

Laporan Hasil Penelitian

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG
MENGALAMI KECELAKAAN KERJA MENURUT
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Oleh :

BESTY HABEAHAN. SH. M.Hum.



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

MEDAN – 2019

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia sebagai salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan Undang-Undang Dasar 1945, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.¹

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.²

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/karyawan dengan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, perintah, dengan upah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/karyawan

¹ Zainal, A, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 95.

² Ibid, hlm. 118

dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang telah disepakati pekerja/karyawan dan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.³ Berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati, maka akan lahir hak dan kewajiban masing-masing pihak misalnya hak pekerjaan/karyawan yaitu menerima upah, menjadi peserta Jamsostek, menerima K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Sebaliknya juga perusahaan mempunyai hak menerima hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, memberikan perintah kepada pekerja, menerima ganti rugi bilamana pekerja melanggar peraturan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan/pengusaha tentu mempunyai resiko yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk sakit 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.

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.

Pada era teknologi maju dewasa ini, penggunaan mesin-mesin, peralatan dan perlengkapan serta pemakaian bahan berbahaya di perusahaan semakin meningkat. Hal ini berarti akan memperbesar jumlah bahaya di tempat kerja,

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 57.

mempengaruhi jumlah maupun tingkat keseriusan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Oleh karena itu dalam hal terjadi kecelakaan kerja, perusahaan harus memperhatikan perlindungan kerja terhadap pekerja.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh hak atas perlindungan keselamatan, kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan perlakuan dan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Demikian juga Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK dan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 tentang Perubahan kelima atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Adapun pengertian Jaminan Sosial Tenaga kerja menurut Pasal 1 butir (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1993 adalah suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal.

Dari ketentuan di atas dapat diketahui, 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 tetap berhak mendapat perlindungan dari terjadinya kecelakaan kerja. 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 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 yang menyebutkan

manakala karyawannya mengalami kecelakaan kerja, maka segala pembayaran yang dikeluarkan si korban ataupun keluarganya harus menjadi tanggung jawab pihak-pihak yang terkait yakni Jamsostek atau pengusaha.

Dengan demikian pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja berhak memperoleh apa yang menjadi haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jamsostek, akan tetapi dalam prakteknya pihak pengusaha sebagai pihak yang kuat sering mengabaikan perlindungan tersebut apabila terjadi kecelakaan kerja, dimana pekerja yang tidak terdaftar pada Jamsostek, pihak pengusaha tidak bertanggungjawab pada pengobatan/pembiayaan yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tersebut. Pada hal Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta Jamsostek maka pengusaha bertanggungjawab memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah yang menjadi kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dilakukan adalah diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini akan bermanfaat kepada masyarakat umum khususnya kepada tenaga kerja dan perusahaan agar mendapatkan keterangan tentang perlindungan hukum bagi pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah :”Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja adalah modal utama serta pelaksana dari pembangunan. Karena itu tenaga kerja harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya serta dikembangkan daya gunanya. Dalam ruang lingkup ketenagakerjaan banyak dijumpai istilah-istilah antara lain : tenaga kerja, buruh, pekerja, karyawan, pengusaha, majikan dan sebagainya. Kesemuanya itu telah dikenal oleh masyarakat umum adalah dengan sebutan buruh atau tenaga kerja.

Mengenai pengertian tenaga kerja juga ada dikemukakan oleh beberapa Sarjana, antara lain :

- 1) Menurut Payaman Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja (*man power*) adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁴
- 2) Menurut Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F bahwa pengertian tenaga kerja adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk kepentingan

⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 17

pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.⁵

- 3) Menurut G. Kartasapoetra bahwa pengertian Tenaga Kerja adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.⁶
- 4) Menurut A. Ridwan Halim bahwa pengertian Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena juga meliputi pegawai negeri yang bekerja pada instansi oleh Hukum Perburuhan serta tenaga kerja yang belum memperoleh peluang pekerjaan (pencari kerja).⁷

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam prakteknya selainya mengenal istilah tenaga kerja juga dikenal istilah pekerja/buruh. Pasal 1 angka (3) UU No. 3 Tahun 2003 menetapkan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.

⁵ Nasution, Chairuddin K, Beberapa Masalah Mengenai Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3), Jakarta, 2003, hlm. 2.

⁶ Kartasapoetra G, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Bina Aksara, Jakarta, 1995, hlm. 17.

⁷ Halim, A. Ridwan, Pengantar Hukum Perburuhan, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 6.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992, pengertian pekerja diperluas yakni termasuk :

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Mengenai pengertian pekerja/buruh selain ditentukan di dalam UU Ketenagakerjaan juga ada dikemukakan oleh pendapat Sarjana yang bernama Halili Toha mengatakan bahwa pengertian Buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain (lazim disebut majikan) dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan yang dilakukan, dibawah pimpinan orang lain, dan mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.⁸

Dari pengertian di atas dapatlah ditemukan sifat pekerja/buruh tersebut, yaitu terdiri dari :

- 1) Bebas, yaitu bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.
- 2) Terbuka, yaitu bahwa serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan

⁸ Halili, Toha, Hubungan Kerja Antara majikan dan Buruh, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 3.

kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

- 3) Mandiri, yaitu bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi.
- 4) Demokratis, yaitu bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- 5) Bertanggungjawab, yaitu bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertanggungjawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.⁹

2. Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Ketenagakerjaan

Dalam praktek sehari-hari ada beberapa kelompok yang terkait dalam hubungan ketenagakerjaan, seperti pekerja, pengusaha/perusahaan. Dari beberapa kelompok di atas dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

a. Pekerja

Dalam kehidupan sehari-hari masih banyak terdapat istilah pekerja, misalnya ada yang menyebutkan buruh, pegawai, atau karyawan. Namun dari semua istilah yang disebutkan mempunyai arti yang sama yaitu : orang yang bekerja pada orang lain guna mendapatkan upah sebagai imbalannya.

⁹ Hardijan Rusli, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm. 148.

Pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak (pekerja dengan pengusaha), perjanjian yang telah disepakati tidak dapat bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku. Dengan disepakatinya perjanjian kerja, maka masing-masing pihak yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, hak pekerja antara lain adalah :

- a) Berhak menerima upah; dalam hubungan pengusaha/perusahaan berkewajiban membayar upah kepada pekerjanya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah sesuai dengan kesepakatan para pihak (pekerja dengan pengusaha). Pengaturan Upah diatur dalam PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- b) Berhak memperoleh cuti/istirahat; hak untuk istirahat penting bagi pekerja untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian diharapkan gairah pekerja agar tetap stabil, selain itu pasal 79 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan pekerja berhak atas libur panjang selama 2 bulan setelah bekerja secara terus menerus selama 6 tahun dan cuti tahunan selama 12 hari selama setahun.
- c) Berhak memperoleh perawatan dan pengobatan; pengusaha berkewajiban untuk mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang sakit, perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui Undang-Undang Jamsostek sebagaimana diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

- d) Berhak menerima surat keterangan; bahwa majikan berhak memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tandatangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja), surat keterangan tersebut sangat penting artinya bagi bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga pekerja tersebut dapat melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Disamping hak yang dimiliki pekerja maka pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan dan dijalankan pekerja, antara lain adalah :

- 1) Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melaksanakan pekerjaan adalah tugas utama seorang pekerja yang harus dilaksanakan sendiri, kecuali ada izin dari pengusaha untuk dapat diwakilkan.
- 2) Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, aturan yang wajib ditaati oleh pekerja dituangkan kedalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
- 3) Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda; jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik secara sengaja maupun kelalaian maka pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda atas perbuatan tersebut.¹⁰

b. Pengusaha/Pemberi Kerja

Sehubungan dengan hal tersebut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha, yakni :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseroan, persekutuan, dan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh dalam bentuk apapun.

¹⁰ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 61

- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah ini muncul untuk menghindari pihak yang tidak dikategorikan sebagai pengusaha, khususnya dalam bentuk pekerja informal. Berdasarkan perjanjian kerja pengusaha dengan pekerja dalam mempekerjakan pekerja juga mempunyai hak dan kewajiban sebagai pengusaha, yang menjadi kewajiban pengusaha adalah :

- 1) Berkewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja pengusaha berkewajiban membayar upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- 2) Berkewajiban memberikan istirahat/cuti; kewajiban dalam memberikan cuti/istirahat sangat penting bagi pekerja guna menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian diharapkan gairah pekerja tetap stabil dan labil, selain itu Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan pekerja berhak atas libur panjang selama 2 bulan setelah bekerja secara terus menerus selama 6 tahun dan cuti tahunan selama 12 hari dalam setahun.
- 3) Berkewajiban mengikutsertakan pekerja ke asuransi PT. Jamsostek, untuk memperoleh perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian dan apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja ke asuransi PT. Jamsostek, maka pihak pengusaha berkewajiban membayar biaya penggantian sesuai dengan pengaturan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.¹¹

¹¹ Ibid, hlm. 62

Disamping ada kewajiban pengusaha maka ada juga hak yang melekat pada pihak pengusaha bila ditinjau perjanjian kerja, karena dalam perjanjian kerja memuat tentang hak dan kewajiban, antara lain :

- 1) Pengusaha berhak; memerintah, menyuruh pekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya, dan yang telah disepakati sebelum melakukan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dan pengusaha berhak menerima hasil kerja.
- 2) Berhak membuat peraturan yang wajib ditaati oleh pekerja, sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga semakin jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
- 3) Pengusaha berhak menuntut ganti rugi dan denda atas perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kalalaian, maka prinsip kerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

c. Serikat Pekerja

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak dan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. (Pasal 1 Angka 17

UU No. 13 Tahun 2003, jo Pasal 1 Angka 1 UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)¹²

Undang-Undang No. 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja, memuat prinsip dasar yakni :

- 1) Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota pekerja.
- 2) Serikat pekerja dibentuk atas kehendak bebas tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun.
- 3) Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak.
- 4) Basis utama pekerja di tingkat perusahaan, serikat pekerja dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat buruh.
- 5) Serikat pekerja, federasi dan konfederasi yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis ke kantor Depnaker setempat.

d. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor sangat penting karena dengan adanya campur tangan yang dilakukan pemerintah, maka hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja akan menjadi adil. Bentuk campur tangan pemerintah dalam ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja dan urusan-urusan tenaga kerja berada dibawah departemen tenaga

¹² Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 22.

kerja, salah satu tugas utamanya adalah melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan hanya akan melindungi secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila tidak diawasi oleh seorang ahli. Ada tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan, yakni :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
2. Membantu pekerja baik pengusaha memberi penjelasan-penjelasan tehnik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.¹³

Pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, (salah satu UU yang tidak dicabut oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berpotensi guna menjamin peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pasal 181 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengawas dalam melaksanakan tugasnya yakni :

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang sifatnya patut untuk dirahasiakan.
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangan.

3. Hubungan Kerja

a. Definisi Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

¹³ Ibid, hlm. 25

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari pengertian diatas mengenai unsur-unsur perjanjian dapat diuraikan lebih luas antara lain pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti semping, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi. Yang juga terdapat upah didalamnya yang merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Serta juga terdapat perintah yang merupakan bahwa didalam hubungan kerja terdapat pengusaha dan pekerja sehingga dalam hubungan kerja terdapat perintah yang dapat dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa seseorang tanpa unsur upah maka hubungan tersebut tidak termasuk hubungan kerja. Yang termasuk hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dan yang tidak termasuk hubungan kerja adalah sebagai berikut : hubungan pengacara dengan klien, dokter dengan pasiennya, dan orang yang magang dengan perusahaan tempat dimana dia magang.

b. Perjanjian Kerja

1) Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni perjanjian kerja

adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Misalnya karyawan berhak mendapatkan upah/gaji dan mempunyai kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan dari pengusaha/majikannya.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas terdapat juga pengertian perjanjian kerja menurut Sarjana yaitu :

Menurut Lalu Husni pengertian 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.¹⁴

Menurut Djumadi pengertian 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 diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹⁵

2) Syarat sahnya suatu perjanjian kerja

Dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan yang juga dimuat didalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

¹⁴ Ibid, hlm. 32

¹⁵ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 30

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdara.

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tidak dipenuhi akan berakibat perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Ketentuan tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja masih dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) Syarat subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf 1 dan 2 yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

2) Syarat obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf 2 dan 4, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Dalam pasal 54 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- (a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- (b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- (c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- (d) Tempat pekerjaan;
- (e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- (f) Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- (g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- (h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- (i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

3) Unsur-unsur perjanjian kerja

Unsur perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Unsur yang pertama, adanya perjanjian kerja (*arbeid*), pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- b. Unsur kedua dibawah perintah (*gezag ver houding*), dalam hubungan kerja kedudukanmajikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak memberi

perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi hubungan yang bersifat vertikal yaitu dari atas kebawah.

- c. Unsur yang ketiga, adanya upah (*loan*), yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan bayarannya sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.
- d. Unsur keempat adalah waktu (*tijd*), artinya pekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu tidak ditentukan atau selama-lamanya, waktu kerja dalam satu minggu adalah 40 jam, untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya 7 jam dan untuk 5 hari kerja perminggu, pekerja bekerja dalam 8 jam perhari. Apabila proses kegiatan produksi membutuhkan adanya lembur, hanya dibolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu, tapi sering kita lihat kenyataan lembur melebihi batas maksimum tersebut. Selama bekerja pekerja selalu diistirahatkan setelah kerja 4 jam selama setengah jam (30 menit), dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja dalam satu tahun pekerja harus istirahat 12 hari kerja. Apabila pekerja sudah

lebih 6 tahun bekerja secara terus menerus maka wajib diberikan istirahat, cuti selama satu bulan dengan upah penuh.

4) Jenis-jenis perjanjian kerja

Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ditentukan jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. PKWT memiliki dasar batasan bahwa jangka waktu perjanjian kerja sudah ditetapkan dari awal, dibatasi oleh suatu dasar hukum.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT memiliki keterbatasan, hal ini karena PKWT tersebut tidak bersifat berkelanjutan, sehingga jangka waktu perlindungan kepada pekerja terbatas pada waktu tertentu tersebut. Salah satu upaya agar PKWT tidak diterapkan kepada setiap jenis pekerjaan, undang-undang memberikan perlindungan dengan pembatasan agar PKWT diterapkan pada situasi-situasi khusus. Hal ini berarti bahwa diluar situasi-situasi tersebut, maka PKWT tidak dapat diperbolehkan.

Dalam PKWT tidak dikenal adanya masa percobaan kerja. Jika dalam PKWT diisyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja itu batal demi hukum.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara lain :

- (1) Perjanjian tersebut harus ditulis
- (2) Tidak diisyaratkan adanya masa percobaan
- (3) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu/musiman
- (4) Jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang satu tahun.

Jenis dan sifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebagai berikut :

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai/yang sementara sifatnya.
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan selesai paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Pekerjaan yang bersifat musim atau
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap.

Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Surat pengangkatan itu sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1) Nama dan alamat karyawan
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah

PKWTT dapat mengisyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis, jika dibuat secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

B. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja “Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja sehingga dipandang sebagai kerja. Untuk jelasnya kriteria yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dapat dijabarkan beberapa pengertian, yaitu :¹⁶

- a. Karyawan yang jatuh sakit sewaktu menjalankan kerja dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja.

¹⁶ Zainal. A., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 112.

- b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dipandang sebagai kecelakaan pada pekerjaan.
- c. Karyawan yang menderita luka dan cacat badan dipandang sebagai kecelakaan kerja.
- d. Karyawan yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 2 yang menyebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna meningkatkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau yang berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia.

2. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan kerja bertalian dengan keselamatan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan : “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Semua kejadian atau

peristiwa tertentu ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini.

Ada 4 (empat) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu :

1) Faktor manusianya

Kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.

2) Faktor materilnya/bahannya/peralatannya

Bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3) Faktor bahaya/sumber bahaya, ada da sebab :

a) Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

b) Kondisi/keadaan berbahaya; yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

4) Faktor yang dihadapi; misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.¹⁷

3. Akibat Kecelakaan Kerja

Disamping ada sebab suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :¹⁸

¹⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 136.

¹⁸ Ibid, hlm. 137

- a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :
 - 1) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan dan bahan bangunan
 - 2) Biaya perobatan dan perawatan korban
 - 3) Tunjangan kecelakaan
 - 4) Hilangnya waktu kerja

b. Kerugian yang bersifat ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu berupa kematian, luka/cidera ringan maupun berat.

Melihat akibat dari kecelakaan kerja ini bahwa tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja dan keluarganya tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Terhadap pekerja yang ditimpa kecelakaan kerja dilindungi oleh hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jamsostek dengan perkataan lain pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima ganti rugi dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan Jamsostek (BPJS-Ketenagakerjaan) sesuai dengan undang-undang yang sedang berlaku.

4. Macam-macam Ganti Kerugian atau Jaminan Kecelakaan Kerja

Seperti yang telah dikemukakan, bahwa Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dimana UU ini memberikan jaminan kecelakaan kerja/menderita sakit, dalam hubungan kerja yang meliputi :

- a) Biaya pengangkutan
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan
- c) Biaya rehabilitasi

d) Santunan berupa uang meliputi :

1) Santunan sementara tidak mampu bekerja

Pekerja yang terkena kecelakaan kerja, sehingga terpaksa dirawat di rumah sakit akan mendapat santunan/tunjangan, apabila pekerja belum juga sehat dan tenaganya belum pulih untuk bekerja maka tunjangan menjadi berkurang. Dalam hal menentukan mampu tidaknya seorang pekerja untuk bekerja kembali, setelah mengalami kecelakaan tentunya diperlukan jasa seorang dokter penasihat. Dokter ini adalah dokter khusus yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan sehubungan dengan berlakunya Undang-Undang Jamsostek.

2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya

Santunan untuk pekerja yang mengalami kecelakaan dan berakibat selamanya pekerja tidak akan mampu lagi bekerja, telah ditentukan secara rinci dalam undang-undang yang sedang berlaku.

3) Santunan cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental

Kecelakaan yang menyebabkan pekerja cacat total untuk selamanya dan pekerja secara terus menerus memerlukan bantuan orang lain bagi dirinya maka besar santunannya yang telah ditetapkan undang-undang.

4) Santunan kematian

Santunan kematian dibayar secara sekaligus dan secara berkala dengan besarnya telah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

**Tabel Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian
Dan Cacat-Cacat Lainnya**

Macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
✓ Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
✓ Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
✓ Lengan kanan dari atas siku ke bawah	35
✓ Lengan kiri dari atas siku ke bawah	30
✓ Tangan kanan dari atas pergelangan ke bawah	32
✓ Tangan kiri dari atas pergelangan ke bawah	28
✓ Kedua belah kaki dari pangkah paha ke bawah	70
✓ Sebelah kaki dari pangkah paha ke bawah	35
✓ Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
✓ Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
✓ Kedua belah mata	70
✓ Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
Macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
✓ Pendengaran pada kedua belah telinga	40
✓ Pendengaran pada sebelah telinga	20
✓ Ibu jari tangan kanan	15
✓ Ibu jari tangan kiri	12
✓ Telunjuk tangan kanan	9
✓ Telunjuk tangan kiri	7
✓ Salah satu jari lain tangan kanan	4

✓ Salah satu jari lain tangan kiri	3
✓ Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
✓ Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
✓ Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
✓ Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
✓ Ruas satu ibu jari kaki	5
✓ Salah satu jari telunjuk kaki	3
✓ Salah satu jari kaki lain	2

Cacat-cacat Lainnya	% x Upah
✓ Terkelupasnya kulit kepala	10 – 30
✓ Impotensi	30
✓ Kaki memendek sebelah :	
• Kurang dari 5 cm	10
• 5 cm sampai kurang dari 7,5 cm	20
• 7,5 cm atau lebih	30
✓ Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
✓ Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
✓ Kehilangan daun telinga sebelah	5
✓ Kehilangan kedua belah daun telinga	10
✓ Cacat hilangnya cuping hidung	30

Cacat-cacat Lainnya	% x Upah
✓ Perforasi sekat rongga hidung	15
✓ Kehilangan daya penciuman	10
✓ Hilangnya kemampuan kerja fisik	
• 51% - 70%	40
• 26% - 50%	20
• 10% - 25%	5
✓ Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
✓ Kehilangan sebagian fungsi penglihatan, setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%. Apabila efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan : $(3 \times \% \text{ efisiensi penglihatan terbaik}) + \% \text{ efisiensi penglihatan buruk}$	7
✓ Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
✓ Kehilangan penglihatan warna	10
✓ Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian. Lingkup penelitian juga menunjukkan secara pasti faktor-faktor mana yang akan diteliti dan mana yang tidak, atau untuk menentukan apakah semua faktor yang berkaitan dengan penelitian akan diteliti atukah akan dieliminasi sebagian.¹⁹

Adapun ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada masalah yang diteliti, yaitu apakah yang menjadi kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber pada :

1. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan primer terdiri dari perundang-undangan yakni, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 3

¹⁹ Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 11.

Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 76 Tahun 2007 tentang Perubahan kelima Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 1999 tentang Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Borongan, Harian Lepas, dan PekerjaKontrak, Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

2. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, majalah, jurnal-jurnal hukum, komentar-komentar atas putusan pengadilan, karya ilmiah, internet, perjanjian kerja, serta dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini

3. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, dan sebagainya.

C. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*)

yaitu penelitian yang dilakukan di perpustakaan, dimana penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, tulisan majalah, karya ilmiah, perjanjian kerja, internet, dan lain sebagainya yang ada kaitannya dengan penulisan penelitian ini.

D. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang dipergunakan untuk menganalisa hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode yuridis normatif yaitu dengan melukiskan kenyataan-kenyataan yang ada kemudian dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan selanjutnya disusun secara sistematis dan substansinya kemudian disimpulkan dalam bentuk kata-kata.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus membuktikan bahwa kecelakaan itu terjadi karena kesalahan pengusaha atau kelalaian pengusaha dimana tidak memenuhi kewajibannya untuk mengatur dan memelihara tempat kerja dan alat-alat kerja sedemikian sehingga menimbulkan kecelakaan yang mengakibatkan kerugian pada pekerja.

Namun untuk membuktikan adanya kesalahan pada pihak pengusaha adalah sangat sulit bagi pekerja bahkan tidak mungkin sama sekali. Hal ini mengingat kedudukan pekerja sebagai golongan yang lemah dalam perekonomian di perusahaan, maka dapat diketahui bahwa bila pekerja yang mendapat kecelakaan tidak akan berani untuk menimpahkan segala kesalahan dari 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 pekerjanya menjadi peserta Jamsostek maka kewajiban pengusaha hanya melaporkan kecelakaan tersebut pada kantor PT.

Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan) agar pekerja mendapat penggantian biaya dan santunan atas kecelakaan kerja tersebut.

Apabila perusahaan tersebut belum mengikuti program Jamsostek maka jaminan kecelakaan kerja menjadi tanggungjawab pengusaha yang jumlahnya sama sebagaimana diatur dalam undang-undang ataupun perjanjian kerja yang telah disepakati tetap merujuk pada jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada.

Selama pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha wajib membayar upah pekerja yang bersangkutan sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri.

1. Tata Cara Pengusaha Melaporkan Kecelakaan kerja

Dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 yang telah diubah dalam Peraturan Pemerintah RI No. 76 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menentukan kewajiban-kewajiban pengusaha sebagai berikut :

- 1) Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.
- 2) Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa pekerja kepada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan) sebagai tahap I.
- 3) Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan tahap ke II, setelah ada surat

keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut :

- a) Sementara tidak mampu bekerja
 - b) Cacat sebagian untuk selama-lamanya
 - c) Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
 - d) Meninggal dunia
- 4) Pengusaha wajib memberikan laporan sekaligus merupakan pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dengan melampirkan :
- a) Foto copy kartu peserta
 - b) Surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja.
 - c) Kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan
 - d) Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan.

2. Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja

Besarnya jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut :

- 1) Biaya pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :

- a. Biaya menggunakan jasa angkutan darat/sungai/danau maksimum sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah).
 - b. Biaya menggunakan jasa angkutan laut maksimal sebesar Rp.750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).
 - c. Biaya menggunakan jasa angkutan udara maksimal sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).
- 2) Adapun biaya pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja sesuai dengan biaya yang dikeluarkan adalah sebagai berikut :
- a. Dokter;
 - b. Obat;
 - c. Operasi;
 - d. Rontgen, Laboratorium;
 - e. Perawatan puskesmas, rumah sakit umum pemerintah kelas I atau swasta yang setara;
 - f. Gigi;
 - g. Mata;
 - h. Jasa tabib/sinse/tradisional yang telah mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang.
- 3) Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitas Rumah Sakit Umum Pemerintah dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga

tersebut serta biaya rehabilitas medik maksimum sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah).

4) Santunan

a. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% x upah sebulan, 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan bulan seterusnya 50% x upah sebulan.

b. Santunan cacat

(1) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah.

(2) Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :

- Santunan sekaligus sebesar 70% x 80 bulan upah
- Santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 bulan.
- Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 bulan upah.

c. Santunan kematian dibayar secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :

(1) Santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian.

(2) Santunan berkala sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 bulan.

(3) Biaya pemakaman sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah).

B. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU NO. 13 Tahun 2003

Pada dasarnya tenaga kerja atau pekerja mempunyai hak dan kewajiban pada perusahaan sebagai pemberi kerja. Sehubungan dengan melakukan pekerjaan, pekerja 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, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut ketentuan ini diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang No. 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.

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, yaitu 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

Peranan upah merupakan tujuan daripada pekerja/buruh untuk bekerja, peranan upah sangatlah penting dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain.²⁰ Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Karena itulah pemerintah ikut serta dalam menangani masalah upah melalui berbagai kegiatan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Hal pengupahan secara tegas dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan

²⁰ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 142.

keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kewajiban utama pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Perlindungan upah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau pekerja dalam pembayaran upah. Ketentuan upah diatur dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, yaitu upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, yang termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian yang dimaksud dengan upah adalah imbalan berupa uang termasuk tunjangan. Menurut cara menetapkan upah terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut :

- a. Sistem upah jangka waktu; sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan, maksudnya adalah untuk pekerja yang bekerja sehari diberi upah harian, untuk perminggu diberi upah mingguan, untuk pekerja bulanan diberi upah perbulan. Dalam sistem ini pekerja/buruh menerima upah yang tetap karena waktu tertentu maka pekerja akan menerima upah yang tertentu pula, pekerja tidak perlu melakukan pekerjaan secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja/buruh bekerja dengan baik dan teliti.

- b. Untuk upah potongan; sistem upah ini digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil upah tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat diukur melalui ukuran bidang tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dan keahlian bidan tertentu.²¹

Untuk menetapkan upah, pengusaha tidak boleh menetapkan upah dibawah upah minimum. Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri dari :

- 1) Upah minimum provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten di satu provinsi.
- 2) Upah minimum kabupaten kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten kota. Berdasarkan upah minimum, bahwa upah minimum kota Medan pada Tahun 2012 yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu upah minimum regional Rp.1.375.000,-/bulan.
- 3) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- 4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum di satu sektoral kabupaten kota.²²

2. Bentuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, maka diselenggarakan kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, keselamatan kerja berikatan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat bekerja, kecelakaan kerja tidak dapat diduga kapan terjadinya. Perlindungan kesehatan kerja meliputi, jaminan kecelakaan kerja, waktu kerja

²¹ Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja, PT. Rajagrafindo, Jakarta, Tahun 2007, hlm. 72

²² www.Hicentrio.com. UMR Kota Medan, diakses, hari Minggu, Tgl. 13 Maret 2013.

menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 yang berbunyi setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, ketentuan tersebut meliputi tujuh jam kerja dalam satu hari, empat puluh jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu dan ketentuan Pasal 81, menyebutkan bahwa pekerja perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja juga menyebutkan tentang jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan dan santunan berupa uang.

3. Bentuk 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 Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh

perlindungan dan keselamatan kerja, kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Demikian juga Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Peraturan Pelaksana, Peraturan Pemerintah No. 65 Tahun 2007 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Adapun pengertian jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 butir (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, dan meninggal. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8a ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dari ketentuan diatas maka dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada tempat kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja, pekerja berhak mendapat biaya pengobatan atau santunan berupa uang dari PT. JAMSOSTEK atau dari pengusaha yang belummendaftarkan pekerjanya ke PT. JAMSOSTEK, dalam mendapat perlindungan dari kecelakaan kerja bagi pekerja yang belum terdaftar peserta Jamsostek telah diatur dalam Pasal 19 ayat (2), menyebutkan bahwa dalam hal pengusaha belum ikut dalam program Jamsostek,

maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang tersebut. Bagi pekerja yang diasuransikan ke Jamsostek maka pengusaha berkewajiban membayar premi sesuai dengan resiko tingkat kecelakaan kerja yang terjadi, dan apabila terjadi kecelakaan kerja pekerja tidak terhalang mendapatkan santunan dari Jamsostek.

4. Bentuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja

Perlindungan terhadap hak dasar juga diberikan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, obyek perlindungan ini adalah :

- a) Perlindungan pekerja/buruh perempuan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, dalam Pasal 76 yakni :
 - 1) Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - 2) Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

- 3) Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
- Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- b) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk kedalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir (26) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c) Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas (layanan kebutuhan dalam melakukan pekerjaan), pemberian alat kerja dan pelindung diri.

Berkaitan dengan bentuk perlindungan pekerja, Imam Soepomo membagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
- b) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja;
- c) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.²³

²³ Zainal Asikin, dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 97

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :
 - a. Pekerja yang sudah terdaftar menjadi peserta Jamsostek jika mengalami kecelakaan kerja, kewajiban pengusaha hanya melaporkan peristiwa kecelakaan tersebut kepada Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan agar pihak BPJS Ketenagakerjaan membayarkan hak-hak pekerja tersebut sebagaimana telah diatur dan ditetapkan oleh Undang-Undang yang sedang berlaku, sebab resiko yang mungkin timbul akibat kecelakaan kerja tersebut telah dialihkan pengusaha kepada BPJS. Dalam pengusaha mengajukan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan harus melampirkan fotocopy kartu peserta, surat keterangan dokter pemeriksa atau penasehat yang menerangkan tingkat kecacatan yang diderita pekerja, kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan dan dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh kantor BPJS Ketenagakerjaan.
 - b. Apabila pengusaha tersebut belum mengikuti program Jamsostek, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menjadi kewajiban dan tanggungjawab

pengusaha untuk membayar jaminan kecelakaan kerja kepada pekerja yang jumlahnya sama sebagaimana diatur dalam undang-undang ataupun perjanjian kerja yang telah disepakati tetap merujuk pada jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada.

2. Bentuk perlindungan hukum pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu :

a. Bentuk perlindungan upah

Pasal 88 ayat (1) yang berbunyi setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia yakni upah pekerja tidak dibawah upah minimum regional.

b. Bentuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja

Pasal 86 menentukan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

c. Bentuk perlindungan asuransi kerja/jaminan sosial tenaga kerja

Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003, dan Pasal 1 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek yang berbunyi perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai penggantian sebagian dari penghasilan yang berkurang atau hilang akibat kecelakaan kerja.

d. Bentuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja

- Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 berbunyi :
“Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan

belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB.

- Larangan bagi pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil untuk jam-jam tertentu. Menurut keterangan dokter dalam Pasal 76 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.
- Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, diatur dalam Pasal 76 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.
- Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00, diatur dalam Pasal 76 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

B. Saran

1. Hendaknya perusahaan Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan melakukan penyuluhan melalui perusahaan mengenai pentingnya jaminan kecelakaan kerja agar pengusaha mengikuti program Jamsostek sehingga pekerja dapat meningkatkan kesejahteraannya.
2. Hendaknya pengusaha/perusahaan benar-benar melaksanakan tanggungjawabnya yang diperintahkan oleh Undang-Undang sehingga bentuk-bentuk perlindungan yang diatur oleh Undang-Undang yang menjadi hak pekerja dapat diperoleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Chairuddin K Nasution, Beberapa Masalah Mengenai Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3), Jakarta, 2003.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Kartasapoetra G, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Bina Aksara, Jakarta, 1995.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- _____, Hukum Ketenagakerjaan, Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- _____, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ridwan Halim, A. Pengantar Hukum Perburuhan, Bina Aksara, Jakarta, 1997.
- Rusli Hardijan, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Toha Halili, Hubungan Kerja Antara majikan dan Buruh, Bina Aksara, Jakarta, 1997.
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada,
2010

B. Perundang-undangan

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, CV. Eko
Jaya, Jakarta, 2003.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial
(BPJS)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : PER.04/MEN/1993 tentang
Jaminan Kecelakaan Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang
Perubahan Kelima Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 1999 tentang Perlindungan
Kerja Bagi Pekerja Borongan, Harian Lepas dan Pekerja Kontrak.

C. Internet

www. Hicentrio.com

Pengesahan Laporan Hasil Penelitian

-
1. a. Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
b. Bidang Ilmu : Hukum
c. Kategori Penelitian : Terapan
-
2. Peneliti
a. Nama Lengkap : Besty Habeahan, SH, M.Hum.
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIDN : 0107046201
d. Golongan/Pangkat : III C
e. Jabatan Fungsional : Lektor
f. Jabatan Struktural : Dosen
g. Program Studi : Ilmu Hukum
-
3. Lokasi penelitian : Medan
-
4. Lama Penelitian : 4 (empat) bulan (Oktober 2018 s/d Januari 2019)
-
5. Biaya Penelitian : Rp.2.000.000,- (Dua juta rupiah)
-
6. Sumber Biaya Penelitian : Biaya Sendiri.
-

Medan, Januari 2019

Mengetahui
Fakultas Hukum
Dekan

Peneliti,

Jinner Sidauruk, SH.MH
NIDN : 0101066002

Besty Habeahan, SH.M.Hum
NIDN : 0107046201

Menyetujui
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Ketua

Dr. Janpatar Simamora, SH.MH
NIDN : 0114018101

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MENGALAMI
KECELAKAAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG
NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

ABSTRAK

Penelitian terhadap perlindungan hukum pekerja yang mengalami kecelakaan kerja bertujuan untuk mengetahui kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan untuk mengetahui bentuk perlindungan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003. Pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan perusahaan/pengusaha tentu mempunyai resiko yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang dialami pekerja dalam hubungan kerja dapat berakibat pekerja cidera/luka ringan atau luka berat yang mengakibatkan cacat total dan atau pekerja meninggal dunia. Oleh karena itu dalam hal kerja kecelakaan kerja, perusahaan harus memperhatikan perlindungan pekerja terhadap pekerja tersebut.

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan di perpustakaan, dimana data diperoleh dengan cara membaca, mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, tulisan, majalah, karya ilmiah, perjanjian kerja, internet dan lain sebagainya yang telah tersedia di perpustakaan.

Berdasarkan metode yang digunakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja adalah melaporkan peristiwa kecelakaan kerja tersebut kepada PT. BPJS dengan melampirkan dokumen-dokumen yang ditetapkan oleh Kantor BPJS untuk sekaligus memohon penggantian biaya yang dikeluarkan pekerja karena resiko tersebut telah dialihkan perusahaan kepada PT. BPJS dengan membayar premi. Dan jika perusahaan belum ikut program JAMSOSTEK maka pengusaha tetap bertanggungjawab untuk mengganti/membayar santunan sebesar yang ditetapkan dalam Undang-Undang yang berlaku atau dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Dan bentuk perlindungan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja adalah bentuk perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.

(Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Kecelakaan Kerja)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003”**.

Penelitian ini merupakan salah satu dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Disamping itu pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan meneliti bagi kami terutama menyangkut ketenagakerjaan ataupun perburuhan.

Mulai dari rencana pembuatan penelitian hingga selesai penulisan laporan ini, peneliti memperoleh dorongan dan masukan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini patut diucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Haposan Siallagan, SH, MH., selaku Rektor Universitas HKBP Nommensen yang terus mendorong staf edukatif untuk melaksanakan penelitian intern khusus dan luar biasa.
2. Bapak Jinner Sidauruk, SH, MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen yang turut mendorong dan memberikan masukan dalam penyelesaian penelitian ini.
3. Bapak Dr. Janpatar Simamora, SH, MH., selaku Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat yang turut mendorong staf edukatif Universitas HKBP Nommensen melaksanakan penelitian.

4. Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen yang turut memberi masukan dalam penyelesaian penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa apa yang disajikan dalam laporan penelitian ini belumlah sempurna, masih mungkin terdapat kekurangan. Untuk itulah penulis menyambut baik saran-saran konstruktif dari pembaca demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata, kiranya laporan penelitian ini memberi manfaat bagi pembaca sebagai salah satu kontribusi kami dalam mewujudkan salah satu dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas HKBP Nommensen.

Medan, Januari 2019
Peneliti

Besty Habeahan, SH.,M.Hum.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	6
1. Pengertian Tenaga Kerja	6
2. Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Ketenagakerjaan ..	9
3. Hubungan Kerja	15
B. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja	23
1. Pengertian Kecelakaan Kerja	23
2. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja	24
3. Akibat Kecelakaan Kerja	25
4. Macam-macam Ganti Kerugian atau Jaminan	
Kecelakaan Kerja	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian	31
B. Sumber Data	31
1. Bahan Hukum Primer	31
2. Bahan Hukum Sekunder	32
3. Bahan Hukum Tertier	32
C. Metode Pengumpulan Data	32
D. Metode Analisis Data	33

BAB IV PEMBAHASAN

A. Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003	34
B. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU NO. 13 Tahun 2003	39

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	48
D. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA