

**ANALISIS PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI
INDONESIA**

(Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 /Pdt/2020)

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*

Oleh:

OMAR KHADAFI

NPM : 1906200576



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN




2024

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM
TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS
PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)
Nama : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 16 Oktober 2024.

Dosen Penguji

		
<p><u>(Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.Kn)</u> NIDN : 0103107703</p>	<p><u>(Dr. Bisdan Sigalingging, S.H., M.H.)</u> NIDN : 0116018002</p>	<p><u>(M. Iqbal, S.Ag., M.H.)</u> NIDN : 0117077404</p>

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU


Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id  rektor@umsu.ac.id  umsumedan  umsumedan  umsumedan  umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Rabu** tanggal **16 Oktober 2024**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
Prodi/Bagian : HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)
Penguji :

1. Dr. LILAWATI GINTING, S.H., M.Kn NIDN. 0103107703
2. Dr. BILDAN SIGALINGGING, S.H., M.H. NIDN. 0116018002
3. M. IQBAL, S.Ag., M.H. NIDN. 0117077404

Lulus, dengan nilai A, Predikat Sangat Baik

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (SH)**.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502


Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H.,M.H
NIDN. 0118047901



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi :

Nama : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
Prodi/Bagian : HUKUM / PERDATA
Judul skripsi : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)
Dosen Pembimbing : M. IQBAL, S.Ag., M.H. (NIDN. 0117077404)

Selanjutnya layak untuk diujikan


Medan, 10 Oktober 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502


Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN. 0118047901

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id unsumedan unsumedan unsumedan unsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
Prodi/Bagian : Hukum/ Hukum Perdata
Judul Skripsi : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)
Pembimbing : M. IQBAL, S.Ag., M.H.

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	27 - 12 - 2023	diskusi judul	
2	10 - 01 - 2024	Penambahan materi	
3	28 - 02 - 2024	memperbaiki sistem penulisan	
4	27 - 05 - 2024	memperbaiki rumusan masalah	
5	05 - 06 - 2024	Koreksi proposal	
6	30 - 07 - 2024	Seminar proposal	
7	20 - 09 - 2024	Perbaiki proposal lanjut skripsi	
8	27 - 09 - 2024	Perbaiki footnote	
9	09 - 10 - 2024	ACC sidang	

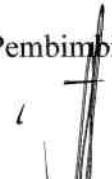
Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui,
Dekan Fakultas Hukum



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502

Dosen Pembimbing



M. Iqbal, S.Ag., M.H
NIDN : 0117077404



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Ela menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia ujian skripsi

Medan, 09 Oktober 2024

Dosen Pembimbing

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
M. IOBAL, S.Ag., M.H.
NIDN : 0107077404



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi :

NAMA : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)
PENDAFTARAN : TANGGAL 10 OKTOBER 2024

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM PEMBIMBING

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

M. IOBAL, S.Ag., M.H.
NIDN. 0117077404



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Rabu**, Tanggal **16 Oktober 2024**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
PRODI / BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM
TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS
PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)

Dinyatakan : (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

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum

NIDN : 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H

NIDN : 018047901

Anggota Penguji :

1. Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.Kn
2. Dr. Bisdan Sigalingging, S.H., M.Kn
3. M. Iqbal, S.Ag., M.H.

1.

2.

3.



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : OMAR KHADAFI
NPM : 1906200576
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA. (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 23/Pdt/2020)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 08 Oktober 2024
Saya yang menyatakan,



OMAR KHADAFI
NPM. 1906200576

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Pertama-tama saya sampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. 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 “Analisis Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja di Indonesia (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23/Pdt/2020)

Dengan selesainya skripsi ini, Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda Dedi Fernandes dan ibunda Anna Vita yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang yang telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang di berikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III Ibu Atika Rahmi,

S.H., M.H., Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Muhammad Iqbal S.Ag., M.H. selaku Dosen Pembimbing, Penghargaan dan terima kasih disampaikan kepada Ibu Nurhilmiyah, S.H., M.H, selaku Kepala bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terima kasih kepada Bapak Faisal Riza, S.H., M.H., selaku dosen penasehat akademik, dan terima kasih juga kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada sahabatku, Andri, Kasih, rido, Baktiar M. Ilham, Johandi Munara, Agung, Dafir, Yendi, Bayu, Johandy, Alvi, Toni, terimakasih 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 terimakasih yang setulus-tulusnya

Akhirnya tiada gading yang tak retak, retaknya karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun di sadari 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 mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2024

Hormat Saya

Penulis

Omar Khadafi

1906200576

ABSTRAK

Analisis Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di Indonesia.

(Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 23/Pdt/2020)

Omar Khadafi

NPM: 1906200576

Kecelakaan kerja merupakan permasalahan serius yang dapat mengakibatkan dampak negatif baik bagi pekerja maupun organisasi. Kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan cedera fisik dan gangguan kesehatan, tetapi juga berdampak pada produktivitas, biaya operasional, dan reputasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab utama kecelakaan kerja serta strategi pencegahannya. Data yang digunakan berasal dari laporan kecelakaan di berbagai sektor industri, wawancara dengan pekerja, dan observasi langsung di tempat kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor utama penyebab kecelakaan kerja meliputi ketidakpatuhan terhadap standar keselamatan, kurangnya pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Untuk mengurangi frekuensi kecelakaan kerja, penelitian ini merekomendasikan penerapan sistem manajemen keselamatan yang komprehensif, peningkatan pelatihan keselamatan, dan perbaikan kondisi kerja. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat mengurangi risiko kecelakaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Tujuan pembahasan ini adalah untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di pabrik bagaimana menganalisis kecelakaan kerja dari sisi studi kasus yang terjadi, kebijakan hukum dan peraturannya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kata Kunci : Kecelakaan Kerja, Undang-Undang

DAFTAR ISI

Berita Acara Ujian Skripsi	
Pendaftaran Ujian Skripsi	
Pernyataan Keaslian Skripsi	
Persetujuan Pembimbing	
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	9
2. Tujuan Penelitian.....	9
B. Manfaat Penelitian.....	10
C. Definisi Operasional.....	11
D. Keaslian Penelitian	12
E. Metode Penelitian.....	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	14
2. Sifat Penelitian	15
3. Sumber Data.....	15
4. Alat Pengumpul Data	13
5. Analisis Data	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja	19
B. Tinjauan Umum Tentang UUD No.13 Ketenagakerjaan	22
C. Tinjauan Umum Tentang Hak Pekerja	47
BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hukum Yang Mengatur Tentang Keselamatan dan Perlindungan Hukum	57
B. Penyebab Yang Dapat Memengaruhi Keselamatan Kerja	74
C. Tanggung jawab Hukum Bagi Pemberi Kerja Terhadap Pekerja.....	85
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. KESIMPULAN	103
B. SARAN	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hampir setiap bidang kehidupan pada masa sekarang ini diatur oleh hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia, hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan masyarakat¹. Campur tangan hukum yang semakin luas dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan, maksudnya bahwa hukum harus dapat menjadi pranata yang bekerja secara efektif dalam kehidupan masyarakat. Efektivitas hukum dalam negara yang sedang membangun, selalu dikaitkan dengan usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat ke arah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud, sangat diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi, serta mampu mewujudkan cita-cita pembangunan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah pemberi kerja.

Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, berupa pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang

¹Amelia Syafira Parinduri. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing" dalam Jurnal Resitusi, Vol 1, No.1, Januari-Juli 2019

bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan kerja, dan lingkungannya, serta cara melakukan pekerjaan.

Menurut Iman Soepomo, keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan tenaga kerja atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang menggunakan alat atau mesin, dan/atau bahan pengolah berbahaya. Sedangkan kesehatan kerja adalah aturan usaha untuk melindungi tenaga kerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorang pun diperbudak atau diperhamba. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang jamsostek,² disebutkan pada Pasal 1 butir (2) bahwa, “Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyebutkan “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

² Pasal 1 butir (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.³

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksud dalam Pasal 86 ayat (2) UU Ketenagakerjaan memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Dalam Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggungjawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.⁴

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (“SMK3”) juga diatur dalam Pasal 1 ayat (1) PP 50/2012, yakni bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Kemudian, pada dasarnya setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya. Kewajiban yang dimaksud berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 orang atau mempunyai tingkat

³ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Penjelasan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (“UU 13/2003”)

potensi bahaya tinggi.

Keselamatan kerja bagi seluruh karyawan merupakan tanggungjawab perusahaan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat perkakas, dan lain sebagainya. Tanggungjawab keselamatan kerja oleh perusahaan bertujuan agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja. Setiap perusahaan bertanggung jawab secara hukum atas setiap kejadian kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Tanggungjawab tersebut tidak hanya mengenai kerugian yang timbul akibat kecelakaan, tetapi juga memastikan pekerja yang mengalami cacat karena kecelakaan tidak diputus hubungannya.⁵

Jika karyawan dikarenakan kecacatan tersebut tidak dimungkinkan untuk bekerja selama lebih dari 12 bulan, maka perusahaan diperkenankan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan sebagaimana diatur dalam Pasal 154A UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disisipkan melalui Pasal 81 angka 45 Perppu No.2 Tahun 2022 tentang cipta kerja. Mengutip Pasal 86 ayat (1) huruf a UU ketenagakerjaan, setiap karyawan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja. Hal tersebut termasuk upaya keselamatan dan kesehatan kerja, guna memberikan jaminan keselamatan serta meningkatkan derajat Kesehatan para karyawan. Nasib yang menimpa pekerja tersebut sepenuhnya diperintahkan oleh pimpinan dan kemudian terjadi kecelakaan kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan, setiap kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja menjadi tanggungjawab perusahaan tempat pekerjaan itu dilaksanakan.

⁵ *Ibid.*, halaman 37

Perusahaan dapat diminta tanggung jawab karena pekerjaan dilakukan di tempat tersebut. Pekerja tersebut merupakan orang yang diperintahkan bekerja, sehingga yang bertanggungjawab seharusnya orang yang memberikan perintah suatu pekerjaan dilakukan, yaitu perusahaan. Perusahaan bertanggungjawab atas terjadinya kecelakaan kerja, perusahaan harus menanggung semua pekerja yang sudah atau belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (“BPJS”) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS sendiri terdiri dari jenis BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Adapun pekerja yang memang telah bekerja paling singkat 6 bulan memang diwajibkan menjadi peserta program jaminan sosial. Hal ini karena berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS, pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Ditegaskan lebih lanjut, setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (“JKK”) dan Jaminan Kematian (“JKM”) kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁶

⁶ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (“UU BPJS”)

Selanjutnya, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas manfaat JKK. Adapun yang dimaksud dengan JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Iuran JKK tersebut wajib dibayar oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara, berdasarkan jumlah upah sebulan dan tingkat risiko pekerjaannya.

Kemudian, penting untuk diketahui bahwa hak peserta dan/atau pemberi kerja selain penyelenggara negara untuk menuntut manfaat JKK di atas menjadi gugur apabila telah lewat waktu 5 tahun sejak kecelakaan kerja terjadi atau sejak penyakit akibat kerja didiagnosis.

Jaminan kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta ⁷meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan. Jaminan kematian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian. Kemudian, manfaat jaminan kematian dibayarkan paling lambat 3 hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui BPJS. Lalu, iuran jaminan kematian juga ditanggung oleh pemberi kerja.

Berdasarkan Pasal 34 ayat (1) PP 82/2019, manfaat JKM diberikan apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

⁷ Pasal 83 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

1. Santunan sekaligus Rp 20 juta diberikan kepada ahli waris peserta.
2. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp 12 juta diberikan kepada ahli waris peserta.
3. Biaya pemakaman sebesar Rp. 10juta diberikan kepada ahli waris peserta dan
4. Beasiswa Pendidikan bagi anak dari peserta yang telah memiliki masa iur paling singkat 3 tahun dan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Selain diatur dalam peraturan pemerintah, menurut UU Cipta Kerja, perjanjian kerja dapat berakhir salah satunya apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Kemudian, berdasarkan Pasal 81 angka 16 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸

Hal ini berarti, tanggungjawab perusahaan dalam hal pekerjanya meninggal dunia bergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas manfaat JKK berupa pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis dan santunan berupa uang. Namun,

⁸ Pasal 81 angka 16 Perppu Cipta Kerja Yang Mengubah Pasal 61 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan “UU Ketenagakerjaan”)

dalam hal pekerja meninggal dunia, manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan kepada ahli waris pekerja, yang terdiri dari santunan sekaligus, santunan berkala, biaya pemakaman, dan beasiswa Pendidikan bagi anak pekerja yang meninggal. Selain itu, pemberi kerja melalui ahli waris wajib memberikan dua kali pesangon pekerja, satu kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian yang dihitung berdasarkan perhitungan tertentu. Dinamisnya perkembangan regulasi sering kali menjadi tantangan Anda dalam memenuhi kewajiban hukum perusahaan.

Tanggungjawab perusahaan dalam hal pekerjaanya meninggal dunia itu sebenarnya bergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama. Mengenai apa yang dimaksud dengan kecelakaan lalu lintas pada jam kerja ini. Apakah kecelakaan lalu lintas tersebut dialami pekerja pada saat dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah atau kecelakaan lalulintas tersebut terjadi saat pekerja ditugaskan oleh perusahaan ke suatu tempat pada saat jam kerja. Pada dasarnya, kedua hal tersebut dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 14 Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Pertanggungjawaban hukum pidana pimpinan proyek terhadap kecelakaan kerja adalah sebagai suatu kewajiban untuk membayar pembalasan yang akan diterima pelaku dari seseorang yang telah dirugikan, menurutnya juga bahwa

pertanggungjawaban yang dilakukan tersebut tidak hanya menyangkut masalah hukum semata akan tetapi menyangkut pula masalah nilai-nilai moral ataupun kesusilaan yang ada dalam suatu masyarakat. Hambatan dalam penyelesaian masalah kecelakaan kerja, kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan proyek dengan bawahannya terkait kecelakaan kerja yang terjadi akibat kelalaian (culpa). Berdasarkan hal ini pula penulis merasa tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai “Analisis Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di Indonesia”. (Menurut Putusan Mahkamah Agung Nomor 23/Pdt/2020)

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini akan membahas permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia?
- b. Faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi keselamatan kerja bagi pekerja di Indonesia?
- c. Bagaimanakah pertanggungjawaban hukum bagi (pemberi kerja) terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Putusan Mahkamah Agung Nomor 23/Pdt/2020?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai didalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik

tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas dan konkrit serta relevan.⁹

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Undang-Undang apa saja yang mengatur tentang keselamatan dan perlindungan hukum bagi pekerja.
2. Untuk mengetahui apa saja penyebab yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja.
3. Untuk mengetahui apa pertanggungjawaban hukum bagi pemberi kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis, penelitian skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk meningkatkan dan mengembangkan Ilmu pengetahuan serta menambah wawasan khususnya dibidang ilmu hukum baik dalam konteks teori dan asas-asas hukum, serta memperdalam mengenai aspek hukum terhadap sejauh mana peran hukum dalam menganalisis terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa seorang pekerja.
- b. Secara praktis, penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih dan bahan pertimbangan bagi negara melalui institusi terkait tentang sejauh mana peran hukum dalam menganalisis terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa seorang pekerja.

C. Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada

⁹ Faisal & dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 5

pembaca terhadap batasan ruang lingkup fokus yang akan diteliti. Uraian definisi operasional merupakan kalimat-kalimat yang disusun berdasarkan arah dan tujuan penelitian.¹⁰ Adapun definisi operasional dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan Pasal I ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yaitu kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui Jalan yang biasa atau yang wajar dilalui.¹¹
- 2) Tanggungjawab Pengusaha, Pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman, melakukan pelatihan keselamatan, serta memberikan perlindungan bagi pekerja.
- 3) Hak Pekerja, pekerja berhak mendapatkan kompensasi, perawatan medis, pemulihan jika mengalami kecelakaan kerja, serta hak untuk melapor tanpa takut akan tindakan diskriminatif.

3.Keaslian Penelitian

Sejauh penelusuran penulis, belum ditemukan tulisan yang membahas tentang Pertanggungjawaban Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja pada berbagai sumber penelusuran baik itu perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun pencarian melalui internet, namun

¹⁰ *Ibid.*, halaman 5

¹¹ Suma'mur, 1989, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta, Haji Masagung, hlm.1

terdapat beberapa penelitian yang hamper sejenis dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu:

1. Siti Choina Lubis. NIM. 02011181520157. Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Palembang, 2019. Dengan judul skripsi “Pertanggung jawaban Pidana Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Hilangnya Nyawa Seseorang” penelitian ini membahas tentang pertanggungjawaban hukum pidana terhadap hilangnya nyawa seseorang akibat mengalami kecelakaan kerja yang dimana karena kesalahannya (kealpaannya) menyebabkan orang lain mati, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun.
2. Fahrul Chusairi. NIM. 0810113049. Ilmu Hukum, Fakultas Hukum. Universitas Brawijaya, Malang, 2013. Dengan judul skripsi “Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada PT. Sims Kalimantan Timur” penelitian ini membahas tentang bagaimana tanggungjawab perusahaan dan peran hukum dalam menganalisis terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi di PT.Sims Kalimantan Timur serta mengetahui bagaimana sikap perusahaan apabila tidak menunaikan hak korban yang sudah disepakati Bersama dalam perjanjian kontrak serta tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

D. Metode Penelitian

Penelitian merupakan hal yang mendasar dalam menemukan suatu hal yang baru yang bertujuan untuk menemukan suatu hal yang baru yang bertujuan untuk menemukan kebenaran ilmiah dan sistematis sehingga hasil dari

penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan keasliannya. Dalam penelitian bidang hukum, Metodologi digunakan dalam menemukan aturan hukum atau kebijakan hukum yang lebih efektif mengacu kepada teori hukum terbaru sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga dalam praktiknya, penelitian yang dilakukan dalam konteks hukum maka ruang lingkup kajian, mencakup permasalahan dalam konteks ilmu hukum, proses hukum, peristiwa hukum, dan ketentuan peraturan baik secara substansi maupun procedural. Metode penelitian merupakan jalan atau suatu cara yang digunakan untuk menemukan sesuatu hal yang baru sehingga melahirkan beraneka ragam pengetahuan melalui jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber hukum, serta Teknik analisis bahan hukum. Dalam hal penulisan skripsi ini, penulis akan memaparkan, diantaranya:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normative adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normative adalah penelitian hukum kepustakaan karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dalam dua pendekatan yaitu menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah sebagai aturan hukum yang menjadi fokus dan merupakan tema sentral suatu penelitian dan pendekatan sinkronisasi, pengertian ini bertujuan untuk mengungkapkan kenyataan, sampai sejauh mana perundang-undangan tertentu secara vertikal, atau mempunyai keserasian secara horizontal apabila menyangkut perundang-undangan yang sederajat mengenai

bidang yang sama.¹²

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu: studi kepustakaan atau studi dokumen (documentary study) untuk mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang diajukan, dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal hukum, hasil-hasil penelitian dan dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan seperti: Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP).

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku umum dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang menggambarkan secara sistematis data mengenai masalah yang akan dibahas.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian yang terdiri atas:

- a. Data yang bersumber dari kewahyuan yaitu Al-Quran dan Hadits (Sunah Rasul), Ijma' dan Qiyas. Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan¹³. Adapun ayat Al-Quran terkait

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mademuji. 2018. *Penilaian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 74

¹³ Bambang Suggono. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 184

dengan penelitian ini adalah terdapat dalam QS. Al-Hadid ayat 25 yang di mana artinya adalah: “Sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan Bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan.”

- b. Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan diakhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim. Nabi shallallahu ‘alaihiwasallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin‘Umar, Nabi shallallahu‘alaihi wasallam bersabda yang artinya “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering .” (Ibnu Majah, shahih). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.
- c. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui: Peraturan Perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah sebagai berikut:
 - 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang telah dikodifikasi menjadi Undang-Undang No.11 Tahun 2020.
 - 2) Permenaker No. 5 Tahun 1996 Tentang Sistem Manajemen K3

3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003

4. Alat Pengumpul data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian untuk mendapatkan gambaran atau informasi tentang penelitian yang sejenis dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dilakukan dengan mengumpulkan data-data dari internet, jurnal dan ensiklopedia guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian studi kepustakaan (library research) dilakukan dengan dua acara yaitu:

- a) Offline yaitu menghimpun data studi kepustakaan (library research) secara langsung mengunjungi serta membeli buku, perpustakaan guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b) Online, yaitu studi kepustakaan (library research) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

5. Analisis Data

Bahan hukum yang diperoleh dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu data yang diperoleh disajikan secara deskriptif dan dianalisis secara kualitatif dengan Langkah-Langkah sebagai berikut:

- a. Data penelitian diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan penelitian.
- b. Hasil klasifikasi data selanjutnya disistematisasikan.
- c. Data yang telah disistematisasikan kemudian dianalisis untuk dijadikan dasar dalam mengambil keputusan.¹⁴

¹⁴ Ida Hanifah dkk. Op.Cit, Hal. 19

6. Jadwal Penelitian

Langkah dalam melakukan penelitian terkait judul skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap I yaitu proses pembuatan judul beserta pembuatan proposal selama kurang lebih 2 (dua) bulan.
2. Tahap II yaitu proses pengumpulan data sekunder selama 2 (dua) minggu.
3. Tahap III proses pengajuan proposal skripsi selama 2 (dua) minggu.
4. Tahap IV yaitu proses perbaikan dan koreksi proposal selama 1 (satu) minggu.
5. Tahap V yaitu proses penyempurnaan penulisan skripsi selama 5 (lima) minggu

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/1999 tahun 1999 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui (Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 1999). Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan yakni peristiwa yang tidak diinginkan/diharapkan, tidak diduga, tidak disengaja terjadi dalam hubungan kerja yang berdampak pada kerugian berupa cedera pada pekerja, kerusakan barang-barang produksi dan kehilangan waktu selama proses produksi¹⁵.

Dampak kecelakaan kerja secara tidak langsung berupa dampak psikologi dan psikososial yang dialami oleh pekerja seperti ketakutan dan kegelisahan¹⁶. Kelelahan diatur secara sentral oleh otak, pada susunan saraf pusat terdapat sistem aktivasi yang bersifat simpatis dan inhibisi yang bersifat parasimpatis.

Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya

¹⁵ Kawatu, P. 2011. *Bahan Ajar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. FKM Unsrat

¹⁶ Suma'mur, P. K. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: CV

menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik serta adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

Menurut Undang-Undang No.1 Tahun 1970 yang telah dikodifikasi menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Perlindungan terhadap kecelakaan kerja tersebut merupakan tanggungjawab pengusaha atau perusahaan, maka dari itu untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh resiko kematian atau kecacatan maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk membayar iuran kepada pihak asuransi atau jaminan sosial lainnya.

Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja bahan, dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Jadi definisi tersebut mengarah kepada instruksi pekerja dengan mesin maupun alat-alat lainnya yang digunakan, atau instruksi pekerja dengan lingkungan kerjanya. Jadi resiko kecelakaan bisa terjadi kapan saja untuk itu kesadaran mengenai keselamatan dan Kesehatan kerja menjadi sangat diperlukan. Kebijakan ikut sertanya Indonesia

sebagai anggota World Trade Organization (WTO) sebagai salah satu bukti keseriusan pemerintah dalam mendukung sistem perekonomian bebas/terbuka yang secara tidak langsung memacu perusahaan-perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saing. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetap juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dan pembinaan sejalan dengan itu maka didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yakni:

1. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.
2. Setiap orang lain yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya.
3. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
4. Berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja.

Bahwa pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja

yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja pemenuhan perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi tanggungjawab pemerintah yang kemudian dituangkan dalam peraturan kemudian harus dijalankan oleh setiap perusahaan, pemerintah serta perusahaan harus saling bersinergi agar terwujudnya jaminan keselamatan dan Kesehatan bagi pekerja.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

1. Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan istilah perburuhan. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seseorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha)¹⁷. Tenaga kerja menurut Payaman Simanjuntak adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁸ Hukum ketenagakerjaan sama dengan hukum perburuhan.

Pertumbuhan dan perkembangan hukum perburuhan (Hukum Ketenagakerjaan) sangat berkembang pesat. Perkembangan hukum perburuhan sebagaimana tertulis dalam buku Iman Soepomo Pengantar Hukum Perburuhan

¹⁷ Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hlm 1

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta.

bahwa perkembangan hukum perburuhan dimulai dikenal sejak zaman perbudakan, yaitu di zaman orang yang memiliki budak dan budak sebagai pekerja yang dapat melakukan seluruh pekerjaan sesuai perintah majikan serta menyuruh budak ini untuk melakukan pekerjaan untuk kepentingan dan di bawah pimpinan si pemilik tersebut. Hal tersebut kurang tepat dilihat secara umum, karena secara sosiologis para budak itu memang manusia, tetapi secara yuridis mereka itu adalah tidak lain daripada barang milik orang lain yang menguasainya secara penuh mutlak tak terbatas baik dalam kehidupannya sosiologis maupun ekonomis bahkan juga hidup matinya. Berdasarkan perkembangan sejarah perburuhan ada beberapa tahapan.¹⁹

Hukum perburuhan pertama kali muncul di eropa sebagai reaksi atas perubahan yang dimunculkan revolusi industri. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum ketenagakerjaan, di antaranya:

- a. Imam Soepomo memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupuntidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.
- b. Molenaar, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerjaantara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.²⁰

¹⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 10

²⁰ Kusbianto, 2020, *Hukum Perburuhan*, Medan, hlm. 7

- c. Menurut Mr. Soetikno, hukum perburuhan ialah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan.²¹ Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam

²¹ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, hlm. 16

penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Kemudian Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Hakikat dari hukum Ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama (pasal 27 UUD). Namun bila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomi hal ini berbeda. Kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.

Secara yuridis, buruh memiliki hak kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun fakta secara sosiologis

kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan dimana majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.

Dengan demikian, kedudukan majikan lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara buruh dan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.

Kesimpulannya hukum perburuhan adalah sekumpulan peraturan-peraturan yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dan bertujuan untuk melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.

Namun Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagian sudah dirubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (disingkat UU Ciptaker atau UU CK) adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki

panjang 1.187 halaman²² dan mencakup banyak sektor, UU ini juga disebut sebagai undang-undang sapu jagat atau omnibus law.

Omnibus Law adalah sebuah konsep yang menggabungkan secara resmi (amandemen) beberapa peraturan perundang-undangan menjadi satu bentuk undang-undang baru. Ini dilakukan untuk mengatasi tumpang tindih regulasi dan memangkas masalah dalam birokrasi, yang dinilai menghambat pelaksanaan dari kebijakan yang diperlukan.

Konsep omnibus law atau juga dikenal dengan omnibus bill sendiri umumnya digunakan di negara yang menganut sistem common law, seperti Amerika Serikat dalam membuat regulasi. Jadi, UU Omnibus Law Cipta Kerja artinya UU baru yang menggabungkan regulasi dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya termasuk pasal tentang ketenagakerjaan menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana.

Sejak beberapa kali pergantian dari UU menjadi Perppu kemudian disahkan kembali menjadi UU, UU Cipta Kerja tidak banyak berubah secara signifikan. Substansinya masih sama. Jika dijabarkan, UU Cipta kerja ini terdiri atas 11 kluster pembahasan dengan beberapa poin di dalamnya, di antaranya:²³

1. Penyederhanaan perizinan berusaha
2. Ketenagakerjaan
3. Kemudahan dan perlindungan UMKM

²² "Jokowi Teken UU Ciptaker 1.187 Halaman, Nomor 11 Tahun 2020". CNN Indonesia. CNN Indonesia. 2 November 2020

²³ <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh>

4. Kemudahan berusaha
5. Dukungan riset dan inovasi
6. Administrasi pemerintahan
7. Pengenaan sanksi
8. Pengadaan lahan
9. Investasi dan proyek pemerintahan
10. Kawasan ekonomi

2. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pihak yang bersangkutan dengan Hukum Perburuhan itu bukan hanya buruh dan majikan saja, melainkan juga ada badan-badan lainnya, diantaranya²⁴ buruh/pekerja, Istilah buruh/pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Pada awalnya sejak diadakan Seminar Hubungan Perburuhan pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini di dasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah

²⁴ Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

baru memang tidak mudah.

Oleh karena itu, kita harus kembali dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini Undang-Undang menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja diganti dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 pekerja/buruh adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁵ Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup “Ibu Rumah Tangga” dalam istilah pemberi kerja sehingga Pembantu Rumah Tangga (PRT) yang

²⁵ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 3 menjelaskan tentang pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- a. Pemberi kerja, pada Pasal 1 angka 4 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Organisasi pekerja/buruh, diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
- c. Organisasi pengusaha, dalam perkembangan di Indonesia terdapat dua organisasi pengusaha, yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Organisasi pengusaha tersebut hanya bertujuan teknis yaitu bagaimana cara mengelola perusahaan dan sosial ekonomi, tidak berhubungan pada perburuhan.

- d. Pemerintah/penguasa, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan, dan pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan oleh Depnaker.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Hubungan kerja juga dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁴⁷ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Definisi hubungan kerja menurut Hartono Widodo dan Judiantoro adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi

kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²⁶ Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar-dasar hubungan kerja, meliputi:

- a. pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja
- b. kewajiban buruh merupakan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
- d. Berakhirnya hubungan kerja.
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi

²⁶ Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), halaman 10

tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁷

PHK (Pemutusan hubungan kerja) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan

²⁷ Amran Basri Op Cit Hal. 77

mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu, 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. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha 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.

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU 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 UU 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.

4. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.²⁸ Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah

²⁸ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi V, Kemendikbud tahun 2016

perikatan atau verbintenris (Pasal 1233) dan persetujuan atau overeenkomst (Pasal 1313).

Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah verbintenris diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan, dan perjanjian. Sedangkan istilah overeenkomst diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan Pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

Menurut Imam Soepomo, berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Selanjutnya, Prof. Subekti, S.H., menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk*

suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”²⁹

Unsur-unsur yang harus ada dalam suatu Perjanjian Kerja, diantaranya :

- a. Adanya unsur work atau pekerjaan.

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain.

- b. Adanya unsur perintah.

Pekerja melakukan pekerjaan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

- c. Adanya waktu.

Pekerja dalam melakukan pekerjaan harus ada jangka waktu yang disepakati.

- d. Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.³⁰

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini berhubungan dengan Undang-

²⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14.

³⁰ Lalau Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), Cet. Ke-2, h.37-38.

Undang tersebut memberikan panduan mengenai perjanjian kerja dengan tujuan pekerja/buruh tersebut mengetahui dan kewajibannya dan tercapainya kesejahteraan pekerja/buruh tersebut.

Hukum ketenagakerjaan secara khusus mengatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan mengenai kesahan suatu perjanjian kerja, suatu perjanjian kerja harus memenuhi 4 persyaratan sebagai berikut:³¹

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja memiliki peranan penting dalam sebuah hubungan kerja. Perjanjian Kerja merupakan sebuah kesepakatan yang mengatur bagaimana hak dan kewajiban pekerja serta ketentuan-ketentuan dalam perusahaan selama bekerja. Oleh karena itu, sebelum memulai pekerjaan para pekerja harus memperhatikan segala isi perjanjian sebelum menandatangani.

Perjanjian kerja juga berperan penting dalam keharmonisan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini dikarenakan pada perjanjian kerja terdapat ketentuan-ketentuan yang disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja. Setelah disepakati bersama oleh para pihak terlibat, maka kedepannya diharapkan kesepakatan tersebut akan memperkecil kemungkinan terjadinya perselisihan

³¹ *Ibid*, Pasal 52 ayat 1

dalam hubungan kerja. Dengan disepakatinya Perjanjian Kerja yang disahkan, nantinya Perjanjian Kerja akan memiliki kekuatan hukum untuk melindungi pihak-pihak terlibat apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti salah satunya yaitu perselisihan dalam hubungan kerja.

Berkaitan dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, apabila dalam Perjanjian Kerja terdapat ketentuan-ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku atau kurang menjamin kenyamanan bekerja, maka dapat didiskusikan kembali untuk mencapai kesepakatan.

Jenis perjanjian kerja sendiri terdapat 2 (dua) jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT dan PKWTT) dengan masing-masing ketentuannya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku.

PKWT maupun PKWTT adalah perjanjian kontrak kerja karyawan yang diterapkan dan berlaku saat ini di Indonesia. Baik PKWT maupun PKWTT diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengatur tata cara pemberlakuan PKWT di dalam UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (1), ketentuan tersebut adalah:

1. Perusahaan dapat memperbarui PKWT jika pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan terkait, belum dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu di perjanjian.

2. Pembaruan perjanjian dapat dilakukan setelah melebihi masa 30 hari setelah perjanjian kerja berakhir.
3. PKWT diberikan untuk pekerja musiman terkait satu jenis pekerjaan tertentu yang dikerjakan di musim tertentu.
4. PKWT bisa diberikan kepada karyawan kontrak yang sedang menjalani probation sebelum diangkat menjadi karyawan tetap.
5. Upah karyawan berdasarkan dari jumlah kehadiran jika karyawan sudah melewati masa probation 3 bulan, maka karyawan tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan keputusan perusahaan dan berubah menjadi PKWTT.
6. Dalam hal PKWT yang dilakukan atas dasar selesainya pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 56 ayat (2) huruf b, tidak ada pembatasan jangka waktu.
7. PKWT atas selesainya suatu pekerjaan harus memuat batasan suatu pekerjaan telah dinyatakan selesai.

Dengan kata lain, karyawan dengan perjanjian kerja berstatus PKWT disebut karyawan kontrak atau hanya sementara. Meski dalam praktiknya, perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui. Namun, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan tidak bisa memberikan status PKWT pada semua jenis pekerjaan. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Meski sekilas mirip, namun pada praktiknya PKWT dan PKWTT berbeda. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu diperuntukkan untuk karyawan tetap.

Mengacu pada Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PKWTT hanya akan berakhir apabila karyawan sudah memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau mengajukan resign. Sesuai dengan pengertian tersebut, PKWTT bersifat terus menerus dan tidak dibatasi oleh waktu. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kesempatan kerja PKWTT berstatus sebagai karyawan tetap.³²

Perusahaan biasanya tidak menetapkan status PKWTT secara langsung kepada karyawan baru. Pemerintah menetapkan bahwa, perusahaan harus memberikan masa percobaan terlebih dahulu kepada karyawan baru selama tiga bulan yang menggunakan perjanjian PKWT. Setelah masa percobaan tersebut berakhir, karyawan baru tersebut diangkat menjadi karyawan tetap dan menggunakan surat perjanjian PKWTT apabila karyawan dianggap telah memenuhi persyaratan. Sistem kontrak PKWTT dapat diberlakukan secara lisan dengan klausul-klausul yang berlaku yang tertera pada UU Ketenagakerjaan.

Alasan pemerintah melegalkan sistem kerja dengan PKWT adalah untuk menuntaskan masalah pengangguran. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem PKWT baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat.

Pada undang-Undang sebelumnya yaitu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang kerja dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, hubungan kerja tidak tetap tersebut tidak ada diatur, sebaliknya juga tidak ada dilarang. Sehingga kalau terjadi hubungan

³² *Ibid*, Pasal 60 Ayat 1

kerja kontrak dikarenakan masyarakat menggunakannya sebagai suatu kebiasaan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang lebih kuat dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya.

Hal ini dapat terlihat bahwa PKWT terdapat pengaturan tersendiri dalam sub bab tentang hubungan kerja. Kemudian dibuatlah peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004. Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan).

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Untuk pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yang terdiri dari dua macam syarat, yaitu syarat formil dan syarat materil. Syarat materil diatur Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Syarat- syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :³³

- a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak.
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan.
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.

³³ Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat materil dari perjanjian kerja tertentu disebutkan bahwa kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat (1) pada angka 1 dan 2 atau tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian dapat dibatalkan, yaitu dengan permohonan atau gugatan kepada pengadilan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) angka 3 dan 4 atau tidak memenuhi syarat objektif maka secara otomatis perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja.

Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini pengusaha tetap dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Ketentuan tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.100/VI/2004 disebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.³⁴ Apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Selanjutnya dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, namun apabila dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

Pembaruan sebagaimana yang dimaksud yaitu dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Selain itu disebutkan juga para pihak dapat mengatur hal lain dari ketentuan tersebut yang dituangkan dalam perjanjian.

Adapun syarat-syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut :

- a. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing digunakan untuk pekerja, pengusaha dan kantor departemen tenaga kerja setempat yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.
- b. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja

³⁴ Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004.

setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani kesepakatan kerja tertentu.

- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha.

Kesepakatan kerja tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:

1. Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan.
2. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja.
3. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan.
4. Besarnya upah serta cara pembayaran.
5. Hak dan kewajiban pekerja.
6. Hak dan kewajiban pengusaha.
7. Syarat-syarat kerjanya.
8. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja.
9. Tempat atau alokasi kerja.
10. Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya.
11. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku³⁵. Bila syarat-syarat perjanjian kerja tersebut lebih rendah maka syarat-syarat yang berlaku

³⁵ Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

adalah yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004 disebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

3. Hak Pekerja

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 melaksanakam 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 progam dari BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dapat memperoleh jaminan kecelakaan kerja apabila pemberi kerja atau perusahaan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam progam 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. Adapun sanksi yang dapat dikenakan terhadap pemberi kerja atau perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan atau tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yakni sanksi administratif dan sanksi pidana.

Pengertian pekerja/buruh menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan antara pengusaha dengan pekerja yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata, dengan adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Dalam pasal 50 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis.

Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dengan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang yang sedang berlaku, akibat

perjanjian kerja yang sah akan melahirkan hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Misalnya pekerja berhak atas upah, keselamatan kerja, dan berhak menjadi peserta jamsostek. Sedangkan hak pengusaha berhak memperoleh hasil kerja yang dilakukan pekerja, berhak memberikan perintah kepada pekerja dan sebagainya.

Dalam unsur adanya pekerjaan resiko kecelakaan kerja tidak dapat dipungkiri oleh pekerja atau pengusaha. Resiko kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena dibelakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur ketidaksengajaan. Lebih-lebih dalam bentuk perencanaan, tidak diharapkan karena kecelakaan kerja disertai dengan kerugian meteril ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja atau buruh.³⁶

Keselamatan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat perkakas, di tempat dimana perusahaan menyuruh karyawan melakukan pekerjaan. Tanggung jawab keselamatan kerja oleh perusahaan bertujuan agar setiap karyawan dapat terlindungi dari kecelakaan kerja dan bahaya yang mengancam badan, kehormatan serta harta bendanya. Hal ini merupakan hak yang harus didapatkan oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Namun ternyata kesadaran pengusaha atau pemberi kerja di indonesia untuk menjamin keselamatan kerja karyawan masih rendah.

Setiap karyawan, berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang

³⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hal. 107

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja. Hal ini meliputi upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan serta meningkatkan derajat kesehatan para karyawan. Jaminan keselamatan tersebut dapat dilakukan dengan cara pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Atau pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Dalam hal melaksanakan kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdata adalah:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

2. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda. Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

1. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab.
2. Melaksanakan secara baik.
3. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan.
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) tahun atau lebih.

- c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan.
 - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Diberikan perlindungan sebagai berikut:
- a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan.
 - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama.
 - c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat.
 - d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.³⁷

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-

³⁷ Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hal. 23-25

Undang Dasar 1945. untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serkat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi Internasional Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.³⁸

Dalam hal suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja

³⁸ Imam Syahputra, 2000. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hal. 18

3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia.
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan

kewajiban terhadap Negara.

5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama.
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat.
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan Pengusaha. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program jamsostek. Yang termasuk program tersebut adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan

keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Yang Mengatur Tentang Keselamatan dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja?

Pada dasarnya setiap tenaga kerja maupun perusahaan tidak ada yang menghendaki terjadinya kecelakaan. Hal tersebut merupakan naluri yang wajar dan bersifat universal bagi setiap makhluk hidup di dunia. Namun karena adanya perbedaan status sosial antara tenaga kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja, terutama pada saat melakukan kontrak perikatan dan hal-hal lain selama berlangsungnya hubungan kerja, maka diperlukan intervensi pemerintah untuk memberikan batas minimal yang harus dipenuhi dalam persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja. Batas minimal atau persyaratan minimal tersebut tertuang dalam pembukaan menimbang (point a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi : *“Bahwa setiap tenaga berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional”*.

Setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang diperlukan agar orang dapat hidup layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan atau penyakit³⁹. Sedangkan untuk mendapatkan upah yang cukup dalam pekerjaan yang ada di

³⁹ Direktorat Pengawasan Keselamatan Kerja Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, *Dasar-dasar K3*, Edisi I, 2004, h. 6

Negara kita sangatlah sulit dan lemahnya perlindungan buruh khususnya mengenai Pekerja Harian Lepas selanjutnya disingkat (PHL) kurang mendapatkan perhatian dalam pengamatan pemerintah.

Berbicara tentang keselamatan kerja, maka tidak terlepas dari pembicaraan hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha. Keselamatan adalah merupakan masalah esensial dalam suatu pelaksanaan hubungan kerja, karena hal tersebut dengan pelaksanaan hak asasi manusia. Buruh/pekerja walaupun berbeda kedudukan statusnya sama dengan majikan/pengusaha, adalah juga yang harkat dan martabatnya sebagai manusia wajib dihormati dan dijunjung tinggi.

Perlindungan Hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum Subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah.⁴⁰

Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang

⁴⁰ Akbar Faizal. *Politik Hukum Perlindungan Hakim*. Jurnal Cita Hukum. Volume 4 Nomor 1, Hlm. 13

bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bahwa mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.⁴¹

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, sebagaimana telah ditegaskan pada pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Moral dan kesusilaan.
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas pekerjaannya. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai peristiwa disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh

⁴¹ Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni sebesar tiga bulan upah dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang penggantian hak tersebut meliputi: Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Perlindungan Pekerja mencakup perlindungan terhadap keselamatan (atau keamanan) kerja (*veiligheid/safety*) dan kesehatan kerja (*gezondheid/health*) dalam menjalankan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan atau bahan pengolah berbahaya. Keselamatan kerja para pekerja mencakup kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang wajar dilalui. Keselamatan kerja atau keamanan kerja bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan/diolah sehingga pekerja dapat bekerja dengan aman, bukan hanya

sekedar menyelamatkan pekerja bersangkutan jika terjadi kecelakaan.

Kesehatan kerja merupakan perlindungan pekerja dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Kondisis fisiologisfisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja, seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker, seperti kanker paruparu dan leukimia, emphisema serta arthiritis. Kondisi-kondisi lain yang diketahui sebagai akibat dari tidak sehatnya lingkungan pekerjaan meliputi penyakit paru-paru putih, penyakit paruparu coklat, penyakit paru-paru hitam, kemandulan, kerusakan sistem saraf pusat, dan bronhitis kronis.

Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembiayaan langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan. Perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.
7. Dengan demikian secara umum perlindungan pekerja di tempat kerja (work place), mencakup:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia secara agama.

Keselamatan dan keamanan pekerja menurut hukum Islam terlihat pada ayat-ayat al-Qur'an salah satunya adalah Al-Qashash ayat 77 yang artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Asas pokok tentang keselamatan kerja dapat dilihat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) dengan ketentuan yang mewajibkan majikan/pengusaha untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan, sehingga

buruh/pekerja terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya sepanjang mengenai pekerjaan yang dilangsungkannya. Seperti yang disebutkan oleh Pasal 1602 ayat (1) dan (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) yang menyebutkan bahwa:

1. Majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas-perkakas dalam mana ia menyuruh melakukan pekerjaan mengadakan aturan yang sedemikian serta memberikan petunjuk-petunjuk hingga buruh diperlindungi terhadap bahaya bagi jiwa, kehormatan dan harta bendanya, sebegitu jauh sebagaimana dapat dituntut sepantasnya berhubung dengan sifat pekerjaannya.
2. Jika kewajiban itu tidak dipenuhi, majikan diwajibkan mengganti kerugian yang karenanya menimpa buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali apabila ia membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebahagian besar ada juga disebabkan oleh kesalahan kasar si buruh itu sendiri.

Istilah keselamatan menurut Imam Soepomo adalah kurang tepat karena beliau lebih condong menggunakan istilah keamanan kerja seperti yang ditulisnya dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan. Menurutnya keamanan kerja dimaksudkan sebagai keamanan bagi buruh/pekerja selama menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang mana pekerjaan tersebut menggunakan alat atau mesin serta bahan-bahan yang berbahaya lainnya. Jadi jelasnya bahwa keselamatan kerja itu sebenarnya adalah merupakan suatu usaha penjagaan terhadap keselamatan

buruh/pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja, ataupun bahan-bahan yang digunakan pada waktu melangsungkan pekerjaan.

Sebagai pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Setiap tenaga kerja di berikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dengan demikian perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.⁴²

Peningkatan perlindungan tenaga kerja adalah merupakan wahana yang harus diciptakan bagi setiap insan khususnya tenaga kerja baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja langsung maupun tidak langsung. Uraian-uraian ini maka jaminan sosial tenaga kerja yang sekarang dikelola Badan Hukum Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) akan berperan aktif sebagai perwujudan aspirasi perlindungan ketenagakerjaan yang mempunyai dampak positif terhadap

⁴² Adrian Sutedi, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

usaha-usaha peningkatan disiplin kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Pemberi Kerja termasuk pemberi kerja, Pengurus Yayasan/Koperasi dan Usaha mandiri sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya di BPJS, di samping itu pemberi kerja wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan kemajuan yang dicapai pemberi kerja.⁴³

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pemberi kerja untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

⁴³ *Jurnal Cakrawala Hukum*, Volume 12 No. 1 April 2021

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pemberi kerja; keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu: Aspek Materil, aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik, Aspek Immateril, Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis pekerja.

Adapun Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo, meliputi 5 bidang yaitu;

1. Pengerahan/ penempatan tenaga kerja.
2. Hubungan kerja.
3. Kesehatan kerja.
4. Keamanan kerja, dan Jaminan sosial buruh.

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu:

- 1) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang

digunakan oleh perusahaan.

- 2) Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
- 3) Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.

Perlindungan keselamatan dan Kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.⁴⁴

Kesehatan Kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak

⁴⁴ Aloysius Uwiyono. 2014 *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta

untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuanketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasanpembatasan terhadap kekuasaan pemberi kerja untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Bahwa para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Karena sifatnya yang hendak mengadakan “pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU Ketenagakerjaan, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat “memaksa”, bukan mengatur.

Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindunga sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undangundang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan “hukum umum” (Publiekrechtelijk) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut.⁴⁵ Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu: Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial, adanya sumber bahaya, adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu. Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung.

Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan Kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, “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 pengertian tersebut di atas, maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang

timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja.

Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Kalaupun terlanjur terjadi, penanganannya dapat segera dilakukan.

Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pemberi kerja dan pemerintah. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

Bagi pemberi kerja, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pemberi kerja harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan adalah antara lain, Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja

dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan social ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara dimana suatu perusahaan beroperasi.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah).⁴⁶

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan adalah antara lain, untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan social-budaya dan masyarakat atau negara dimana suatu perusahaan beroperasi.

Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja adalah pembangunan

⁴⁶ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Armico, Bandung, 2003, hlm 42

ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja.
- c. Yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- d. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
- e. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴⁷

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari

⁴⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Upaya menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pemberi kerja sehingga pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Ketentuan ini di pertegas kembali dalam pasal 3 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang tata cara pengenaan Sanksi Administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan social yang diikuti Memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

B. Penyebab Yang Memengaruhi Keselamatan Kerja

Penerapan teknologi pengendalian keselamatan dan keamanan kerja, dapat menjadi harapan bagi tenaga kerja agar mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Oleh karena itu, unsur yang ada didalam keamanan, kesehatan, dan keselamatan tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi, serta teknologi yang ada. Masalah pekerjaan itu sering terjadi dengan cara tertentu, secara umum ketidakpuasan ini biasanya bervariasi pada masalah; pengupahan; jaminan sosial; perilaku penugasan yang terkadang tidak sesuai dengan kepribadian; Tenaga kerja dan kapasitas kerja yang kurang terlihat dengan pekerjaan yang harus dilakukan; Masalah pribadi.

Keselamatan adalah suatu bentuk perlindungan dengan upaya pencegahan dan pengawasan dalam melakukan berbagai hal. Pengertian Keselamatan Kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja karyawan. Menurut Rivai “Keselamatan kerja (safety) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”⁴⁸.

“Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Swasto “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja

⁴⁸ Rivai, Veltzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana

adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri. Keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ditentukan oleh beberapa faktor.

Menurut Swasto mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja⁴⁹. Menurut Mangkunegara beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya kecelakaan yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. penyusunan dan penyimpangan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara
 - a. pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
 - a. pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
 - c. pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - d. penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

⁴⁹ Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

4. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- a. kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
- b. emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya. Sebagian karyawan kurang mengerti fungsi dari keselamatan kerja secara maksimal dan bentuk perlindungan sehingga dapat membawa resiko yang berbahaya bagi pekerja itu sendiri.

Kesehatan adalah hal yang paling berharga dalam hidup, tanpa kesehatan kita tidak akan menikmati hidup. Maka dari itu kita perlu menjaga kesehatan agar dapat melakukan kegiatan kita sehari-hari. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material. Karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Menurut Moenir yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”. menjelaskan bahwa “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja”.

Menurut Mathis dan Jackson menyebutkan bahwa “Kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi

yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”.⁵⁰ Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU Ketenagakerjaan. Dengan

⁵⁰ Mathis and Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
3. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, seseorang individu dapat mempertahankan kondisi kesehatannya dalam bekerja. Kesehatan fisik dan mental yang dimiliki oleh para karyawan dalam lingkungan kerja, kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan diminta untuk terbebas dari penyakit, cedera yang bisa mengganggu aktivitas. Rasa sakit yang disebabkan dari lingkungan kerja berpengaruh pada karyawan, secara umum kondisi lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dapat membuat menurunnya kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri seorang individu melalui penyuluhan dan pembinaan. Menurut Swasto dikatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja
 - a. Kondisi Fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana dan lain-lain.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berfungsi sebagai perlindungan pekerja atas keselamatannya saat bekerja dan meningkatkan produktivitasnya. K3 yang baik dapat menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja tersebut. Peran lain K3 adalah memelihara dan menggunakan alat-alat secara aman dan efisien. Kebijakan perlindungan tenaga kerja dengan K3 antara lain bertujuan untuk menciptakan hubungan yang serasi antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Faktor-faktor keselamatan kerja antara lain perilaku keselamatan, manajemen organisasi, lingkungan kerja fisik dan iklim keselamatan adalah salah satu pendekatan yang didesain untuk meningkatkan keselamatan kerja sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Penelitian Rosnes, et al. mengidentifikasi bahwa faktor lingkungan kerja dapat menghambat atau menunjang keselamatan kerja. Manajemen K3 dan upaya

pengurangan risiko K3 diharapkan untuk memperhatikan potensi bahaya dan kecelakaan kerja yang dapat ditimbulkan dari kondisi lingkungan yang berbahaya.

Sistem manajemen K3 dapat memperbaiki kondisi kerja dan juga dapat mempengaruhi sikap serta perilaku karyawan. Hal ini dapat mengurangi tingkat kecelakaan di tempat kerja. Beberapa sistem manajemen keselamatan kerja memiliki hubungan langsung dan tidak langsung dengan komponen keselamatan kerja lainnya seperti kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan kerja. Di sisi lain faktor pengetahuan K3 dan motivasi K3 memiliki peran utama dalam mencapai kepatuhan keselamatan dan motivasi K3.

Kines dkk mengemukakan bahwa faktor-faktor di dalam iklim keselamatan terbukti mampu dan konsisten digunakan untuk mengukur iklim keselamatan pada suatu perusahaan, yang juga berpengaruh terhadap peningkatan keselamatan kerja. Penelitian ini mengemukakan bahwa ada dimensi pembentuk iklim keselamatan yang sangat berpengaruh yaitu: wewenang manajemen terhadap keselamatan, prioritas keselamatan pekerja dan pengambilan resiko, dan kepercayaan pekerja terhadap kemampuan sistem keselamatan.⁵¹

Berdasarkan Moekijat, Program keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dilaksanakan karena tiga faktor penting, yaitu:⁵²

- a. Berdasarkan perikemanusiaan. Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya.

⁵¹ Kines, P., dkk., (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomic*, Vol. 41, pp. 634-646.

⁵² Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta efek terhadap keluarga.

- b. Berdasarkan Undang-Undang. Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan Kesehatan kerja berdasarkan Undang -undang , bagi Sebagian mereka yang melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda.
- c. Berdasarkan Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja diperlukan Alat Pelindung Diri (APD) yang memenuhi syarat sehingga dapat mengurangi terjadinya risiko kecelakaan kerja .Oleh karena itu, dengan adanya industri yang sedang berkembang, maka keselamatan dan kesehatan kerja harus menjadi pedoman bagi tenaga kerja maupun perusahaan. Timbulnya bahaya akibat kerja dapat berupa kecelakaan kerja. Kecelakaan akibat kerja banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja yaitu: Umur, Jenis kelamin, Masa kerja, Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), Tingkat pendidikan, dan Perilaku. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja diseluruh perusahaan yang menjadi anggota jamsostek yang meliputi 7 juta pekerja. Jika jumlah pekerja di Indonesia mencapai 90 juta orang, maka diperkirakan lebih 700.000 kejadian

setiap tahun.⁵³

Karena itu, Internasional Labour Organization (ILO) memperkirakan kerugian akibat kecelakaan mencapai kondisi keselamatan kerja perusahaan di Indonesia secara umum diperkirakan termasuk rendah, padahal tenaga kerja adalah faktor penting bagi kegiatan perusahaan. 2-4 % dari Gross National Product (GNP) suatu negara. Kerugian akibat kecelakaan dan kejadian lainnya ini merupakan risiko yang harus dihadapi oleh setiap organisasi atau perusahaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memberikan indikator tentang faktor-faktor yang harus ditaati oleh setiap perusahaan dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya adalah setiap perusahaan yang mempekerjakan seratus orang dengan tingkat bahaya maka wajib melaksanakan manajemen K3, perencanaan tempat kerja, komitmen dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko, penerapan pelatihan keselamatan, komunikasi, audit manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan pelaporan.

Sementara undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menjelaskan tentang syarat - syarat keselamatan kerja diantaranya adalah mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik psikologis maupun fisik, keracunan, infeksi dan penularan, memberi alat pertolongan diri

⁵³ Ramli. 2010. *Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja*.

pada pekerja, menyenggarakan penyegaran udara yang cukup, memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara). Dengan memperhatikan banyaknya risiko yang diperoleh perusahaan, maka mulailah diterapkan Manajemen Risiko sebagai inti dan cikal bakal Sistem Manajemen K3.

Melalui konsep ini sudah mulai menerapkan pola preventif terhadap kecelakaan yang akan terjadi. Manajemen Risiko menuntut tidak hanya keterlibatan pihak manajemen tetapi juga komitmen manajemen dan seluruh pihak terkait termasuk pekerja. Peran manajemen sangat diperlukan terutama pada tahap pengendalian risiko, karena pengendalian risiko membutuhkan ketersediaan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan hanya pihak manajemen yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Dari perjalanan pengelolaan K3 diatas semakin menyadarkan akan pentingnya K3 dalam bentuk manajemen yang sistematis dan mendasarkan agar dapat terintegrasi dengan manajemen perusahaan yang lain. Integrasi ini diawali dengan kebijakan dari perusahaan untuk menerapkan suatu Sistem Manajemen K3 untuk mengelola K3. K3 mempunyai pola pengendalian kerugian secara terintegrasi (Total Loss Control) yaitu sebuah kebijakan untuk menghindarkan kerugian bagi perusahaan, property, personel diperusahaan dan lingkungan melalui penerapan Sistem Manajemen K3 yang mengintegrasikan

sumber daya manusia, material, peralatan, proses, bahan, fasilitas dan lingkungan dengan pola penerapan prinsip manajemen yaitu perencanaan (plan), pelaksanaan (do), pemeriksaan (check), peningkatan (action).

C. Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan (Pemberi Kerja) Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Putusan Mahkamah Agung Nomor 23/Pdt/2020.

Pada dasarnya tenaga kerja atau pekerja mempunyai hak dan kewajiban pada perusahaan sebagai pemberi kerja. Sehubungan dengan melakukan pekerjaan baik pekerjaan tetap, kontrak dan harian telah mengetahui sedikit banyaknya apa yang menjadi haknya karena telah dicantumkan dalam perjanjian kerja, baik dalam pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja maupun perlindungan Jamsostek serta hak-hak dasar yang menyangkut kepada pekerja. Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum,⁵⁴ tentang apa-apa yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut, ketentuan ini diatur dalam Pasal 4 huruf C Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi. Jadi perlindungan hukum adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.

Jika karyawan dikarenakan kecacatan tersebut tidak dimungkinkan untuk bekerja selama lebih dari 12 bulan, maka perusahaan diperkenankan melakukan

⁵⁴ Adinda Farah Maulidin, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*” Volume 21 Nomor 2 November 2023

pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan sebagaimana diatur dalam Pasal 154A UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disisipkan melalui Pasal 81 angka 45 Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Mengutip Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, setiap karyawan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja. Hal tersebut termasuk upaya keselamatan dan kesehatan kerja, guna memberikan jaminan keselamatan serta meningkatkan derajat kesehatan para karyawan.

Perusahaan dapat diminta tanggung jawab karena pekerjaan dilakukan di tempat tersebut. Bapak Sahminan merupakan orang yang diperintahkan bekerja, sehingga yang bertanggung jawab seharusnya orang yang memberikan perintah suatu pekerjaan dilakukan, yaitu perusahaan.

Perusahaan bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja, perusahaan harus menanggung semua pekerja yang sudah atau belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Kemudian, pada Pasal 1367 KUHPerdara menyatakan, majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.

Perusahaan juga harus bertanggung jawab melaporkan setiap kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja yang menimpa karyawan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan dinas ketenagakerjaan setempat.

Pelaporan tersebut harus dilakukan tidak lebih dari 2x24 jam sejak terjadinya kecelakaan sebagai laporan tahap I. lalu, perusahaan harus melakukan kecelakaan

atau penyakit akibat kerja yang menimpa karyawan sejak karyawan dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia kepada BPJS Ketenagakerjaan dan dinas ketenagakerjaan pada laporan tahap II tidak lebih dari 2x24 jam.

Dalam hal telah terjadinya hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pengusaha, maka ada beberapa bentuk perlindungan terhadap pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Bentuk Perlindungan Upah merupakan tujuan daripada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaannya, sehingga peranan upah sangatlah penting dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang melakukan pekerjaannya kepada orang lain. Hal mengenai upah secara jelas diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hal pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarga yang meliputi kebutuhan primer, sekunder dan tersier.
- 2) Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal,

maka perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku mengenai keselamatan kerja dan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja, kecelakaan kerja tidak dapat diduga kapan terjadinya. Sehingga berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja menyebutkan tentang jaminan kecelakaan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan santunan berupa uang.

- 3) Perlindungan asuransi kerja/jaminan sosial tenaga kerja Pada dasarnya pekerja dalam melakukan pekerjaannya pada perusahaan berhak atas perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Peraturan Pelaksanaan, Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2007 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sehingga berdasarkan Perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami kecelakaan kerja terdapat 3 bentuk perlindungan hukum. Maka jika dikaitkan dengan studi kasus yang terjadi antara PT. Habco Primatama dengan Buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan meninggal secara mendadak yaitu Bapak Sahminan tersebut. Apakah perusahaan PT. Habco Primatama telah melakukan Perlindungan Hukum terhadap para pekerjanya? Oleh karena itu, harus adanya pertimbangan mengenai hal tersebut berdasarkan pertimbangan hakim.

Bahwa sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap para pekerja yang

dilakukan oleh perusahaan PT. Habco Primatama untuk mencegah kemungkinan yang terjadi akibat kecelakaan kerja pada tempat kerja. Maka perusahaan PT. Habco Primatama mendaftarkan para pekerjaannya ke PT. Jamsostek sebagai bentuk perlindungan hukum apabila terjadi kecelakaan kerja sebagai salah satu dari 3 bentuk perlindungan hukum terhadap buruh, dengan itu para pekerja berhak mendapatkan biaya pengobatan atau santunan berupa uang dari PT. Jamsostek. Seperti kasus yang terjadi oleh Bapak Sahminan yang mengalami kecelakaan kerja, perusahaan PT. Jamsostek melakukan pendaftar asuransi kerja/jaminan sosial atas nama Sahminan PT. Habco Primatama. Sehingga pada saat Bapak Sahminan mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan dirinya meninggal dunia, Bapak Sahminan mendapatkan santunan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) meninggal dunia dengan nominal Rp. 161.016.370 dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Tidak hanya itu saja namun, PT. Habco Primatama memberikan perlindungan upah dengan upah yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati, sehingga Bapak Sahminan mendapatkan upah sejumlah Rp. 2.800.000 sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh yang telah melakukan pekerjaannya.

Pada ketentuannya UU Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus membuktikan bahwa kecelakaan tersebut terjadi karena kesalahan pengusaha atau kelalaian pengusaha, dimana tidak memenuhi kewajiban untuk memelihara dan melindungi tempat kerja dan alat-alat kerja sehingga menimbulkan kecelakaan

yang mengakibatkan adanya kerugian bagi pekerja/buruh.

Namun untuk membuktikan bahwa adanya kesalahan dari pihak pengusaha adalah hal yang sulit bagi pekerja. Hal ini mengingat kedudukan pekerja sebagai penerima kerja yang merupakan kriteria golongan lemah dalam perekonomian di perusahaan, sehingga apabila pekerja yang mendapatkan kecelakaan tidak akan memberanikan diri untuk mengakui kecelakaan yang menimpanya. Pada pengusaha juga terbukti kecelakaan terjadi dalam hubungan kerja atau sakit akibat hubungan kerja maka pekerja tersebut berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja merupakan kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dalam hal pengusaha telah mendaftarkan pekerja menjadi peserta Jamsostek, maka kewajiban pengusaha hanya melaporkan kecelakaan tersebut kepada kantor PT. Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan) agar pekerja mendapatkan penggantian biaya dan santunan atas kecelakaan kerja tersebut.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan dan keselamatan dalam bekerja merujuk pada rangkaian regulasi dan kebijakan yang bertujuan melindungi hak dan keamanan pekerja di tempat kerja. dalam mencakup aspek hukum terkait klaim kompensasi, tanggung jawab perusahaan, serta norma dan standar keselamatan. Fokusnya bukan hanya pada penanggulangan dampak kecelakaan, tetapi juga pada pencegahan peralatan pelindung dan penegakan standar keselamatan. Sistem ini memberikan landasan bagi pekerja untuk mengajukan klaim atas cedera atau kehilangan yang terkait dengan pekerjaan, dengan memastikan adanya tanggung jawab hukum dan kewajiban

perusahaan untuk menciptakan lingkungan hukum kerja yang aman.

Dengan demikian, perlindungan hukum ini tidak hanya menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan, tetapi juga mendorong peningkatan keselamatan di tempat kerja secara keseluruhan. Perlindungan hukum ini mencakup hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi atas cedera yang diderita, termasuk biaya medis dan ganti rugi. Selain itu, terdapat juga upaya-upaya dalam mendorong penerapan praktik keselamatan kerja yang efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

Namun, tantangan masih ada dalam menegakkan perlindungan hukum ini secara efektif, terutama dalam menghadapi kasus-kasus di mana perusahaan tidak mematuhi standar keselamatan atau berusaha menghindari tanggung jawab mereka. Dengan memperkuat kerangka hukum dan meningkatkan penegakan hukum, diharapkan dapat lebih efektif melindungi hak dan keselamatan para pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pemberi kerja wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/ buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁵⁵

⁵⁵ Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk Program Jaminan Tenaga Kerja yang dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pemberi kerja, apabila di dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjanya sebesar 1 (satu) juta rupiah untuk setiap bulannya.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja oleh pemberi kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenagan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Dalam pasal 18 peraturan pemerintahan No.14 Tahun 1993 yang telah diubah dalam peraturan pemerintahan RI No. 76 Tahun 2002 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja menentukan kewajiban-kewajiban pengusaha sebagai berikut.

- a. Pengusaha wajib memberikan pertolongan pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.
- b. Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa pekerja kepada kantor dinas ketenagakerjaan dan badan penyelenggaraan jamsostek (BPJS ketenagakerjaan) sebagai tahap I

- c. Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada kantor dinas ketenagakerjaan dan BPJS ketenagakerjaan tahap II, setelah ada surat keterangan dokter penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut:
- 1) Sementara tidak mampu bekerja.
 - 2) Cacat sebagian untuk selama-lamanya.
 - 3) Cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental.
 - 4) Meninggal dunia.
- d. Pengusaha wajib memberikan laporan sekaligus merupakan pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada badan pengelola jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan dengan melampirkan :
- 1) Foto copy kartu peserta
 - 2) Surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja.
 - 3) Kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan
 - 4) Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh kantor BPJS ketenagakerjaan. Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban pemberi kerja untuk dipenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pemberi kerja adalah merupakan kewajiban pemberi kerja. Pada umumnya yang menjadi kewajiban pemberi kerja/pemberi kerja ketentaannya diatur dalam kaidah heteronom yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka melindungi pekerja di perusahaan. Apabila ingin diatur lebih khusus terkait perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaan, maka

ketentuannya biasanya diatur dalam kaidah otonom, yaitu melalui perundingan untuk menyusun perjanjian kerja bersama atau diatur tersendiri di dalam peraturan perusahaan.

Bertolak dari substansi/unsur perjanjian kerja sebagai awal hubungan kerja, maka yang menjadi kewajiban pemberi kerja/pemberi kerja adalah: menyediakan pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan membayar upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh. Disisi lain, pekerja/buruh berhak untuk melakukan pekerjaan sesuai perjanjian yang diadakan dan memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang dilakukan. Menjadi kewajiban pekerja/buruh dalam hal tersebut adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas petunjuk atau perintah yang diberikan oleh pemberi kerja/pemberi kerja, sesuai waktu yang ditentukan.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), khususnya Jaminan Kesehatan di Indonesia memasuki era baru dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan sebagaimana diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 28 tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Pasal 11 ayat (5) Peraturan Presiden Nomor 28 tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan menyebut jika pekerja/buruh belum terdaftar pada BPJS Kesehatan, pemberi kerja wajib bertanggung jawab pada saat pekerja membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan. Pasal 11 ayat (6)

mengatur sanksi untuk pemberi kerja yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam program JKN, sanksi berupa teguran tertulis, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Pemeliharaan kesehatan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (Promotif) dan pemulihan (Rehabilitatif). Manfaat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Jaminan kecelakaan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Adanya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan tujuan dari undangundang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan kecelakaan secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Jaminan kecelakaan kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi

bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.⁵⁶ Dari ketentuan itu dapat dijabarkan bahwa ruang lingkup jaminan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja apabila mengalami kecelakaan pada saat perjalanan menuju tempat kerja, di tempat kerja, atau perjalanan dari tempat kerja.

Setiap pekerja pada dasarnya mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. 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.

Sakit akibat kerja apabila timbulnya penyakit setelah pekerja menjalankan pekerjaan relatif dalam dalam jangka waktu yang lama. Dalam bekerja Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena seseorang yang mengalami sakit atau kecelakaan dalam bekerja akan berdampak pada diri, keluarga dan lingkungannya. Salah satu komponen yang dapat meminimalisir kecelakaan dalam kerja adalah tenaga

⁵⁶ Manulang, Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka. Jakarta

kesehatan. Tenaga kesehatan mempunyai kemampuan untuk menangani korban dalam kecelakaan kerja dan dapat memberikan penyuluhan kepada masyarakat untuk menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.⁵⁷

Tujuan keselamatan kerja adalah melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi serta produktifitas nasional, menjamin keselamatan setiap pekerja/buruh dan melindungi sumber produksi agar dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien. Pemberi kerja tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif) penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

Dengan demikian, diharapkan tercapainya derajat kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat melaksanakan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang pengembangan.

Pemberian pelayanan kesehatan yang dijamin dalam Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 (Pasal 22) adalah sebagai berikut: Pelayanan kesehatan tingkat pertama; Pelayanan tingkat rujukan tingkat lanjutan; Pelayanan kesehatan lain yang ditetapkan oleh Menteri. Secara garis besar ada tiga metode pelayanan medis dalam

⁵⁷ Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pemberi Kerja*. Pustaka Yustita, Jakarta.

pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan, yaitu metode restitusi terbatas, metode pelayanan medis secara langsung, dan metode pembayaran kepada tenaga medis.

Keselamatan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat perkakas, di tempat dimana perusahaan menyuruh karyawan melakukan pekerjaan. Tanggung jawab keselamatan kerja oleh perusahaan bertujuan agar setiap karyawan dapat terlindungi dari kecelakaan kerja dan bahaya yang mengancam badan, kehormatan serta harta bendanya. Hal ini merupakan hak yang harus didapatkan oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Namun ternyata kesadaran pengusaha atau pemberi kerja di Indonesia untuk menjamin keselamatan kerja karyawan masih rendah. Setiap karyawan, berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja. Hal ini meliputi upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan serta meningkatkan derajat kesehatan para karyawan.

Jaminan keselamatan tersebut dapat dilakukan dengan cara pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja atau pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Berdasarkan hak karyawan tersebut, berdasarkan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pihak perusahaan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami perlindungan hukum yang diterapkan terhadap buruh yang mengalami kecelakaan kerja pada putusan Nomor 23/Pdt.susPHI/2020/PN Banjarmasin dan mengetahui tanggung jawab perusahaan terhadap buruh yang mengalami kecelakaan kerja pada putusan Nomor 23/Pdt.sus-PHI/2020/PN Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif yaitu dengan melakukan penelitian terhadap sumber-sumber tertulis meliputi penelitian terhadap sumber-sumber hukum, peraturan perundang-undangan, dan buku tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (Library Research).

Hasil penelitian adalah apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang dan biaya pengobatan dari PT. JAMSOSTEK atau dari pengusaha jika belum terdaftar sebagai peserta Jamsostek. Selanjutnya mengenai ganti rugi dalam hubungannya dengan tenaga kerja yang wajib diberikan oleh perusahaan adalah memberikan hak-hak pekerja seperti yang diatur dalam Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992 dan UU No.14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kesimpulan dari penelitian adalah mengenai masalah keselamatan dan kesehatan berdasarkan Studi Kasus Putusan No.23/Pdt.sus-PHI/2020/PN Banjarmasin bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus membuktikan bahwa kecelakaan tersebut terjadi karena kesalahan pengusaha atau kelalaian pengusaha.

Kehadiran perusahaan dalam rangka pembangunan dibidang ketenagakerjaan ditandai dengan pesatnya kuantitas pekerja/karyawan dalam perusahaan. Perusahaan sebagai pemberi kerja, wajib memenuhi hak-hak dari pada pekerja/karyawan, demikian sebaliknya pekerja/karyawan wajib melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja. Hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja dan perusahaan) tercipta pada saat hubungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi pada pekerja di perusahaan. Kecelakaan kerja ini biasanya terjadi karena faktor dari pekerja itu sendiri dan lingkungan kerja yang dalam hal ini adalah dari pihak pengusaha. Resiko-resiko yang menimpa pekerja dapat terjadi sewaktu-waktu baik pada waktu kerja maupun diluar kerja demi tuntutan perusahaan. Resiko yang menimpa pekerja dapat menimbulkan cacat sebagian, cacat seumur hidup, bahkan dapat menimbulkan kematian. Sehingga syarat-syarat keselamatan kerja perlu ditetapkan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja di tempat kerja, seperti memeriksa para pekerja secara rutin, memakai alat pelindung kerja dan mematuhi semua syarat keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diwajibkan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Hal ini juga mencakup masalah seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, upah yang adil, jam kerja yang wajar, hak cuti, dan hak untuk membentuk serikat pekerja, sebaliknya para pengusaha juga menjamin sosial tenaga kerja salah satunya adalah jaminan kecelakaan kerja yang diatur dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional Undang Undang Nomor 40 tahun 2004.

Akan tetapi, selalu saja ada penyelewengan tindakan dalam pemberlakuan perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami kecelakaan kerja, misalnya kasus antara PT Habco Primatama dengan Rina Ariana sebagai ahli waris alm. Bapak Sahminan. Masalah yang terjadi adalah PT Habco Primatama menolak peristiwa kematian alm. Bapak Sahminan sebagai akibat dari kecelakaan kerja dan tidak mau memberikan santunan kematian sesuai undang-undang yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Berdasarkan Pasal 61 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa “dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Dalam kasus Putusan Nomor 23/Pdt.sus-PHI/2020/PN Banjarmasin, ahli waris dari alm. Bapak Sahminan berhak mendapatkan uang santunan kematian sesuai undang-undang yang berlaku. Dikarenakan alm. Bapak Sahminan merupakan pekerja laut yang mana sesuai Pasal 31 ayat (2) huruf b PP No. 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan maka PT Habco Primatama wajib membayarkan santunan meninggal akibat kecelakaan kerja sebesar Rp150.000.000 (seratus lima

puluh juta) kepada ahli waris alm. Bapak Sahminan. Apabila merujuk PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, peristiwa yang terjadi merupakan peristiwa kematian akibat kecelakaan kerja.

Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan.⁸ Berdasarkan PP No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Melihat realita yang terjadi pada kasus ini, PT Habco Primatama tidak mau membayar santunan kematian akibat kecelakaan kerja kepada ahli waris Bapak Sahminan sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan menolak peristiwa yang terjadi kepada alm. Sahminan merupakan kecelakaan kerja. Pada tanggal 1 Juli 2019 pukul 06.00 WIB alm. Sahminan mengalami sakit mendadak pada saat bekerja di atas kapal TB Prima 1251 dan kemudian dibawa oleh teman kerjanya ke Rumah Sakit terdekat di Buntok, namun ketika dirawat di rumah sakit pukul 07.30 WIB bapak Sahminan dinyatakan meninggal dunia. Menurut Surat Laporan BPJS ditegaskan bahwa kasus tersebut dapat dinyatakan kecelakaan kerja meninggal dunia mendadak. Perjanjian Kerja Laut tunduk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Perjanjian Kerja Laut tunduk pula pada Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meninggalnya alm. Sahminan akibat kecelakaan kerja dalam hubungan kerja yang dikategorikan sebagai

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka menurut Pasal 61 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan haknya yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian, sesuai dengan Pasal 1 angka 6 PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan Pasal 31 ayat (2) huruf b PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan dinyatakan bahwa jika awak kapal meninggal dunia, pengusaha angkutan perairan wajib membayar santunan: untuk meninggal akibat kecelakaan kerja besarnya santunan minimal Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah. Maka dari itu, berdasarkan Putusan PN Nomor 23/Pdt.sus-PHI/2020/PN Banjarmasin, PT Habco Primatama wajib membayar santunan kematian akibat kecelakaan kerja sebesar Rp150.000.000 kepada ahli waris alm. Bapak Sahminan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

- 1) Pengaturan hukum yang berkaitan dengan perlindungan dan keselamatan bagi pekerja di Indonesia mencakup beberapa undang-undang dan peraturan. Berikut adalah beberapa yang utama:
 - a. UU No. 13 Tahun 2003: Mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta memberikan dasar bagi perlindungan tenaga kerja, termasuk hak atas keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. UU No. 1 Tahun 1970: Mengatur keselamatan kerja secara umum, mewajibkan pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
 - c. PP No. 50 Tahun 2012: Mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang memberikan pedoman bagi perusahaan dalam menerapkan K3.
 - d. PP No. 44 Tahun 2015: Tentang keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, yang mengatur berbagai aspek perlindungan pekerja.
 - e. Permen Ketenagakerjaan: Ada berbagai peraturan menteri yang mengatur detail mengenai K3, pelatihan, alat pelindung diri (APD), dan kewajiban pelaporan kecelakaan kerja.
- 2) Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi keselamatan bagi pekerja seperti, lingkungan kerja, pelatihan dan pendidikan serta budaya K3. Dengan adanya faktor tersebut kecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan

dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut dan menerapkan tindakan pencegahan yang tepat perusahaan dapat meningkatkan keselamatan kerja dan melindungi pekerja dari resiko kecelakaan.

- 3) Tanggung jawab hukum bagi pemberi kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di Indonesia diatur oleh berbagai undang-undang dan peraturan seperti, penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan, serta perawatan kesehatan. Dengan adanya tanggungjawab ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan yang layak dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

B. SARAN

- 1) Saran yang bisa saya sampaikan adalah sebuah harapan untuk Pemerintah agar lebih mengedepankan kepentingan rakyat dan memenuhi hak dan kewajiban yang seharusnya didapat oleh rakyat berdasarkan Undang-Undang yang berlaku. Dengan adanya pengaturan hukum tentang Undang-Undang yang berlaku, pemerintah dapat menjalankan kewajiban dan hak bagi rakyat yang mengalami kecelakaan di tempat pekerja tersebut bekerja.
- 2) Melaksanakan pelatihan program keselamatan kerja kepada para karyawan, dan meningkatkan lagi program K3 supaya para pekerja merasa aman dan nyaman, dengan adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja dapat mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja.
- 3) Kecelakaan yang menimpa bapak Sahminan termasuk ke dalam kecelakaan kerja dikarenakan bapak Sahminan awalnya mengalami sakit di tempat ia

bekerja, lalu sempat dibawa ke rumah sakit oleh temannya dan dinyatakan meninggal dunia di rumah sakit. Dalam hal ini pertanggungjawaban hukum yang bisa diambil perusahaan adalah dengan memberikan santunan atau hak-hak yang seharusnya diterima oleh ahli waris bapak Sahminan menurut Undang-Undang yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Aloysius Uwiyono. 2014 *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Adrian Sutedi, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Suggono. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 184
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2008, hal.37
- Faisal & dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 5
- Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), halaman 10
- Imam Syahputra, 2000. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hal. 18
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm 35
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Manulang, Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka. Jakarta
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Armico, Bandung, 2003, hlm 42
- Suma'mur, 1989. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta, Haji

Masagung, hlm.1

Soerjono Soekanto dan Sri Mademuji. 2018. *Penilaian Hukum Normatif*, Jakarta:

PT. Raja Grafindo Persada, halaman 74

Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia,

Yogyakarta. hal. 23-25

Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pemberi Kerja*.

Pustaka Yustita, Jakarta

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar

Grafika. Jakarta

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hlm 1

Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di*

Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 20

B. Peraturan Perundang-Undangan

Pasal 1 butir (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Penjelasan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (“UU 13/2003”)

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (“UU BPJS”)

Pasal 83 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

Pasal 81 angka 16 Perppu Cipta Kerja Yang Mengubah Pasal 61 ayat (1) huruf a

Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan “UU Ketenagakerjaan”)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Artikel, Jurnal, Karya Ilmiah

Amelia Syafira Parinduri “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*” Dalam Jurnal Resitusi, Vol 1 No. 1, Januari-Juli 2019

Adinda Farah Maulidin, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*” Volume 21 Nomor 2 November 2023

Akbar Faizal. *Politik Hukum Perlindungan Hakim*. Jurnal Cita Hukum. Volume 4 Nomor 1, Juni 2016. Hlm. 13

Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021

Ricardo Charisma, *Hubungan Kelelahan Kerja Dengan kecelakaan Kerja*, Volume 11, No. 4 September 2022

Suriaty Pasaribu, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*,

Volume 3, No. 2 Juli 2021

Samodra Kharisma, *Aspek Hukum Pidana Dalam Kecelakaan Kerja Tanggung Jawab Korporasi Bagi Keluarga Korban Berbasis Keadilan*, Volume 1, No.1
Maret 2018

D. Internet

"Jokowi Teken UU Ciptaker 1.187 Halaman, Nomor 11 Tahun 2020". CNN
Indonesia. CNN Indonesia. 2 November 2020

[https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-
cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?](https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?)