

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara Hukum (*rechstaat*) dan bukan sebuah negara kekuasaan (*machstaat*), sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa “Indonesia adalah Negara Hukum”.¹ Dalam konsep Negara Hukum menjamin adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia. Konsekuensi sebagai negara hukum adalah segala aspek dalam kemasyarakatan, kenegaraan dan pemerintahan harus senantiasa berdasarkan hukum untuk menjamin tujuan dari pada hukum yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan dapat terlaksana dengan baik.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi pada pekerja di perusahaan. Kecelakaan kerja ini biasanya terjadi pada pekerja, karena faktor dari pekerja itu sendiri dan lingkungan kerja. Pengertian kecelakaan kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 PP No. 44 Tahun 2015 (selanjutnya disebut PP 44/2015) adalah kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.²

Hal ini sering terjadi di dalam perusahaan yang mengakibatkan adanya kesewenang-wenangan yang merugikan pekerja. Seperti halnya ketika pekerja mengalami kecelakaan dalam kerja terkadang perusahaan mengabaikan hak-hak yang

¹ Undang-Undang Dasar Tahun 1945, pasal 1 ayat (3)

² Andika Wijaya, “*Hukum Jaminan Sosial*”, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hal 93

seharusnya diterima oleh pekerja tersebut atau ahli warisnya yang menerima jika pekerja meninggal karena kecelakaan dalam kerja tersebut. Dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.³ Selain itu, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dalam pasal 28D mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁴

Apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja maka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya pun akan menjadi lebih sulit dan mengakibatkan tidak adanya kesejahteraan dalam bekerja. Akibat kecelakaan yang terjadi tersebut harus ada perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, agar dapat terpenuhinya hak-hak pekerja tanpa adanya kesewenang-wenangan.

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan adalah upaya untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁵ Dari pengertian mengenai perlindungan hukum tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud perlindungan hukum ialah suatu upaya yang dilakukan negara kepada subjek hukum untuk melindungi hak-hak subjek hukum baik secara preventif maupun represif.⁶

³ Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27

⁴ *Ibid*, Pasal 28D

⁵ Husni Lalu, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hal 23

⁶ *Ibid* – lihat : Menurut Collins Dictionary, Preventif adalah tindakan pencegahan yang dimaksudkan untuk membantu mencegah hal-hal seperti berbagai jenis penyakit sosial atau kejahatan. Menurut Collins Dictionary, Represif dalam kaitannya dengan kontes pemerintahan yaitu pemerintahan yang membatasi kebebasan rakyat dan mengontrol mereka dengan menggunakan kekerasan.

Perlindungan hukum ini bertujuan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM)⁷ yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.⁸ Tujuan yang dimaksud adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem kerja yang baik dan jauh dari kesewenang-wenangan dan hak-hak pekerja yang seharusnya di kedepankan tidak terlanggar.

Mengingat betapa pentingnya pekerja dalam pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Kesehatan dan keselamatan pekerja selanjutnya disebut K3 merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pekerja yang mengalami kecelakaan kerja maka kewajiban pengusaha harus memberikan apa yang seharusnya menjadi hak pekerja/buruh. Hak-hak pekerja/buruh ini lahir sejak baru mulai kerja yang wajib dibuat oleh pengusaha, yaitu terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

⁷ Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang dimaksud dengan hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia

⁸<https://suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html#:~:text=Menurut%20Satijipto%20Raharjo%2C%20Perlindungan%20hukum,hak%20yang%20diberikan%20oleh%20hukum.> (diakses tanggal 31 Januari 2022)

Berdirinya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014 sebagai bentuk transformasi dari PT. Jamsostek (Persero) menjadi salah upaya riil pemerintah dalam mewujudkan jaminan sosial tersebut.

Terbentuknya BJPS Ketenagakerjaan itu didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU 24/2011). Terhitung sejak 1 Juli 2015, BJPS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) Jaminan Kematian (JKm),⁹ dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).¹⁰ Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja hal ini dapat menciptakan keseimbangan dalam hubungan pengusaha dengan pekerja dan tercapainya tujuan hukum yang bersifat keadilan, kepastian dan kemanfaatan.

Selanjutnya dapat diambil hikmah dalam kasus yang menimpa alm.Dedy Rifaldi pada saat bekerja di proyek CV Rapi Tehnik. Alm. Dedy Rifaldi ini sudah bekerja selama 2 (dua) tahun di CV Rapi Tehnik dengan lokasi pabrik di jalan Asahan Km 18 Desa Pematang Asilum Ke. Gunung Pamela Kab. Simalungun. Pada tanggal 30 juni 2018 alm.Dedy Rifaldi pada saat melakukan pekerjaan di perusahaan CV Rapi

⁹ Rekson Silaban, “*Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan Regulasi*”, Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan, Vol. 2 No. 1,2017. hal 4-5

¹⁰ Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

Tehnik telah terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan Dedy Rifaldi meninggal dunia. Bahwa akibat insiden kecelakaan tersebut ahli waris sah alm. Dedy Rifaldi yaitu ayah kandung alm. Dedy Rifaldi bernama Safarudin dapat menerima jaminan kecelakaan kerja (JKK) sebagai hak-hak alm. Dedy Rifaldi. Sebagaimana diatur dalam UU 24/2011 jo PP 44/2015 yang menegaskan pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program BPJS ketenagakerjaan sesuai program jaminan sosial yang di ikuti. Selain berhak menerima santunan kematian akibat kecelakaan kerja yang merupakan bagian dari JKK ahli waris juga berhak menerima uang pesangon dan uang penggantian hak seperti yang diatur dalam pasal 166 UU 13/2003 yang menyatakan:

“Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar penghitungannya sama dengan penghitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).”¹¹

Kenyataannya, yang di sayangkan adalah ternyata Ahli waris alm. Dedy Rifaldi tidak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan hak seperti yang disebutkan dalam poin pasal 166 tersebut. Awalnya ahli waris berupaya agar permasalahan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartite¹², akan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan dimana perusahaan CV. Rapi Tehnik menolak dan mengabaikan memberikan hak-hak pekerja tersebut ke ahli waris sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Akhirnya karena tidak tercapai kesepakatan dan tidak di indahkannya hak-hak perkerja/buruh tersebut ahli waris alm. Dedy Rifaldi mengajukan Gugatan ke

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 166

¹² Berdasarkan pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan dengan Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Mdn, yang putus pada tanggal 28 Mei 2020.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan pembahasan secara lebih mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA (Studi Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-Mdn).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja dalam Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn telah memenuhi ketentuan hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja menurut undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar di Perusahaan (studi Putusan Nomor 25. Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja dalam Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn telah memenuhi ketentuan hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja menurut undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan
2. Untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar di Perusahaan (studi Putusan Nomor 25. Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn).

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran perkembangan ilmu pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan di bidang hukum untuk menemukan keadilan bagi pihak pemerintah, praktisi hukum, akademisi dan para karyawan ataupun masyarakat umum terutama dalam lingkup

perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja ataupun masalah-masalah hukum lainnya yang berhubungan dengan kecelakaan kerja.

3. Manfaat bagi diri sendiri

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu dapat menambah pengetahuan tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja, serta penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar Sarjana (S-1) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja tercantum dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU 11/2020) Jo. Pasal 1 ayat (1) PP No. 35 tahun 2021¹³ dijelaskan mengenai hubungan kerja sebagai berikut:

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.”

Menurut Iman Soepomo Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seseorang pekerja/buruh dan perusahaan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.¹⁴ Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Dengan demikian, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Pada perusahaan yang telah memiliki PKB, pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada

¹³ Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang PP Nomor 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 Tentang penyelenggaraan program Paminan Kehilangan Pekerjaan merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

¹⁴ Anna Triningsih, *“hukum Ketenagakerjaan : Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing”*, (Depok : Rajawali Pers, 2020), hal. 44

serikat pekerja/buruh. Dalam hal ini di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/buruh dan PKB diganti dengan Peraturan Perusahaan, maka ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan Perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB. Atas dasar itulah, dalam hubungan kerja ketiganya di rangkai secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Jo. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 1 ayat (6) dijelaskan sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari

pihak kedua yakni pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁵

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak dan mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

b. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Ketentuan ini juga tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dalam pasal 52 ayat 1 yang menyebutkan bahwa:

(1) perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a) Kesepakatan kedua belah pihak;

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

¹⁵ Husni Lalu, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia".(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007). Hal. 54.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun yaitu dalam 13/2003 telah diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam pasal 1 angka 26 yakni “anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun”. Selain itu perjanjian jika seseorang tersebut seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut terganggu jiwanya/waras.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun yaitu dalam UU 13/2003 Tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 26 yakni “anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun”. Selain itu perjanjian jika seseorang tersebut seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut terganggu jiwanya/waras.

¹⁶ *Ibid*, hal 57

c. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

1) Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan Kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.¹⁷ Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/ keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.¹⁸

3) Adanya Upah (*Pay*)

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 pasal 1 angka 6 dijelaskan 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, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah memegang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada pengusaha

¹⁷ Lalu Husni, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...Op. Cit..hal. 63

¹⁸ *Ibid.* hal. 64

adalah untuk memperoleh upah.¹⁹ Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Upah pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja berakhir atau putus.

d. Jenis-jenis perjanjian kerja

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai berikut :

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 pasal 1 angka 10 dijelaskan bahwa:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.”

Berdasarkan ketentuan pasal 2 PP No. 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa :

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Dalam pasal 4 PP No. 35 Tahun 2021 dijelaskan :

1) PKWT didasarkan atas:

- a. *jangka waktu; atau*
- b. *selesainya suatu pekerjaan tertentu.*

2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

¹⁹ *Ibid*

Dalam pasal 13 PP No. 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa PKWT paling sedikit 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. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal 2 tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 dalam pasal 1 angka 11 dijelaskan :

“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.”

Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tertentu dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap.

Syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diatur secara jelas dalam PP No. 35 Tahun 2021 sebagai pelaksanaan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Syarat-syarat PKWTT ini dijumpai secara jelas dalam ketentuan didalam Pasal

60 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- a) *Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan ;*
- b) *Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.*

e. Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja

1. Pekerja/ Buruh

1) Hak Pekerja

- a) Hak Memperoleh Upah
- b) Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama
- c) Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja
- d) Hak Penempatan Tenaga Kerja
- e) Hak Memiliki Waktu Kerja yang Sesuai
- f) Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja
- g) Hak Mendapatkan Kesejahteraan
- h) Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh
- i) Hak Untuk Cuti²⁰

2. Kewajiban pekerja

Pada umumnya kewajiban pekerja terbagi menjadi tiga hal utama yaitu:

²⁰ <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/hak-dan-kewajiban-karyawan-dalam-perusahaan>, diakses tanggal 14 maret 2022

- (1) Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa pekerja harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan yang ada pada perusahaan.
- (2) Kewajiban Konfidensialitas, setiap pekerja wajib untuk menjaga kerahasiaan data-data yang dimiliki oleh perusahaan.
- (3) Kewajiban Loyalitas, yang artinya pekerja harus mendukung visi dan misi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.²¹

3. Hak dan kewajiban Pengusaha

1) Hak Pengusaha

- a. Hak untuk di taati
- b. Hak atas konfidensialitas
- c. Hak atas loyalitas pekerja
- d. Hak untuk membuat tata tertib²²

2) Kewajiban Pengusaha

- a. Membayar Upah
- b. Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi
- c. Mengatur tempat kerja dan alat kerja
- d. Bertindak sebagai pengusaha yang baik
- e. Memberikan surat keterangan²³

B. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang

²¹ *ibid*

²² <https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/>. Diakses tanggal 24 Maret 2022.

²³ Amalia putri izzati, “Analisi perjanjian kerja antara perusahaan X dengan pekerja Y dan Z ditinjau dari hukum perjanjian indonseia dan norwegia”, (Depok: januari 2011). hal. 46

terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang Kembali melalui jalan yang biasa/wajar dilalui.²⁴

Manajemen Menurut Sum'mur, kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.²⁵

Berdasarkan definisi-definisi kecelakaan kerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecelakaan adalah kejadian di tempat kerja yang tidak disengaja dan menyebabkan kerugian baik fisik, harta benda atau bahkan kematian.

2. Pengaturan Tentang Kecelakaan Kerja

- 1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan;
- 2) Kecelakaan kerja dijumpai dalam UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional salah satu nya adalah tentang jaminan kecelakaan kerja. Perihal pengertian Kecelakaan kerja diatur dalam pasal 1 angka 14 dan untuk pengaturan tentang Jaminan kecelakaan Kerja diatur dalam pasal 29 sampai pasal 34;
- 3) UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS
- 4) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 5) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan kematian

²⁴ Lalu Husni...Op. Cit. Hal 153.

²⁵ *ibid*

- 6) Permenaker No. 5 Tahun 2021 Tentang tata Cara penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan kematian, dan Jaminan Hari Tua.

3. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

- 1) Faktor manusianya

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya tenaga kerja lulusan sekolah teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.²⁶

- 2) Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.²⁷

- 3) Berdasarkan faktor/sumber bahaya, ada dua sebab :

- a. Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, kelelahan/kelesuhan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
- b. Kondisi/keadaan berbahaya: yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.²⁸

- 4) Faktor yang dihadapi; misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.²⁹

Sedangkan akibat dari kecelakaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - a) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
 - b) Biaya pengobatan dan perawatan korban;
 - c) Tunjangan kecelakaan kerja;

²⁶ *Ibid.* hal. 137

²⁷ *Ibid.* hal. 138

²⁸ *ibid*

²⁹ *ibid*

- d) Hilangnya waktu kerja;
 - e) Menurunnya jumlah maupun mutu produksi.
- 2) Kerugian yang bersifat non ekonomis³⁰

Berdasarkan teori *domino effect* penyebab kecelakaan kerja, terdapat berbagai upaya untuk mencegah kecelakaan kerja di tempat kerja, antara lain :

1. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Pengendalian Bahaya Di Tempat Kerja:
 - a. Pemantauan dan Pengendalian Kondisi Tidak Aman
 - b. Pemantauan dan Pengendalian Tindakan Tidak Aman
2. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Pembinaan dan Pengawasan :
 - a. Pelatihan dan Pendidikan
 - b. Konseling dan Konsultasi
 - c. Pengembangan Sumber Daya ataupun Teknologi
3. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja melalui Sistem Manajemen :
 - a. Prosedur dan Aturan
 - b. Penyediaan Sarana dan Prasarana
 - c. Penghargaan dan Sanksi³¹

4. Kewajiban Pengusaha Dalam Mengurangi Kecelakaan Kerja

Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, berkewajiban menunjukan dan menjelaskan tentang :

- a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
- b. Semua alat pengamanan dan pelindung yang diharuskan.

³⁰ *ibid*

³¹ *Ibid*

- c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
- d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.³²

Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, berkewajiban :

- a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja Memasang gambar dan Undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Memasang gambar dan Undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.

Contoh gambar :



³² Widarran, "Kecelakaan Kerja Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Pt. Laras Karya Kahuripan Di Kabupaten Pali". Palembang 2016 Hal. 19



- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- f. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.³³

5. Hak-Hak Pekerja Yang mengalami Kecelakaan Kerja

Dalam UU 13/2003 Ketenagakerjaan telah diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 99 Ayat 1 dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) UU 24/2011, menyebutkan “Pemberi kerja

³³ *Ibid.* hal. 19-20

secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.³⁴

2. Perlindungan Terhadap Pekerja

a. Perlindungan terhadap Penyandang Cacat

Hal ini diatur dalam pasal 67 UU No 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Perlindungan terhadap anak

³⁴ Dyah Permata Budi Asri.,” *Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional Di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta.*” Vol. 1 No. 1 Tahun 2018, hal 16

Hal ini diatur dalam pasal 68 sampai pasal 75 UU 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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) UU 13/2003 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) UU13/2003.

c. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan

Diatur dalam UU 13/2003, 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) UU 13/2003 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) UU 13/2003 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) UU 13/2003, 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) UU 13/2003 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.

3. Sarana Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum menurut Satjipto Raharjo adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) masyarakat yang dirugikan agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³⁵ Melaksanakan dan memberikan perlindungan hukum membutuhkan suatu media dalam pelaksanaannya yang disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif memberikan subyek hukum kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang

³⁵ Zennia Almada, Moch. Najib Imanullah “*Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai*” Privat Law Volume 9 Nomor 1, 202, hal 222.

didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.³⁶

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Sarana Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul. Perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.³⁷

³⁶ *ibid*

³⁷ *Ibid*, hal 223

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang di bahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup yang di bahas dalam permasalahan ini adalah Apakah hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja dalam Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn telah memenuhi ketentuan hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja menurut undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar di Perusahaan (studi Putusan Nomor 25. Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn).

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum Yuridis Normatif. Penelitian Hukum Yuridis Normatif adalah penelitian yang bahan utamanya berdasarkan cara menelaah teori, konsep serta peraturan perundang-undangan. Penelitian ini juga mengutamakan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang berkaitan dan dapat mendukung penelitian ini.

3. Metode Pendekatan Masalah

Pada umumnya pendekatan-pendekatan yang digunakan didalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*) pendekatan korporatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).³⁸

Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Metode pendekatan undang-undang

Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.³⁹ Pendekatan undang-undang yang berkaitan dengan kasus tersebut, yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

2) Metode pendekatan kasus

Metode pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.⁴⁰ Adapun kasus yang di analisis oleh peneliti adalah Putusan Nomor. 25/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-Mdn.

³⁸ Peter Mahmud Marzuki, “*Penelitian Hukum*”, (Bandung: Kencana prenada Media Group,2005),hal 133.

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ *Ibid*, Hal 134

3) Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

4. Sumber Bahan Hukum

Sumber hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber hukum sekunder. Sumber hukum sekunder (data sekunder) adalah data yang diperoleh melalui bahan Pustaka. Data sekunder dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) karakteristik kekuatan mengikatnya yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tertier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.⁴¹ Data primer yang akan digunakan dalam penelitian skripsi ini yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS);
4. Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan kematian.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer.⁴² Bahan hukum sekunder berkaitan Yurisprudensi dalam

⁴¹ Zainuddin Ali, *"Metode penelitian Hukum"*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016 xii,) hal 23

⁴² *Ibid*

penelitian skripsi ini yaitu produk hukum berupa Putusan Nomor. 25/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-Mdn.

c. Bahan Hukum tertier

Bahan hukum tertier adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti teori atau pendapat para ahli yang tercantum dalam berbagai referensi atau literatur buku-buku hukum serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁴³

5. Metode Penelitian

Adapun yang menjadi metode penelitian yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yaitu berdasarkan studi kepustakaan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

6. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan mengumpulkan data primer, data sekunder, dan data tersier yang berkaitan dengan penelitian dan menguraikan data tersebut dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis dan mudah dipahami sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Dan Selanjutnya hasil analisis data ini akan disimpulkan secara deduktif yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan sebagai jawaban yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini.

⁴³ *Ibid*, hal 24