsip ini di sektor kesehatan dapat mencegah penyalahgunaan wewenang oleh aparat penegak hukum dan memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk mempersiapkan pembelaan yang adil. Meskipun di beberapa negara seperti AS, Inggris, dan Jepang prinsip ini telah diterapkan dengan baik, di Indonesia penerapannya dalam konteks pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) rumah sakit masih terbatas. Oleh karena itu, penting bagi Indonesia untuk mengadopsi prinsip ini untuk memperkuat



perlindungan hukum tenaga kesehatan dan menciptakan sistem hukum yang lebih transparan dan adil.

Penerapan prinsip *Miranda Rule* dalam kasus pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di rumah sakit sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kesehatan selama proses penyidikan. Dengan memberi tahu mereka tentang hak untuk diam dan hak untuk didampingi pengacara, prinsip ini menjamin bahwa tenaga kesehatan tidak akan memberikan keterangan yang memberatkan diri mereka sendiri secara tidak sah. Dalam konteks pertanggungjawaban pidana, penerapan *Miranda Rule* juga mengarah pada perlindungan hak asasi manusia, mencegah penyalahgunaan wewenang, serta memastikan penyidikan yang adil. Selain itu, prinsip ini juga dapat memengaruhi tanggung jawab korporasi rumah sakit, yang harus bertanggung jawab atas kegagalan sistem atau prosedur yang menyebabkan insiden pelanggaran K3. Sehingga, penerapan *Miranda Rule* tidak hanya melindungi individu tenaga kesehatan, tetapi juga mendorong rumah sakit untuk meningkatkan sistem internal mereka agar sesuai dengan standar hukum dan keselamatan kerja yang lebih baik.

Untuk melindungi hak tenaga kesehatan dalam proses hukum, Indonesia perlu mengadopsi prinsip *Miranda Rule* dalam kasus pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di rumah sakit. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan kesadaran hukum melalui pelatihan dan sosialisasi hak-hak tenaga kesehatan, serta menyusun peraturan yang jelas tentang penerapannya dalam konteks ini. Penegakan hukum yang adil, yang menghormati hak-hak individu, serta evaluasi dan perbaikan sistem K3 di rumah sakit, juga diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan adil bagi tenaga kesehatan dan pasien. Dengan demikian, penerapan prinsip ini dapat memperkuat perlindungan hukum dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam sistem kesehatan.

Penerapan prinsip *Miranda Rule* dalam kasus pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di rumah sakit sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kesehatan selama proses penyidikan. Prinsip ini memastikan bahwa tenaga kesehatan diberi tahu mengenai hak untuk diam dan hak untuk didampingi pengacara, yang mencegah penyalahgunaan wewenang dan memastikan penyidikan yang adil. Selain itu, penerapannya juga mempengaruhi tanggung jawab korporasi rumah sakit, mendorong perbaikan sistem dan prosedur internal yang lebih baik. Secara keseluruhan, penerapan *Miranda Rule* tidak hanya melindungi individu, tetapi juga memperkuat akuntabilitas rumah sakit dalam menjaga standar keselamatan dan hukum.

## V. REFERENSI

- A comparative study of Miranda rights in healthcare settings: US, UK, and Japan. (2022). *International Journal of Law and Healthcare*.
- Berman, H. J. (1983). *Law and revolution: The formation of the western legal tradition*. Harvard University Press.
- Dickerson v. United States. (2000). The impact of Miranda rights on law enforcement practices. *Journal of Criminal Law & Criminology*, 90(1), 57–78.
- Farmer, W. H. (2015). *Criminal law and procedure: An overview*. Thomson Reuters.
- Jepang. (1947). *Konstitusi Jepang 1947*.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 432/MENKES/SK/IV/2007 tentang Pedoman Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Rumah Sakit.
- Kusumaatmadja, H. M. (2017). *Perlindungan hukum tenaga kesehatan di Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Legal framework for protecting healthcare workers' rights during investigations. (2022). *American Journal of Legal Medicine*, 48(2), 110–125.
- Mertokusumo, S. (2008). *Hukum acara pidana Indonesia*. Liberty.
- Miranda and its implications on hospital safety regulations. (2021). *The Journal of Law and Medicine*, 17.
- Miranda rights: What healthcare workers need to know. (2023). *American Medical Association Journal*.

- Moss, J. (2015). *The law of healthcare administration*. Health Administration Press.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 66 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit.
- Police and Criminal Evidence Act (PACE). (1984).
- Prahastuti, T. (2010). *Hukum kesehatan: Aspek hukum dalam praktik kedokteran dan kesehatan*. Sinar Grafika.
- Sklansky, D. A. (2020). *The Miranda rights: The right to remain silent*. Oxford University Press.
- Stentz, R. M. (2018). *Healthcare law and ethics* (4th ed.). Pearson.
- Stobbe, M. (2020, January 8). Cancer death rate in U.S. sees largest one-year drop ever. *Chicago Tribune*.
- Sudirman, S. (2011). *Tanggung jawab hukum dokter dalam kasus malpraktek*. Pustaka Pelajar.
- Sutton, A. (2017). *Corporate criminal liability: Emergence, development, and expansion*. Cambridge University Press.
- Tekoh v. County of Los Angeles. (2022). Miranda rights in medical settings: A case study. *Harvard Law Review*, 135(2), 123–145.
- The role of corporations in healthcare safety and legal responsibility. (2022). *Journal of Health Law and Policy*. <https://healthlawjournal.com>
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP).
- World Health Organization. (2020). *Health worker safety: A global perspective*. World Health Organization.
- World Health Organization. (2021). *Patient safety incident report*. World Health Organization.