

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
DIBERHENTIKAN AKIBAT CACAT ANGGOTA
TUBUH KARENA KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

FISKI ASHARI
NPM: 1306200004



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



Unggul, Cerdas dan Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : FISKI ASHARI
NPM : 1306200004
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN AKIBAT CACAT ANGGOTA TUBUH KARENA KECELAKAAN KERJA

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

- 1. Dr. ADI MANSAR, S.H., M.Hum**
- 2. Dr. IDA NADIRAH, S.H., M.H**
- 3. ISNINA, S.H., M.H**
- 4. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H**

1.

2.

3.

4.



Ilmu, Cerdas dan Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : FISKI ASHARI
NPM : 1306200004
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
DIBERHENTIKAN AKIBAT CACAT ANGGOTA TUBUH
KARENA KECELAKAAN KERJA

PENDAFTARAN : Tanggal 10 Oktober 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

Diketahui
Dekan

IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I

ISNINA, S.H., M.H
NIDN: 0116077202

Pembimbing II

ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
NIDN: 0129057701



Slafiq, Cerdas dan Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : FISKI ASHARI
NPM : 1306200004
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
DIBERHENTIKAN AKIBAT CACAT ANGGOTA TUBUH
KARENA KECELAKAAN KERJA

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 09 Oktober 2018

Pembimbing I

ISNINA, S.H., M.H
NIDN: 0116077202

Pembimbing II

ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
NIDN: 0129057701

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fiski Ashari
NPM : 1306200004
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
DIBERHENTIKAN AKIBAT CACAT ANGGOTA TUBUH
KARENA KECELAKAAN KERJA

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2018

Saya yang menyatakan



FISKI ASHARI



Unggul, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : FISKI ASHARI
NPM : 1306200004
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN
AKIBAT cacat ANGGOTA TUBUH KARENA KECELAKAAN
KERJA
PEMBIMBING I : ISNINA, SH., MH
PEMBIMBING II : ATIKAH RAHMI, SH., MH

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN | KONSULTASI LANJUTAN | PARAF |
|----------|--|---------------------------|-------|
| 17/09-18 | Revisi Bab 1 s/d IV | sesuai arahan | |
| 25/09-18 | Perhatikan jarak spasi W Supra. Sumber kutipan harus jelas. | Bab III konsep hukum | |
| 02/10-18 | Bedakan kutipan Bedaah buku | langsung & tidak langsung | |
| 04/10-18 | Perbaiki kesimpulan | | |
| 05/10-18 | Aru ke pembimbing I | | |
| 06/10-18 | | | |
| 08/10-18 | | | |
| 09/10-18 | | | |

Diketahui Dekan

(Ida Hanifah, S.H., M.H)

Pembimbing I

(Isnina, SH., MH)

Pembimbing II

(Atikah Rahmi, SH., MH)

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN AKIBAT CACAT ANGGOTA TUBUH KARENA KECELAKAAN KERJA

Fiski Ashari

Peran ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Demikian pula pentingnya keberadaan suatu perusahaan terhadap pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau pun kesejahteraan mereka. Dalam bekerja sewaktu-waktu akan mengalami terjadinya kecelakaan, baik itu kecelakaan yang mengakibatkan cacat atau pun kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian. Dengan adanya hal ini tentu pekerja tidak boleh langsung di berhentikan atas pekerjaannya akibat sudah mengalami cacat tubuh yang dialami karena kecelakaan kerja, dikarenakan semua harus sesuai dengan peraturan dan harus dilakukan dengan adil.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja dalam peraturan Undang-undang yang berlaku, bentuk tanggung jawab perusahaan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja, analisis yuridis tentang penyelesaian hak pekerja yang diberhentikan akibat cacat karena kecelakaan kerja. Penelitian yang dilakukan adalah yuridis normatif yang bersumber dari data sekunder. Alat pengumpul data dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan (*library search*) dan studi dokumen.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk tanggung jawab perusahaan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja meliputi upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diberhentikan akibat cacat karena kecelakaan kerja sudah diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf (j) yang berisi, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, dan Kecelakaan Kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam mudah-mudahan tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa risalah Islam dan menyampaikan kepada umat manusia serta penulis harapkan syafa'at-Nya di hari kiamat. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu disusun skripsi yang berjudul: *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Cacat Anggota Tubuh Karena Kecelakaan Kerja.*

Dengan selesainya skripsi ini, Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda dan ibunda: **Suwondo** dan **Seniwati** telah mengasuh dan mendidik dengan perkenankanlah diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya curahan kasih sayang selama ini kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak **Dr. Agussani, M.AP** atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu **Ida Hanifah, S.H.,**

M.H. Demikian juga halnya kepada wakil Dekan II Bapak **Faisal, S.H., M.Hum.** dan Wakil Dekan III Bapak **Zainuddin, S.H., M.Hum.**

Terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu **Isnina, S.H., M.,H.** selaku Pembimbing I dan Ibu **Atikah Rahmi, S.H.,M.H.** selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga pengharapan kepada seluruh staff pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tidak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh pegawai biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang dengan sabar melayani urusan administrasi selama ini.

Terima kasih kepada saudara-saudara kandung saya yang telah memberikan semangat hingga selesainya skripsi ini.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada, Fani, dan teman-teman kelas F2 atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali IlahiRobbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu,

diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah SWT mengetahui akan niat baik hambanya.

Wassalamu'alaikum WrWb

Medan, 28 Agustus 2018

Hormat Saya.

FISKI ASHARI

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENDAFTARAN

LEMBARAN BERITA ACARA UJIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

| | |
|-----------------------------|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-------------------------------|---|
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| 1. Rumusan masalah | 5 |
| 2. Faedah penelitian | 5 |
| B. Tujuan Penelitian | 6 |
| C. Metode Penelitian | 6 |
| 1. Sifat penelitian..... | 7 |
| 2. Sumber data | 7 |
| 3. Alat pengumpul data | 8 |
| 4. Analisis data | 8 |
| D. Definisi Operasional | 9 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|------------------------------|----|
| A. Perlindungan Hukum..... | 10 |
| B. Pekerja..... | 14 |
| C. Cacat Anggota Tubuh | 21 |

| | |
|---------------------------|----|
| D. Kecelakaan Kerja | 25 |
|---------------------------|----|

BAB III HASIL PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Hubungan Hukum Antara Perusahaan Dan Pekerja Dalam Peraturan Undang-Undang Yang Berlaku..... | 35 |
| B. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Jika Pekerja Mengalami Kecelakaan Kerja..... | 51 |
| C. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Cacat Karena Kecelakaan Kerja..... | 61 |

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 71 |
| B. Saran | 72 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spriritual berdasarkan pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pekerja/buruh memiliki peranan dan kedudukan dalam pembangunan ekonomi. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat

¹ Asep Triono, "Makalah Tenaga Kerja", <http://situs-aku.blogspot.com>, diakses Jumat 20 September 2018 Pukul 17.47 Wib.

sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin berkurang, untuk mewujudkan hal tersebut, perlu ditingkatkan pembangunan baik di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perdagangan, industri dan lain sebagainya. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki bahwa semua warga negara Indonesia mampu bekerja agar dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan, dan kelangsungan hidup manusia, yang berkedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.²

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

² R A Aisyah Putri Permatasari “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung” <https://zenodo.org>, diakses Senin 04 Juni 2018, pukul 13.22 Wib.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat, (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.⁴

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Salah satu hak yang dimiliki pekerja/buruh adalah hak dalam memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam lingkungan kerja sangat dimungkinkan terjadinya peristiwa yang dialami pekerja/buruh yaitu kecelakaan kerja. Salah satu risiko yang dapat terjadi terhadap pekerja/buruh sebagai akibat dari kecelakaan kerja adalah mengalami cacat. Namun, tidak sedikit pemberi kerja atau perusahaan lalai dengan tidak melaksanakan

³ *Ibid.*,

⁴Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, halaman 107.

kewajibannya untuk melindungi pekerja/buruhnya sehingga hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja seringkali terabaikan. Adapun pemenuhan hak pekerja/buruh yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja yakni pekerja/buruh berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja sebagai salah satu program dari BPJS Ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh dapat memperoleh jaminan kecelakaan kerja apabila pemberi kerja atau perusahaan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjajanya sebagai peserta dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Hak lainnya yang diperoleh pekerja/buruh adalah pemberi kerja atau perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh yang bersangkutan tersebut dalam keadaan cacat tetap akibat kecelakaan kerja. Hak-hak pekerja/buruh yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan suatu perselisihan dalam hubungan industrial. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur 2 (dua) jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui jalur litigasi maupun non litigasi.

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung No. 371 K/Pdt.Sus/2010 telah terjadi perselisihan antara pekerja dan pihak perusahaan dimana pekerja sebagai Penggugat meminta haknya sebagai pekerja yang diberhentikan karena cacat yang dialaminya akibat kecelakaan kerja. Namun pihak perusahaan sebagai Tergugat tidak memenuhi hak pekerja yang diberhentikan tersebut sepenuhnya. Dalam hal ini pekerja merasa dirugikan karena merasa hak-haknya sebagai pekerja belum dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis masalah tersebut dan disusun dalam bentuk suatu karya ilmiah dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Cacat Anggota Tubuh Karena Kecelakaan Kerja”.

1. Rumusan Masalah

Masalah dapat dirumuskan sebagai suatu pernyataan tetapi lebih baik dengan suatu pertanyaan. Keunggulan menggunakan rumusan masalah dalam bentuk pernyataan ini adalah untuk mengontrol hasil penelitian.⁵ Adapun rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. Bagaimana hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja dalam peraturan Undang-undang yang berlaku?
- b. Bagaimana bentuk tanggung jawab perusahaan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diberhentikan akibat cacat karena kecelakaan kerja?

2. Faedah Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum perdata

⁵ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, halaman. 4.

tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan akibat cacat anggota tubuh karena kecelakaan kerja.

- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak-pihak yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung, dan juga kepada masyarakat sehubungan dengan masalah perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan akibat cacat anggota tubuh karena kecelakaan kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian seyogyanya dirumuskan sebagai kalimat pernyataan yang konkret dan jelas tentang apa yang akan diuji, dikonfirmasi, dibandingkan, dikorelasikan, dalam penelitian tersebut.⁶

1. Untuk mengetahui hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja dalam peraturan Undang-undang yang berlaku.
2. Untuk mengetahui bentuk tanggung jawab perusahaan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diberhentikan akibat cacat karena kecelakaan kerja.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten. Melalui

⁶ Bambang Sunggono. 2015. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman. 109.

proses penelitian tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang dikumpulkan dan diolah.⁷ Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian hukum yang bersifat deskriptif analisis yang menggambarkan secara sistematis dan mengenai masalah yang dibahas.

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mempelajari perundang-undangan, teori-teori, dan konsep-konsep yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Analisis putusan Mahkamah Agung No. 371 K/Pdt.Sus/2010. Studi kepustakaan adalah suatu metode yang berupa pengumpulan bahan-bahan hukum, yang diperoleh dari bahan buku pustaka atau bacaan lain yang memiliki hubungan dengan pokok permasalahan yang meliputi:

a. Bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah:

- 1) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 2) Undang-undang No. 3 Tahun 2013 tentang Tenaga Kerja
- 3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata

⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta : PT.Grafindo Persada, halaman. 1.

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa buku, karya ilmiah, hasil penelitian, Putusan Pengadilan, serta hasil karya pakar hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus hukum, ensiklopedia, bahan dari internet dan sebagainya.

3. Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan dan dapat dipertanggungjawabkan, maka digunakan alat pengumpul data berupa Studi kepustakaan (*library research*), putusan Mahkamah Agung No. 371 K/Pdt.Sus/2010 serta membaca buku, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, undang-undang dan media informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

4. Analisis Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, maka dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara kualitatif yakni pemilihan teori-teori, asas-asas, norma-norma, doktrin dan pasal-pasal di dalam undang-undang yang relevan dengan permasalahan.

D. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/ konsep khusus yang akan diteliti.⁸Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan pekerja dalam mewujudkan terjadinya pemenuhan hak-hak asasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Cacat anggota tubuh adalah cacat yang terdapat pada tubuh berupa kehilangan dan kerusakan anggota tubuh akibat kecelakaan kerja.
4. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan.

⁸Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara., *Op.cit.* halaman. 5

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menjalankan dan memberikan perlindungan hukum membutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum, sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada

diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.⁹

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Ditilik dari segi kebahasaan terdapat kemiripan dari makna perlindungan yaitu adanya tindakan melindungi, adanya pihak-pihak yang melindungi dan cara melindungi. Makna dibalik kata perlindungan mengandung pengertian bahwa suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara atau cara tertentu. Adapun pengertian hukum adalah keseluruhan peraturan-peraturan dimana tiap-tiap orang yang bermasyarakat wajib mentaatinya. Sistem peraturan untuk menguasai tingkah laku manusia dalam masyarakat atau bangsa. Di samping itu “hukum memiliki daya paksa” yang diakui dan ditaati keberlakuannya dalam kehidupan bermasyarakat. Perlindungan hukum dapat diartikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Selain

⁹ Munir Fuady. 2013. *Perbuatan Melawan Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti., halaman. 45.

itu, dalam penegakan hukum, hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia.¹⁰

Hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*) dan keadilan (*Grechtheit*).¹¹

Perlindungan hukum dengan cara membuat peraturan bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban dan menjamin hak-hak para subjek hukum. Menegakkan peraturan, dapat melalui hukum administrasi negara, hukum pidana dan hukum perdata.¹²

Fungsi penegakan hukum sebagai berikut:

1. Penegakan hukum Hukum Administrasi Negara (HAN) berfungsi untuk mencegah (*preventif*) terjadinya pelanggaran hak-hak konsumen, dengan perijinan dan pengawasan.
2. Penegakan hukum melalui hukum pidana berfungsi untuk menanggulangi (*repressive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
3. Penegakan hukum melalui hukum perdata berfungsi untuk memulihkan hak (*curative, recovery*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.¹³

¹⁰ *Ibid.*,

¹¹ *Ibid.*, halaman 46.

¹² *Ibid.*,

¹³ Jambi Law Discussion Forum “Konsep Perlindungan Hukum” <http://lawdisfor.blogspot.com>, diakses Kamis 16 Agustus 2018, Pukul 18.08 Wib.

Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Berdasarkan hukum positif untuk menegakan keadilan dan hukum tentunya keadilan harus dibangun sesuai cita hukum (*rechtidee*) di dalam negara hukum (*Rechtsstaats*). Hukum berfungsi melindungi kepentingan manusia dengan memperhatikan 4 (empat) hal, diantaranya :

1. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
2. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
3. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
4. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).¹⁴

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.¹⁵

B. Pekerja

Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk

¹⁴ *Ibid.*,

¹⁵ *Ibid.*,

mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Pasal 1 angka 3 undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pengusaha dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu:

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.¹⁶

Kehadiran undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan /ketenagakerjaan yakni:

1. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja. Istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*)/kesepakatan kerja bersama (KKB) dengan istilah perjanjian kerja bersama (PKB) yang

¹⁶ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 19.

berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari Negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.

3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjalankan kepastian hukum dalam penagakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur.¹⁷

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama, namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendah, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu

¹⁷ *Ibid.*, halaman 12-13.

Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹⁸

Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar:

- a. Buruh profesional-biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja
- b. Buruh kasar-biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tersebut meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan

¹⁸ Rachmat Sibali "Makalah Ketenagakerjaan" <http://rachmatsibali.blogspot.com>, diakses Senin 04 Juni 2018, pukul 14.39 Wib

k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁹

Upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.

Hak-hak pekerja yaitu:

- a. Hak untuk mendapatkan upah
- b. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- c. Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- d. Hak atas pembinaan keahlian, kejuruan, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan.
- e. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- f. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat.
- g. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.
- h. Hak untuk mendapat jaminan sosial.²⁰

Kewajiban pekerja, yaitu:

1. Melakukan pekerjaan bagi majikan/pengusaha dan perusahaan tempat bekerja.
2. Mematuhi peraturan pemerintah.
3. Mematuhi peraturan perjanjian kerja.

¹⁹ *Ibid.*,

²⁰ *Ibid.*,

4. Mematuhi peraturan Kesepakatan Bersama (SKB) perjanjian perburuhan.
5. Mematuhi peraturan-peraturan majikan.
6. Menjaga rahasia perusahaan.
7. Memakai perlengkapan bagi keselamatan kerja.

Putusnya hubungan kerja bagi buruh berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum buruh seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak terjadi. Karena itulah pemerintah mengundang Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 yang dalam Pasal 1 ayat (1) secara tegas menyatakan bahwa:

Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja jika setelah usaha dilakukan pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, majikan harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri jika buruh itu tidak menjadi anggota salah satu organisasi buruh.²¹

Organisasi Buruh

1. ILO - *International Labour Organization*
2. FSPS - Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa
3. ABM - Aliansi Buruh Menggugat
4. FPBJ - Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek
5. SPSI - Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
6. SPN Serikat Pekerja Nasional
7. FSBI - Federasi Serikat Buruh Independen
8. GASBIINDO - Gabungan Serikat-serikat Buruh Islam Indonesia
9. KASBI - Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia

²¹ *Ibid.*,

10. FSPMI - Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia
11. FSP KEP - Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan dan Umum
12. ASPEK Indonesia - Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia²²

Buruh pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik secara jasmani maupun rohani. Buruh pada dasarnya hanya menunjuk kepada tenaga kerja di bidang industri dan jasa. Sesuai dengan Pasal 102 Undang-undang Tenaga Kerja Tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

C. Cacat Anggota Tubuh

Cacat anggota tubuh berupa kerusakan pada tubuh seseorang, baik badan maupun anggota badan, baik kehilangan fisik, ketidaknormalan bentuk maupun berkurangnya fungsi karena bawaan sejak lahir atau karena penyakit dan gangguan lain semasa hidupnya sehingga timbul keterbatasan yang nyata untuk melaksanakan tugas hidup dan penyesuaian diri.

Bermilyar-milyar manusia yang ada di dunia ini, terdapat orang-orang yang mengalami disabilitas yang merupakan kecacatan atau kelainan manusia

²² Wikipedia, "Buruh" <https://id.wikipedia.org>, diakses Kamis 16 Agustus 2018 Pukul 12.35 Wib.

secara fisik dan secara mental. Masalah atau kasus yang dihadapi oleh orang-orang yang memiliki kecacatan (disabilitas) ada bermacam-macam jenisnya.

Macam-macam/jenis-jenis kecacatan atau kelainan pada manusia:

1. Buta (Tuna Netra)

Orang buta adalah orang yang tidak bisa melihat dengan kedua matanya. Orang yang buta biasanya memiliki kemampuan mendeteksi benda-benda yang ada di sekitarnya dengan memaksimalkan kemampuan pendengarannya lewat suara atau getaran yang didengarnya. Selain buta total, ada juga orang yang mengalami kebutaan parsial yang tidak dapat mengidentifikasi tes menghitung jumlah jari dari jarak tiga meter.

2. Tuli (Tuna Rungu)

Orang tuli adalah orang yang tidak memiliki kemampuan mendengar sebagaimana orang normal pada umumnya. Orang yang mempunyai cacat pendengaran yang belum parah masih bisa menggunakan alat bantu pendengaran sehingga bisa kembali mendengar dengan baik.

3. Bisu (Tuna Wicara)

Orang bisu adalah orang yang tidak bisa berbicara dengan orang lain. Orang yang bisu biasanya disebabkan oleh masalah pendengaran sejak lahir yang tidak terdeteksi sehingga menyebabkan anak menjadi kesulitan untuk belajar berbicara dengan normal. Seseorang bisa juga mengalami bisu selektif yang hanya menjadi bisu ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tertentu.

4. Cacat Fisik (Tuna Daksa)

Orang yang tuna daksa adalah orang yang mengalami kecacatan fisik, cacat tubuh, kelainan, kerusakan dan lain sebagainya yang diakibatkan oleh kerusakan otak, kerusakan syaraf tulang belakang, kecelakaan, cacat sejak lahir, dan lain sebagainya. Contoh yang paling mudah dari tuna daksa adalah orang yang tangannya buntung, kakinya buntung, lumpuh, kakinya kecil sebelah, dan lain sebagainya.

5. Keterbelakangan Mental (Tuna Grahita)

Orang yang tuna grahita adalah orang yang mengalami keterbelakangan mental sehingga memiliki tingkat kecerdasan yang rendah di bawah rata-rata orang pada umumnya. Ciri mental terbelakang biasanya dapat dilihat dari kelainan fisik maupun dari perilaku abnormal yang sering ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari.

6. Cacat Pengendalian Diri (Tuna Laras)

Orang yang tuna laras adalah orang yang memiliki kesulitan dalam pendendalian diri seperti masalah pengendalian emosi, sulit bergaul, senang menyendiri, kepercayaan diri rendah, senang berbuat jahat, malu tampil di depan umum, dan lain sebagainya. Selain itu orang yang cacat suara dan nada juga termasuk ke dalam golongan tuna laras.

7. Cacat Kombinasi (Tuna Ganda)

Orang yang tuna ganda adalah orang yang mengalami kecacatan lebih dari satu. Misalnya seperti orang yang mengalami tangan buntung sekaligus mengalami kebutaan permanen, atau orang yang mentalnya terbelakang (idiot) sekaligus memiliki cacat pada pendengarannya (tuli), dan lain-lain. Dalam

perkembangan sejarah perubahan sosial terhadap keberadaan orang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas, terdapat dua konsepsi pandangan tentang Disabilitas yaitu:

- a. Pandangan medis/individual yang menempatkan kecacatan sebagai sebuah permasalahan individu. Definisi ini menempatkan kecatatan atau kelainan fisik/mental sebagai penyebab hambatan untuk beraktifitas atau hidup sebagaimana layaknya.
- b. Pandangan hak asasi manusia (HAM) yang menempatkan isu disabilitas sebagai bagian integral dari HAM yang menempatkan jaminan atas kesetaraan, kesamaan hak serta partisipasi penuh juga melekat pada setiap individu Penyandang disabilitas.

Pandangan yang pertama tercermin di dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang mendefinisikan penyandang cacat adalah “setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental dan penyandang cacat fisik dan mental”. Materi Undang-undang Penyandang Cacat ini lebih bersifat belas kasihan (*charity based*) dan pemenuhan hak penyandang disabilitas masih dinilai sebagai masalah sosial yang kebijakan pemenuhannya haknya masih bersifat jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan peningkatan kesejahteraan sosial. Hal ini tercermin dalam upaya yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat dalam mewujudkan hak-hak penyandang cacat yaitu:

- a. Rehabilitasi yang diarahkan untuk mengfungsikan kembali dan mengembangkan kemampuan fisik, mental dan sosial penyandang cacat agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar sesuai dengan bakat, kemampuan, pendidikan dan pengalaman.
- b. Bantuan sosial yang diarahkan untuk membantu penyandang cacat agar dapat berusaha meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya;
- c. Pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial diarahkan pada pemberian perlindungan dan pelayanan agar penyandang cacat dapat memelihara taraf hidup yang wajar.²³

Penyandang disabilitas didudukan sebagai obyek hukum. Yang dimaksud obyek hukum adalah segala sesuatu yang dapat dimiliki oleh subjek hukum. Dalam hal ini subjek hukumnya adalah negara atau pihak lain yang melakukan kegiatan atau aktifitas bagi para penyandang disabilitas (objek) berupa kegiatan-kegiatan rehabilitasi, bantuan sosial dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial.

D. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak terduga, semula tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi manusia dan atau harta benda. Sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan. Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan dapat berupa banyak hal yang mana telah dikelompokkan menjadi 5, yaitu:

1. Kerusakan
2. Kekacauan organisasi

²³ Erna Ratnaningsih, "Pergeseran Paradigma Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Uu No. 8 Tahun 2016", <http://business-law.binus.ac.id>, diakses Kamis 4 Oktober 2018 Pukul 07.30 Wib.

3. Keluhan, kesakitan dan kesedihan
4. Kelainan dan cacat
5. Kematian

Bagian mesin, alat kerja, tempat dan lingkungan kerja mungkin rusak oleh kecelakaan, Akibat dari itu, terjadilah kekacauan organisasi (biasanya pada proses produksi). Orang yang ditimpa kecelakaan mengeluh dan menderita, sedangkan keluarga dan kawan-kawan sekerja akan bersedih hati, kecelakaan tidak jarang berakibat luka-luka, terjadinya kelainan tubuh dan cacat, bahkan tidak jarang kecelakaan merenggut nyawa dan berakibat kematian.

Berikut Beberapa Definisi Kecelakaan Kerja:

1. Menurut Per 03/Men/1994 mengenai Program JAMSOSTEK, pengertian kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui.
(Bab I Pasal 1 butir 7).
2. Sedangkan menurut Direktur Teknik MIGAS selaku Kepala Inspeksi Tambang MIGAS mendefinisikan Kecelakaan Kerja Tambang adalah setiap kecelakaan yang menimpa pekerja tambang, pada waktu melakukan pekerjaannya di tempat kerja yang mengakibatkan pekerja kehilangan kesadaran, memerlukan perawatan medis, mengalami luka-luka, kehilangan anggota badan, atau kematian. Pekerjaan tambang adalah semua kegiatan

yang dilakukan sehubungan dengan tugas atau kepentingan perusahaan termasuk kegiatan insidental, kegiatan sukarela dan kegiatan lain yang dilakukan atas perintah/izin perusahaan.²⁴

3. Menurut OSHA adalah kecelakaan yang terjadi pada saat pergi atau pulang dari kerja, yang biasa disebut commuting, bukan termasuk kecelakaan kerja.

Kriteria kecelakaan tambang menurut Keputusan Mentamben No .555.K/26/M.PE/1995 tentang K3 pertambangan umum. Kecelakaan tambang harus memenuhi 5 unsur yaitu;

1. Benar terjadi

Mengakibatkan cedera pekerja tambang atau orang yang diberi izin oleh kepala tehnik tambang.

2. Akibat kegiatan usaha pertambangan

Terjadi pada jam kerja tambang yang mendapat cedera atau setiap orang yang diberi izin dana.

3. Terjadi di dalam wilayah kegiatan usaha pertambangan atau wilayah proyek.

Pada dasarnya latar belakang terjadinya kecelakaan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. *Unsafe Condition*

²⁴ Om Makplus, "Definisi dan Pengertian Kecelakaan Kerja Serta Latar Belakang Faktor Terjadinya Kecelakaan Kerja" <http://www.definisi-pengertian.com>, diakses Senin 04 Juni 2018 pukul 22.34 Wib.

Dimana kecelakaan terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman, sebagai akibat dari beberapa poin dibawah ini:

- a. Mesin, Peralatan, Bahan, dan sebagainya
- b. Lingkungan Kerja
- c. Proses Kerja
- d. Sifat Pekerjaan
- e. Cara Kerja

2. *Unsafe Action*

Dimana kecelakaan terjadi karena perbuatan/tindakan yang tidak aman, sebagai akibat dari beberapa poin dibawah ini:

- a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan
- b. Karakteristik fisik
- c. Karakteristik mental psikologis
- d. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman

Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja:

1. Faktor Teknis

a. Tempat Kerja

Tempat kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, seperti ukuran ruangan tempat kerja, penerangan, ventilasi udara, suhu tempat kerja, lantai dan kebersihan ruangan, kelistrikan ruang, pewarnaan, gudang dan lain sebagainya. Jika tempat kerja tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, maka kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi.

b. Kondisi Peralatan

Mesin-mesin dan peralatan kerja pada dasarnya mengandung bahaya dan menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Misalnya karena mesin atau peralatan yang berputar, bergerak, bergesekan, bergerak bolak-balik, belt atau sabuk yang berjalan, roda gigi yang bergerak, transmisi serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, mesin dan peralatan yang potensial menyebabkan kecelakaan kerja harus diberi pelindung agar tidak membahayakan operator atau manusia.

c. Bahan-bahan dan peralatan yang bergerak

Pemindahan barang-barang yang berat atau yang berbahaya (mudah meledak, pelumas, dan lainnya) dari satu tempat ke tempat yang lain sangat memungkinkan terjadi kecelakaan kerja. Untuk menghindari kecelakaan kerja tersebut, perlu dilakukan pemikiran dan perhitungan yang matang, baik metode memindahkannya, alat yang digunakan, jalur yang akan di lalui, siapa yang bisa memindahkan dan lain sebagainya. Untuk bahan dan peralatan yang berat diperlukan alat bantu seperti *forklift*. Orang yang akan mengoperasikan alat bantu ini harus mengerti benar cara menggunakan *forklift*, karena jika tidak, kemungkinan akan timbul kesalahan dan mengancam keselamatan lingkungan maupun tenaga kerja lainnya.

d. Transportasi

Kecelakaan kerja yang diakibatkan dari penggunaan alat transportasi juga cukup banyak. Dari penggunaan alat yang tidak tepat (asal-asalan), beban yang berlebihan (*overloading*), jalan yang tidak baik (turunan, gelombang, licin, sempit), kecepatan kendaraan yang berlebihan, penempatan beban yang tidak baik, semuanya bisa berpotensi untuk terjadinya kecelakaan kerja. Upaya untuk

mengatasi hal tersebut di atas, diantaranya adalah memastikan jenis transportasi yang tepat dan aman, melaksanakan operasi sesuai dengan standart operational procedure (SOP), jalan yang cukup, penambahan tanda-tanda keselamatan, pembatasan kecepatan, jalur khusus untuk transportasi (misal dengan warna cat) dan lain sebagainya.

e. *Tools* (Alat)

Kondisi suatu peralatan baik itu umur maupun kualitas sangat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Alat-alat yang sudah tua kemungkinan rusak itu ada. Apabila alat itu sudah rusak, tentu saja dapat mengakibatkan kecelakaan. Melakukan peremajaan pada alat-alat yang sudah tua dan melakukan kualitas kontrol pada alat-alat yang ada di tempat kerja.²⁵

2. Faktor Non-Teknis

a. Ketidaktahuan

Dalam menjalankan mesin-mesin dan peralatan otomotif diperlukan pengetahuan yang cukup oleh teknisi. Apabila tidak maka dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja. Pengetahuan dari operator dalam menjalankan peralatan kerja, memahami karakter dari masing-masing mesin dan sebagainya, menjadi hal yang sangat penting, mengingat apabila hal tersebut asal-asalan, maka akan membahayakan peralatan dan manusia itu sendiri.

b. Kemampuan yang kurang

Tingkat pendidikan teknisi otomotif sangat dibutuhkan untuk proses produksi dan proses *maintenance* atau perawatan. Orang yang memiliki

²⁵ *Ibid.*,

kemampuan tinggi biasanya akan bekerja dengan lebih baik serta memperhatikan faktor keselamatan kerja pada pekerjaannya. Oleh sebab itu, untuk selalu mengasah kemampuan akan menjadi lebih baik.

c. Keterampilan yang kurang

Setelah kemampuan pengetahuan teknisi baik, maka diperlukan latihan secara terus-menerus. Hal ini untuk lebih selalu mengembangkan ketrampilan gunasemakin meminimalkan kesalahan dalam bekerja dan mengurangi angka kecelakaan kerja. Di dunia keteknikan, kegiatan latihan ini sering disebut dengan training.

d. Bermain-main

Karakter seseorang yang suka bermain-main dalam bekerja, bisa menjadi salah satu penyebab terjadinya angka kecelakaan kerja. Demikian juga dalam bekerja sering tergesa-gesa dan sembrono juga bisa menyebabkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, dalam setiap melakukan pekerjaan sebaiknya dilaksanakan dengan cermat, teliti, dan hati-hati agar keselamatan kerja selalu bisa terwujud. Terlebih lagi untuk pekerjaan yang menuntut adanya ketelitian, kesabaran dan kecermatan, tidak bisa dilaksanakan dengan berkerja sambil bermain.

e. Bekerja tanpa peralatan keselamatan

Pekerjaan tertentu, mengharuskan pekerja menggunakan peralatan keselamatan kerja. Peralatan keselamatan kerja dirancang untuk melindungi pekerja dari bahaya yang diakibatkan dari pekerjaan yang baru dilaksanakan.

Perkembangan teknologi saat ini telah dibuat peralatan keselamatan yang nyaman dan aman ketika digunakan. Peralatan keselamatan tersebut diantaranya

pakaian kerja (*wearpack*), helm pengaman, kacamata, kacamata las, sarung tangan, sepatu kerja, masker penutup debu, penutup telinga dari kebisingan, tali pengaman untuk pekerja di ketinggian dan sebagainya. Terkadang orang yang sudah merasa mahir justru tidak menggunakan peralatan keselamatan, misal dalam mengelas tidak menggunakan topeng las. Hal ini sangatlah salah, pekerja yang mahir dan profesional justru selalu menggunakan peralatan keselamatan kerja untuk menjaga kualitas pekerjaan yang terbaik serta keselamatan dan kesehatan dirinya selama bekerja.

3. Faktor Alam

a. Gempa bumi

Setiap perusahaan/industri telah menerapkan keselamatan kerja sesuai standar untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja, namun faktor alam sangat sulit diprediksi. Gempa bumi dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dengan menghancurkan tempat perusahaan /industri berada akibat pergerakan tanah atau patahan lempeng bumi secara tektonik maupun vulkanik dan dapat menimbulkan kerugian materi dan korban jiwa yang besar dan akan bertambah jika gempa bumi tersebut juga disusul dengan tsunami.

b. Banjir

Banjir bandang juga dapat berpengaruh terhadap keselamatan kerja, terlebih perusahaan berada dekat dengan aliran air. Air banjir selain dapat merendam peralatan dan mesin produksi serta dapat menimbulkan kerusakan dan konsleting listrik juga dapat menghanyutkan para pekerja/operator.

c. Tornado/Puting Beliung

Tornado/puting beliung merupakan kolom udara yang berputar kencang yang membentuk hubungan antara awan cumulonimbus atau dalam kejadian langka dari dasar awan cumulus dengan permukaan tanah dan rata-rata memiliki kecepatan 117km/jam dengan jangkauan 75 m sampai beberapa kilometer sebelum menghilang.²⁶

²⁶ *Ibid.*,

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Hukum Antara Perusahaan Dan Pekerja Dalam Peraturan Undang-undang Yang Berlaku

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama (SKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hal dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.²⁷

Hubungan kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian menciptakan hubungan hukum antara pihak-pihak yang membuatnya. Hubungan hukum itu menimbulkan kewajiban dan hak yang timbal balik antara pihak-pihak.²⁸ Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

²⁷ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 107.

²⁸ Abdulkadir Muhammad. 2014. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, halaman. 20.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁹

Hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.³⁰ Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.³¹

Peraturan hukum lain yang terkait seperti yang diatur dalam hukum perdata terkait asas sebuah perjanjian yaitu asas personalia. Asas personalia merupakan asas pertama dalam hukum perjanjian yang pengaturannya dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 1315 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang

²⁹ Elvira Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan, <http://elvira.rahayupartners.id>, diakses Kamis 16 Agustus 2018 Pukul 14.31 Wib.

³⁰ Wirjono Prodjodikoro. 2000. *Perbuatan Melanggar Hukum*. Bandung: Mandar Maju, halaman 34.

³¹ Elvira Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan, <http://elvira.rahayupartners.id>, diakses Kamis 16 Agustus 2018 Pukul 14.31 Wib.

berbunyi “Pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri.” Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu, subjek hukum pribadi, hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya sendiri.³²

Pengusaha dalam menjalankan aktivitas perusahaan, mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Didalam hubungan kerja akan terdapat tiga unsur yaitu :

1. Kerja

Didalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertetu sesuai perjanjian.

2. Upah

Pengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya.

3. Perintah

³² Gunawan Widjaja. 2006. *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) Dalam Hukum Perdata*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, halaman. 250.

Satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah.

Pengaturan Hubungan Kerja seperti perjanjian kerja tertentu diharuskan untuk membuat secara tertulis yaitu :

a. Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Dibuat antara awak kapal dengan perusahaan atau dengan nahkoda yang mewakili pengusaha.

b. Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Dibuat antara perusahaan pengerah tenaga kerja dengan tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri.

c. Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Dibuat antara tenaga kerja dengan perusahaan pemakai yang memuat persyaratan-persyaratan baik dalam pengerahan maupun yang berlaku sewaktu pekerja sudah bekerja.

d. Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu (Kontrak)

Dibuat antara pekerja dengan perusahaan yang memuat persyaratan dan kondisi didalam bekerja.

Berdasarkan penetapan jangka waktu, perjanjian kerja terdiri dari dua jenis:

a. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja ini tidak membatasi jangka waktu berlakunya perjanjian, sehingga berakhirnya perjanjian ini apabila disepakati oleh kedua belah pihak.

b. Perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja ini mencantumkan jangka waktu berlakunya perjanjian atau berakhirnya perjanjian apabila pekerjaan tertentu sudah selesai.³³

Ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdato memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian,
2. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun,
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaannya, dan persyaratannya, dan
4. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.³⁴

Pengaturan tentang pembuatan perjanjian kerja berpedoman kepada:

- a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP) khususnya buku III titel 7A.
- b. Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) buku II.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993.

Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Hak pekerja
 - a. Pekerja berhak atas upah setelah melaksanakan kewajiban sesuai dengan perjanjian.
 - b. Hak atas fasilitas-fasilitas lain berupa tunjangan dan dana bantuan.
 - c. Hak perlakuan yang baik dari pengusaha atas dirinya seperti perlindungan kesehatan kerja.

³³ Dwi Angghina, Hubungan Kerja, <https://dwiangghina31207314.wordpress.com>, diakses 27 Agustus 2018 Pukul 15.48 Wib.

³⁴ Salim. 2003. *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 7-8.

d. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pengusaha serta kejelasan status waktu.

2. Kewajiban pekerja

- a. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian dan kemampuannya.
- b. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.
- c. Mentaati segala peraturan kerja dan peraturan tat tertib yang berlaku di perusahaan.
- d. Patuh dan taat atas segala perintah pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

3. Hak Pengusaha

- a. Pengusaha berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
- b. Pengusaha berhak atas ditaatinya aturan kerja yang diberikan kepada pekerja.
- c. Pengusaha berhak atas perlakuan yang hormat, sopan dan wajar serta sikap tingkah laku yang layak dari pekerja.
- d. Pengusaha berhak untuk melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

4. Kewajiban pengusaha

- a. Pengusaha berkewajiban membayar imbalan kepada pekerja.
- b. Pengusaha berkewajiban menyediakan dan mengatur fasilitas kerja, tempat kerja.

- c. Pengusaha berkewajiban mengatur segala hal yang berada dibawah tanggung jawab dalam hubungan kerja.
- d. Pengusaha berkewajiban memberikan jaminan sosial kepada pekerja.

Hal-hal yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja akan memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Macam pekerjaan, cara pelaksanaannya, jam kerja dan tempat kerja.
- b. Besarnya upah, tempat dan waktu pembayarannya dan fasilitas yang disediakan pengusaha bagi pekerja.
- c. Pengobatan berupa biaya dokter, poliklinik.
- d. Jaminan sosial seperti kecelakaan, sakit, pensiun.
- e. Cuti, izin meninggalkan pekerjaan, hari libur, uang pesangon.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:³⁵

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin.
- b. Perjanjian kerja tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan.
- c. Perjanjian kerja hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Jangka waktu perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:

³⁵ Dwi Angghina, Hubungan Kerja, <https://dwiangghina31207314.wordpress.com>, diakses 27 Agustus 2018 Pukul 15.48 Wib.

- a. Perjanjian tersebut hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama dalam waktu yang sama dengan waktu yang pertama dan jumlahnya tidak boleh melebihi tiga tahun.
- b. Pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan tiga puluh hari setelah perjanjian yang lama berakhir. Pembaharuan hanya boleh dilakukan satu kali paling lama untuk jangka waktu yang sama dan tidak melebihi dua tahun.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja waktu tertentu ketentuannya sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat berakhir sebelum waktunya habis apabila pengusaha mengadakan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat.
- b. Pekerja dapat mengakhiri Perjanjian kerja waktu tertentu karena kesalahan berat yang dilakukan oleh pengusaha.

Pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Tujuan dan Manfaat pembuatan peraturan perusahaan adalah:

- a. Dengan adanya Peraturan Perusahaan minimal akan diperoleh kepastian adanya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
- b. Peraturan Perusahaan akan mendorong terbentuknya “Kesepakatan Kerja Bersama”.

c. Pada perusahaan yang telah mempunyai kesepakatan kerja bersama tidak dapat menggantinya dengan Peraturan Perusahaan.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja
2. Kewajiban Pekerja yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut
3. Kewajiban Pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

Unsur sahnya nya suatu perjanjian sesuai Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1. ada kesepakatan
2. ada kecakapan
3. ada suatu hal tertentu
4. ada sebab yang halal

Peneliti memberikan berbagai pengertian perjanjian kerja, tapi menurut Pasal 1 huruf 14 No.13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.³⁶

³⁶ Suharnoko. 2009. *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisis Kasus*. Jakarta: Kencana, halaman. 1.

Pasal 1330 KUHP ditentukan bahwa orang yang belum dewasa, orang yang ditaruh dalam pengampunan, orang gila tak boleh membuat suatu persetujuan. Seorang pekerja/buruh baru diperbolehkan membuat perjanjian kerja jika sudah berumur 18 tahun. Sedang pekerja/buruh dengan ketentuan berikut(Pasal 119):

1. Jika dalam suatu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja/ serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut harus dapat mewakili pekerja/ buruh, untuk membuat perjanjian kerja bersama apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah pekerja/ buruh yang ada di perusahaan tersebut.
2. Jika serikat pekerja/ serikat buruh tak punya anggota lebih dari 50%, serikat pekerja/ serikat buruh tersebut baru dapat membuat perjanjian kerja bersama jika mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah pekerja/ buruh yang ada di perusahaan tersebut.
3. Jika perusahaan punya lebih dari satu serikat pekerja/ serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang dapat membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh yang punya jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah pekerja/ buruh yang ada di perusahaan tersebut.
4. Jika perusahaan punya lebih dari satu serikat pekerja/ serikat buruh tidak memenuhi ketentuan dalam point 3 diatas, maka serikat pekerja/ serikat buruh baru dapat membuat perjanjian kerja bersama bila dapat berkualisi dengan serikat pekerja/ serikat buruh yang ada sehingga punya suara lebih dari 50% dari jumlah pekerja/ buruh yang ada di perusahaan tersebut (Pasal 120, ayat 1).

Sesuai Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-undangan yang berlaku

Sesuai Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- c. jabatan atau jenis pekerjaan
- d. tempat pekerjaan
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

1. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
4. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 117

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 123

1. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
2. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
3. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
4. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 124

1. Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku.
3. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perUndang-undangan.

Jenis Perjanjian Kerja, sesuai Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan dengan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta memenuhi syarat-syarat:

1. Berjangka waktu tertentu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesais dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat waktu percobaan

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak tertentu

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak tertentu berlaku terus sampai:

1. pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun)
2. pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
3. pekerja/buruh mninggal dunia
4. adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan

Perjanjian Kerja untuk dalam Waktu Tidak tertentu, pengusaha harus membuat surat pengangkatan yang memuat:

1. nama dan alamat pekerja/buruh
2. tanggal mulai bekerja
3. jenis pekerjaan
4. besarnya upah

Jika perusahaan telah terbentuk, pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Peraturan tersebut minimal memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c. syarat kerja
- d. tata tertib perusahaan
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Kewajiban pekerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik baiknya.
2. Pekerja/buruh berkewajiban untuk melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha ia menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.
3. Pekerja/buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya
4. Pekerja/buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengatur kebijakan pengupahan meliputi:

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Jenis-jenis upah:

1. Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah nyata (*Riil Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata yang benar –benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

3. Upah Hidup

Upah hidup dalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk mmbiyai keperluan hidupnya secara luas, selain kebutuhan pokok juga sosial seperti kebutuhan pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya.

Upah minimum terdiri dari:

- a. upah minimum berstandarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota

5. Upah Wajar (*Fari Wages*)

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Setiap bentuk perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalur perundingan. Persetujuan yang dicapai melalui perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam undang-undang perjanjian perburuhan. Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih tidak dapat diperoleh penyelesaian, maka ada 2 alternatif yang dapat ditempuh:

1. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada orang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*foluntary arbitration*).
2. Menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai perantara Depnaker. Penyelesaian seperti ini lazim disebut penyelesaian wajib (*Compulsory Arbitration*).³⁷

B. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Jika Pekerja Mengalami Kecelakaan Kerja

Setiap perusahaan, diwakili direksi, bertanggung jawab secara hukum atas setiap kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Normatifnya, pimpinan perusahaanlah yang bertanggung jawab menyelenggarakan keselamatan kerja. Tanggung jawab itu bukan hanya mengenai kerugian yang timbul akibat kecelakaan, tetapi juga memastikan bahwa pekerja yang mengalami cacat karena kecelakaan tak diputus hubungannya. Segala upaya perlu dilakukan untuk

³⁷ Lalu Hsuni, *Op. Cit.*, halaman 119.

mencegah terjadinya kecelakaan kerja karena dampaknya sangat buruk bukan saja terhadap buruh yang mengalaminya tapi juga perusahaan.

Sesuai Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, pengusaha bertugas menyelenggarakan keselamatan kerja. Guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, pemimpin tempat kerja wajib menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja, baik dalam konteks mencegah kecelakaan kerja, mengatasi kebakaran, dan peningkatan K3, maupun memberi pertolongan pertama ketika terjadi kecelakaan.

Peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat perlindungan diri kepada para pekerja
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, uap, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup

11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
12. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.³⁸

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih tegas mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memberi perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental dan fisik pekerja. K3 merupakan hak buruh yang harus dilindungi. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Perusahaan bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan harus menanggung semua pekerja baik yang sudah atau belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pekerja menjalankan perintah pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan, kemudian mengakibatkan

³⁸ C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. 2001. *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi) Bagian 2*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, halaman 171-172.

kecelakaan kerja, maka yang bertanggung jawab atas peristiwa itu adalah pihak yang memberi perintah.

Pasal 1367 BW (KUH Perdata) yang menegaskan majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu. Pasal ini membuat majikan tidak bisa lepas tanggung jawab dalam hal terjadi kecelakaan kerja. Buruh yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja tidak boleh diputus hubungan kerjanya (PHK). Hal itu sebagaimana amanat pasal 153 ayat (1) huruf j Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam bekerja sewaktu-waktu akan mengalami terjadinya kecelakaan, baik itu kecelakaan yang mengakibatkan cacat ataupun kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian, untuk itu pemerintah perlu mengatur tentang permasalahan yang terjadi dalam dunia pekerjaan yang di alami terhadap tenaga kerja yaitu mengeluarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang ketenagakerjaan menggantikan Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Untuk menanggulangi resiko-resiko tersebut Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial (JAMSOSTEK).

Keberadaan setiap perusahaan juga sama halnya dalam sistem perekonomian indonesia. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi yang berkelanjutan tentu saja tenaga kerja perlu

mendapatkan kesejahteraan yang baik. Bukan hanya terhadap upah yang diperoleh tetapi juga perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan satu pekerjaan. Dengan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka akan dapat membantu pekerja dalam suatu jaminan hidup dalam melakukan suatu pekerjaan.

Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 yang merupakan Undang-undang yang melindungi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Didalam perjanjian kerja terbagi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang tidak memiliki waktu berlakunya dapat mensyaratkan masa percobaan sedangkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang mempunyai jangka waktu tertentu perjanjian ini tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

Direktur melakukan pengawasan umum terhadap undang-undang ini, sedang para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya. Wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawasan dan ahli keselamatan kerja dalam melaksanakan undang-undang ini diatur dengan peraturan perundangan. Barangsiapa yang tidak dapat menerima keputusan direktur dapat mengajukan permohonan banding kepada panitia banding.

Tata cara permohonan banding, susunan panitia banding, tugas panitia banding dan lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Keputusan panitia banding tidak dapat dibanding lagi. Untuk pengawasan, pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan. Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaan yang diberikan padanya. Pengurus wajib memeriksakan semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur. Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan peraturan perundangan.³⁹

Santunan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang yang diberikan penggantian kerugian karena kecelakaan, kematian, dan sebagainya. Dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertuang pihak perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, masa percobaan adalah istilah tenggang waktu syarat untuk mendapat standar pekerja perusahaan. Dalam masa percobaan pekerja tidak mendapat uang santunan sebagai mana diatur dalam Pasal 154 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya berlaku untuk pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tetap. Pekerja berhak atas upah serendah-serendahnya setara dengan nilai upah minimum yang berlaku. Kecelakaan kerja

³⁹ *Ibid.*,

adalah kejadian yang tidak direncanakan, tidak terduga, tidak diharapkan serta tidak ada unsur kesengajaan, Kejadian tersebut bersifat fisik dan merugikan.

Pengelolaan dalam jaminan kecelakaan kerja adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menggantikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Jika perusahaan telah menjadi peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) maka segala resiko kecelakaan kerja beralih kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Dimana dalam hal ini pihak pengusaha harus melaporkan dengan resmi sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila tenaga kerjanya mengalami kecelakaan kerja kepada pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Bagi pihak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya menjadi peserta dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) maka segala resiko yang timbul karena kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan/pengusaha, dimana pihak pengusaha harus menjamin pemberian daripada perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja, untuk dapat menjadi anggota BPJS pihak pengusaha harus mendaftarkan pekerjaannya, karena ketika bekerja di suatu perusahaan tidak secara otomatis menjadi anggota BPJS harus melalui prosedur.

Seseorang atau pekerja sebelum masuk sebagai tenaga kerja yang bergabung dalam suatu perusahaan atau bergabung bersama pengusaha, maka antara pengusaha dengan tenaga kerja yang akan dipekerjakan tersebut akan terikat pada sesuatu hubungan kerja yang disebut sebagai perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut disamping itu harus sesuai dengan isi dalam

perjanjian kerja dan juga harus sesuai dengan peraturan dari si majikan atau pihak pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja atau sembarangan, akan tetapi harus dilakukan sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku sebagaimana telah disepakati/ditentukan pada diktum perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerja tidak boleh bertentang dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum. Dalam memperkerjakan tenaga kerja diperusahaan, maka pihak perusahaan haruslah memperhatikan dan menghormati hak-hak dan kewajiban tenaga kerja tersebut, meskipun hanya sebagai pekerja dalam suatu perusahaan, dari hal tersebut sedikit banyaknya telah tercantum dalam perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Yang dimana perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha.

Salah satu kewajiban dari pihak pengusaha adalah memberikan perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja, terutama terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang melakukan satu pekerjaan berhubungan dengan hubungan kerja, maksudnya selain pembayaran terhadap upah yang didapat pekerja juga diharapkan perhatian pihak pengusaha terhadap perlindungan diri bagi tenaga kerjanya bilamana terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan (kecelakaan kerja) kepada diri sipekerja pada perusahaan tersebut. Terjadinya kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaan adalah merupakan sesuatu hal yang tidak pernah di ketahui atau diprediksi sebelumnya, oleh sebab itulah sejak awal sangatlah penting dipersiapkan perlindungan dan keselamatan kerja bagi

tenaga kerja dengan mempedomani peraturan-peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hal perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja pekerja, pihak pengusaha mempunyai tanggung jawab/kewajiban untuk memberikan perlindungan sepenuhnya kepada tenaga kerjanya bilamana mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Pentingnya memperhatikan kesehatan pekerja juga merupakan tanggung jawab perusahaan terkait lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh para pemilik usaha. Hal ini demi memberikan kenyamanan dan keselamatan kerja bagi setiap orang yang berada di lingkungan kerja tersebut. Dengan menciptakan lingkungan yang sehat, diharapkan akan bisa mempengaruhi kinerja para pekerja di lingkungan perusahaan tersebut.⁴⁰

Penciptaan kesehatan kerja dalam lingkungan perusahaan, akan berdampak pada kualitas kesehatan para pekerjanya. Dengan memiliki pekerja yang dalam kondisi sehat, maka mereka akan bisa bekerja secara optimal. Bandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan kesehatan kerja bagi karyawannya.

Selain berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan, perusahaan seperti ini juga kurang bisa menciptakan kerja yang optimal. Sebab, hal ini akan berdampak pada buruknya kualitas kesehatan para pekerja yang bisa mempengaruhi kemampuan mereka dalam bekerja. Salah satunya diindikasikan dengan tingginya angka absensi kerja karena pekerja yang sakit.

⁴⁰ Pramudyaanantawikrama, "Keselamatan Pekerja", *pramudyaanantawikrama.wordpress.com*, di akses Selasa 28 Agustus 2018 Pukul 18.00 Wib.

Perusahaan diwajibkan untuk memperhatikan masalah kesehatan kerja terutama bagi para karyawannya. Bukan sekadar untuk mematuhi peraturan pemerintah yang dicantumkan dalam Undang-undang industri dan peraturan tentang ketenagakerjaan. Melainkan karena pada dasarnya pemenuhan kewajiban ini demi untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

Di luar negeri, masalah akan kesehatan kerja merupakan masalah yang sangat vital. Sebuah perusahaan bahkan bisa dicabut izin operasionalnya jika mereka tidak memenuhi standar kesehatan kerja bagi karyawannya. Selain itu, para pengusaha pun akan dikenakan denda yang jumlahnya tidak sedikit. inilah contoh nyata peran pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi kaum pekerja.

Di Indonesia, hal ini belum bisa sepenuhnya dijalankan. Masih kerap ditemui perusahaan yang mengabaikan masalah kesehatan kerja bagi pekerja mereka. Khususnya hal ini bisa ditemui pada industri berskala menengah dan kecil. Mulai dari hal sepele seperti kewajiban memberikan perangkat masker atau pelindung mata, hingga memberikan asuransi kesehatan bagi pekerja. Hal ini masih kerap dilanggar oleh beberapa oknum.

Masalah kesehatan kerja masih dianggap sebagai masalah sepele dan bukan bagian yang harus diprioritaskan dalam dunia industri tanah air. Sebagian pengusaha menganggap bahwa kewajiban memperhatikan masalah kesehatan kerja ini sebagai hal yang kontraproduktif dalam proses pencarian laba perusahaan.

Langkah-langkah harus dilakukan secara sinergis guna menciptakan masalah kesadaran akan kesehatan kerja ini. Dengan demikian, para karyawan di sebuah perusahaan bisa mendapatkan hak mereka dan bukan sekadar dituntut tanggung jawab untuk memberikan kemampuan mereka demi keuntungan perusahaan semata.⁴¹

Pekerja berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja. Hal ini meliputi upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Berdasarkan hak pekerja tersebut, berdasarkan Pasal 87 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁴²

Berdasarkan kasus dalam putusan No. 371/K/Pdt.Sus/2010 telah terjadi kasus antara pekerja dan pihak perusahaan yang dimana pekerja adalah karyawan baru yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja yang mengakibatkan satu tangannya terpotong. Pekerja mengalami cacat setelah peristiwa itu, dan ingin meminta hak-hak nya sebagai pekerja karena mengalami cacat atau kecelakaan di tempat kerja. Menurut pernyataan Penggugat yang disini adalah pekerja, atas kejadian ini pihak perusahaan tidak mengganti sepenuhnya hak pekerja

⁴¹ *Ibid.*,

⁴² *Ibid.*,

dikarenakan pekerja masih bekerja selama satu hari dan pada hari itu pula dia mengalami kecelakaan. Pekerja saat itu masih tergolong dalam karyawan masa percobaan.

Tanggal 1 Januari 2014, Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial mulai berlaku dan menyatakan Jamsostek tidak berlaku lagi. Hal ini didasarkan Pasal 69 Undang-undang No. 24 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa pada saat mulai beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.”

Berdasarkan kasus yang terjadi pada tahun 2010, maka peraturan yang berlaku adalah Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sehingga yang digunakan adalah Undang-undang ini.

Berdasarkan Pasal 1 butir 6 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Undang-undang Jamsostek, tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja yang meliputi (Pasal 9 Undang-undang Jamsostek):

1. biaya pengangkutan;
2. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
3. biaya rehabilitasi;
4. santunan berupa uang.

Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk panitia Pembina keselamatan kerja dan kesehatan kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja di tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam rangka memperlancar usaha produksi. Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan hak tenaga kerja untuk:

- a. memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai dan atau ahli keselamatan kerja;
- b. memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. menyatakan keberatan bekerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan oleh pegawai pengawas dalam batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.⁴³

⁴³ C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. *Op. Cit.*, halaman 174-175.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Cacat Karena Kecelakaan Kerja

Hukum berurusan dengan hak dan kewajiban. Keseluruhan bangunan hukum disusun dari kedua hal itu. Semua jaringan hubungan yang diwadahi oleh hukum senantiasa berkisar pada hak dan kewajiban tersebut. Dalam hukum pada dasarnya hanya dikenal dua stereotif tingkah laku, yaitu menuntut yang berhubungan dengan baik dan berhutang yang berhubungan dengan kewajiban. Hak dan kewajiban ini timbul kalau hukum diterapkan terhadap peristiwa konkret. Akan tetapi, keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak berupa hak, sedangkan di pihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak.⁴⁴

Ketentuan ini juga berlaku terhadap hubungan antara pekerja dan perusahaan. Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang wajib dipenuhi dalam perihal hubungan kerja. Oleh karena itu diperlukannya perlindungan hukum bagi pekerja maupun perusahaan jika terjadinya ketidaksesuaian antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam cara mengajukan gugatan harus diperhatikan benar-benar oleh penggugat, bahwa gugatan olehnya diajukan kepada badan-badan pengadilan yang benar-benar berwenang untuk mengadili persoalan tersebut. Dalam Perselisihan Perburuhan

⁴⁴ Rachmadi Usman. 2006. *Aspek-aspek Hukum Perorangan Dan Kekeluargaan Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, halaman. 70

oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat (P4D dan P4P) sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 22/1957.⁴⁵

Berdasarkan putusan perkara No. 371/K/Pdt.Sus/2010 dimana pada putusan tersebut terjadi perkara sebagai berikut, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang memeriksa dan mengadili perkara perdata dengan nomor register perkara yaitu putusan No. 137/G/2008/PHI.MDN. Tanggal 23 Maret 2009 telah menjatuhkan putusan atas gugatan yang diajukan oleh Pardomuan Limbong sebagai pemohon (pekerja) terhadap PT. Kurnia Beton Lestari sebagai termohon. Namun terjadi ketidaksepakatan diantara mereka, maka Pardomuan Limbong melakukan negosiasi/perundingan terhadap PT. Kurnia Beton Lestari akan tetapi menemui jalan buntu. Pardomuan Limbong mengirim surat kepada Disnaker Deli Serdang pada tanggal 13 Maret 2008 perihal keberatan untuk menyelesaikan masalah.

Atas surat keberatan Pardomuan Limbong tersebut selanjutnya pada tanggal 18 Maret 2008 dan pada tanggal 25 Maret 2008 Pardomuan Limbong serta pihak PT. Kurnia Beton Lestari menerima panggilan dari Disnaker Deli Serdang guna Penyelesaian Hak Normatif dengan cara mediasi. Akan tetapi tidak ada jawaban sama sekali dari Pihak PT. Kurnia Beton Lestari, dan Pardomuan Limbong mengajukan gugatan tersebut kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Medan yang disahkan/ berdasarkan putusan No. 137/G/2008/PHI.MDN Tanggal 23 Maret 2009 yang isinya bahwa pihak perusahaan harus memberikan santunan kepada Pardomuan Limbong sebesar Rp.

⁴⁵ Moh. Taufik Makarao. 2009. *Pokok-pokok Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman. 18.

29.785.000,-. Pekerja yang dimana baru masuk pertama kali (awal) hari kerja tiba-tiba pada hari itu pekerja mengalami kecelakaan dan menyebabkan ia tidak bekerja selama 3 bulan, karena kecelakaan tersebut mengakibatkan tangan kanannya putus hingga batas bahu. Setelah Pardomuan Limbong sembuh dia ingin bekerja kembali seperti biasanya namun keinginannya ditolak oleh pihak perusahaan karena dengan alasan perusahaan tidak bisa memperkerjakannya kembali dan karena itu Pardomuan Limbong meminta untuk membayar gaji dan tunjangan selama ia bekerja, serta meminta santunan cacat terhadap pihak perusahaan. Namun pihak perusahaan hanya memberikan santunan sebesar Rp. 8000.000,- kepadanya dan Pardomuan Limbong pun merasa haknya tidak diberikan sepenuhnya.

Pardomuan Limbong merasa dirugikan karena ia merasa kecelakaan kerja ini adalah bukan sepenuhnya adalah murni kesalahannya melainkan secara keseluruhan adalah kesalahan perusahaan karena tidak memasang/memberikan pembatas di area yang berbahaya tersebut. Jika karena sakit pekerja diputuskan hubungan kerjanya, maka prosedur PHK, dimana diatur dalam peraturan undang-undang yang berlaku sudah tertera dan harus diikuti. Karena semua harus adil tanpa merugikan salah satu pihak, baik pekerja atau perusahaan harus mencari jalan keluar atas terjadinya kecelakaan kerja tersebut.

Pasal 151 Angka 1 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan pengusaha atau buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Jika PHK terjadi kepada pekerja maka sesuai Pasal 93 Angka 3 Undang-undang

Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah yang diberikan kepada pekerja yang sakit sebagaimana yang dimaksud dalam Angka (2) huruf a berikut:

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
dan
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha.

Disini Pardomuan Limbong bekerja di PT Kurnia Beton Lestari mengalami sakit akibat kecelakaan kerja yang membuat ia cacat permanen. Pardomuan berhak menerima upah sesuai UMR yang sudah ditentukan oleh Deli Serdang yaitu sebesar Rp. 1.800.000 sesuai Pasal 93 Angka 3 undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang sudah dijelaskan. Maka penerimaan upah dihitung mulai 4 bulan pertama selama 3 bulan yaitu pada bulan Juli, Agustus, September, Oktober mendapataka 100% dari upah yang harus dibayar oleh PT tersebut, dan jika ditotal upah yang diterima selama 3 bulan tidak bekerja adalah Rp. 5.400.000.

Pengusaha harus mengetahui bahwa ada beberapa hal yang tidak boleh dijadikan alasan dilakukannya PHK, yaitu (Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan):

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah, pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
5. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
6. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
8. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

9. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.⁴⁶

Melihat pada ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan, ini berarti pengusaha tidak dapat memutuskan hubungan kerja pekerja karena cacat tetap akibat kecelakaan kerja.

Pekerja pada awalnya merupakan seseorang yang menginginkan kebutuhan sosial, keselamatan, perlindungan, dan kesehatan kerja karena disini pekerja merupakan peran terendah dari suatu perusahaan maka dari itu pekerja memerlukan perlindungan dari pemerintah, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 Angka (1) yang berbunyi “Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja, moral, dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Angka (2) “ Untuk melindungi keselamatan kerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Angka (3) “Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Angka (1) dan Angka (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.⁴⁷

Pada dasarnya Undang-undang di Indonesia mengatur hal-hal yang menjadi kewajiban perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan

⁴⁶ Media Online Buruh Today, “Baca Tips PHK Karena Cacat Akibat Kecelakaan Kerja”, www.buruhtoday.com diakses Selasa 28 Agustus 2018 Pukul 17.12 Wib

⁴⁷ Sudono Sukirno. 1999. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman. 15.

kerja karyawannya. Di antara kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah:

- a. Perusahaan harus menaati standar kesehatan yang ditetapkan pemerintah dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
- b. Perusahaan juga harus bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja, terutama yang terjadi di lingkungan perusahaan. Serta melakukan segala bentuk upaya, baik berupa pencegahan dan penanggulangan pemulihan kesehatan karyawannya.
- c. Pihak perusahaan juga harus menanggung biaya perawatan dan pengobatan karyawannya, terutama apabila penyakit yang diderita oleh karyawan tersebut merupakan akibat dari pekerjaan yang dilakukannya atas perintah perusahaan.

Mengenai pekerja yang cacat diatur sebagai berikut:

1. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf (j) yang berisi, "pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan." Selain itu, pengusaha juga wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
2. Undang-undang No.4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat BAB IV Pasal 14 yang berisi, "perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan,

pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan."

PHK terhadap pekerja/buruh PT Kurnia Beton Lestari tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dari pihak perusahaan tidak memenuhi unsur-unsur perlindungan kecelakaan kerja yang terjadi kepada Pardmouan Limbong yang mengakibatkan tangan kanannya putus hingga batas bahu dan perusahaan tidak membayar upah pekerja sesuai perUndang-undangan yang berlaku. Seharusnya PT Kurnia Beton Lestari wajib membayar upah sesuai ketentuan Pasal 93 Angka 3 Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dengan membayar upah Pardomuan Limbong selama 4 bulan pertama sebesar 100% sesuai dengan UMR Deli Serdang karena dari pihak perusahaan belum memenuhi upah yang harus dibayar.

Perlindungan dari pihak PT tersebut terhadap Pardomuan yang mengalami kecelakaan kerja dimuat dalam peraturan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Kedua Undang-undang tersebut terdapat ketentuan atas perlindungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang mencakup hak untuk memperoleh perlindungan atas pekerja dan dalam Undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja tersebut menyebutkan syarat-syarat keselamatan kerja guna untuk mencegah akan terjadinya kecelakaan kerja di lingkungan tempat kerja.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bentuk tanggung jawab perusahaan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja adalah memberikan ganti kerugian berupa biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi, dan santunan berupa uang. Selain memberikan ganti kerugian yang timbul akibat kecelakaan, perusahaan juga harus dipastikan tidak memutus hubungan kerja pekerja yang mengalami cacat karena kecelakaan kerja.
3. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diberhentikan akibat cacat karena kecelakaan kerja diatur dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf (j) yang berisi, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Jika perusahaan tetap melakukan PHK kepada pekerja tersebut, maka berdasarkan undang-undang Nomor 3

Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, perusahaan dikenakan sanksi administratif berupa denda dan ganti kerugian ataupun sanksi pidana berupa kurungan penjara.

B. Saran

1. Sebaiknya antara pekerja dan pihak perusahaan saling memahami terkait perjanjian kerja yang dilaksanakan, agar tidak terjadi konflik dan kesalahpahaman yang dapat menimbulkan perselisihan kerja diantara kedua belak pihak.
2. Bagi para pengusaha, sebaiknya perlu ditanamkan bahwa masalah kesehatan kerja adalah sebuah investasi jangka panjang demi meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Hendaknya pengusaha lebih memperhatikan perlindungan hak atas pekerja, agar pekerja mendapat jaminan atas keselamatannya jika terjadi kecelakaan ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul kadir Muhammad. 2011. *Hukum perdata indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya.
- Bambang Sunggono. 2015. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo.
- C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. 2001. *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi) Bagian 2*. Jakarta: PT PradnyaParamita.
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*.
- Gunawan Widjaja. 2006. *Memahami Prinsip Keterbukaan (AanvullendRecht) Dalam Hukum Perdata*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Munir Fuady. 2013. *Perbuatan Melawan Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rachmadi Usman. 2006. *Aspek-aspek Hukum Perorangan Dan Kekeluargaan Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Suharnoko. 2004. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Kencana.
- Salim H. 2003. *Hukum Kontrak :Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta :SinarGrafika.
- Sudono Sukirno. 1999. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekamto dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta : PT.Grafindo Persada.
- Taufik Makarao. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirjono Prodjodikoro. 2000. *Perbuatan Melanggar Hukum*. Bangung: Mandar Maju.

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang No. 3 Tahun 2013 tentang Tenaga Kerja

Undang-undang R.I Nomor 39 Tahun 1999 & PPRI Tahun 2010 Tentang Hak Asasi Manusia

C. Internet

Asep Triono, “Makalah Tenaga Kerja”, <http://situs-aku.blogspot.com>, diakses Jumat 20 September 2018 Pukul 17.47 Wib.

R A Aisyah Putri Permatasari “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung” <https://zenodo.org>, diakses Senin 04 Juni 2018, pukul 13.22 Wib.

Jambi Law Discussion Forum “Konsep Perlindungan Hukum” <http://lawdisfor.blogspot.com>, diakses Kamis 16 Agustus 2018, Pukul 18.08 Wib.

Rachmat Sibali “Makalah Ketenagakerjaan” <http://rachmatsibali.blogspot.com>, diakses Senin 04 Juni 2018, pukul 14.39 Wib

Wikipedia, “Buruh” <https://id.wikipedia.org>, diakses Kamis 16 Agustus 2018 Pukul 12.35 Wib.

Erna Ratnaningsih, “Pergeseran Paradigma Tentang Penyandang Disabilitas Dalam UU No. 8 Tahun 2016”, <http://business-law.binus.ac.id>, diakses Kamis 4 Oktober 2018 Pukul 07.30 Wib.

Om Makplus, “Definisi dan Pengertian Kecelakaan Kerja Serta Latar Belakang Faktor Terjadinya Kecelakaan Kerja” <http://www.definisi-pengertian.com>, diakses Senin 04 Juni 2018 pukul 22.34 Wib.

Elvira Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan, <http://elvira.rahayupartners.id>, diakses Kamis 16 Agustus 2018 Pukul 14.31 Wib.

Dwi Angghina, Hubungan Kerja, <https://dwiangghina31207314.wordpress.com>, diakses 27 Agustus 2018 Pukul 15.48 Wib.

Pramudyaanantawikrama, “Keselamatan Pekerja”, pramudyaanantawikrama.wordpress.com, di akses Selasa 28 Agustus 2018 Pukul 18.00 Wib.

Media Online Buruh Today, “Baca Tips PHK Karena Cacat Akibat Kecelakaan Kerja”, www.buruhtoday.com diakses Selasa 28 Agustus 2018 Pukul 17.12 Wib