

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan modal yang salah satunya adalah sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan atau pekerja. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang diberikan oleh karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan. Tetapi kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

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.<sup>1</sup>

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 dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan

---

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

kewajiban para pihak yang telah disepakati pekerja/karyawan dan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup> Berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati, maka akan lahir hak dan kewajiban masing-masing pihak misalnya hak pekerja/karyawan yaitu menerima upah, menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, 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

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 57

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

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.” Definisi tersebut mengarah kepada intraksi pekerja dengan mesin maupun alat-alat lainnya yang digunakan, atau intraksi pekerja dengan lingkungan kerjanya. Perlindungan terhadap kecelakaan kerja tersebut merupakan tanggung jawab pengusaha atau perusahaan, maka dari itu untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh resiko kematian atau kecacatan maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk membayar iuran kepada pihak asuransi atau jaminan sosial lainnya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat 2 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan

perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah berubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah berubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Demikian juga Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Adapun pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan Program Jaminan Sosial. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Adapun aturan pokok Jaminan Sosial di Indonesia yakni Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengenal 5 (lima) jenis Program Jaminan Sosial meliputi: Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian. Manfaat program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) menjadi semakin baik karena adanya perubahan peningkatan manfaat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Manfaat yang diberikan kepada pekerja antara lain Pelayanan Kesehatan, Santunan, Program Kembali Kerja (*Return To Work*).

Dari ketentuan diatas dapat diketahui, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang dan biaya pengobatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan atau dari pengusaha jika belum terdaftar sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tetap berhak mendapat perlindungan dari terjadinya kecelakaan kerja.

Selanjutnya mengenai ganti rugi dalam hubungannya dalam tenaga kerja yang wajib diberikan perusahaan adalah memberikan hak-hak pekerja seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 yang menyebutkan manakala karyawannya mengalami kecelakaan kerja, maka segala pembayaran yang dilakukan si korban ataupun keluarganya harus menjadi tanggung jawab pihak-pihak terkait yakni Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan atau Pengusaha.

Dengan demikian pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja berhak memperoleh apa yang menjadi haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang BPJS Ketenagakerjaan, akan tetapi dalam prakteknya pihak pengusaha sebagai pihak yang kuat sering mengabaikan perlindungan tersebut apabila terjadi kecelakaan kerja, dimana pekerja yang tidak terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan, pihak pengusaha tidak

bertanggung jawab pada pengobatan/pembiayaan yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tersebut. Pada Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pasal 15 ayat (1) telah mengatur pengusaha yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan maka pengusaha bertanggung jawab memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja dan apabila pengusaha/pemberi kerja tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud akan dikenai sanksi administratif.

Berdasarkan uraian tertulis di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DALAM PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK DITERAPKANNYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam perusahaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020?
2. Bagaimana kewajiban perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.
2. Untuk mengetahui kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

### **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 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.
3. Bagi Peneliti, yaitu untuk memenuhi Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja/Pekerja**

Menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 1 angka (8) disebutkan bahwa Tenaga Kerja/Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Demikian juga 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”<sup>3</sup>. 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.

Pengertian tenaga kerja juga ada dikemukakan oleh beberapa para sarjana, antara lain :

- 1) Menurut Payaman Simanjuntak bahwa pengertian Tenaga kerja (*man power*) adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain, seperti bersekolah dan Mengurus rumah tangga.<sup>4</sup>

- 2) 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, yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>5</sup>
- 3) 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).<sup>6</sup>
- 4) Menurut Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F bahwa pengertian tenaga kerja adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>7</sup>

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan Tenaga Kerja/Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji,

---

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

<sup>5</sup> Kartasapoetra G, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Bina Aksara, Jakarta, 1995, hlm. 17

<sup>6</sup> Halim, A. Ridwan, Pengantar Hukum Perburuhan, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 6.

<sup>7</sup> Nasution, Chairuddin K, Beberapa Masalah Mengenai Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3), Jakarta, 2003, hlm. 2.

upah dan atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Pasal 1 angka (3) UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja 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 Toba 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.<sup>8</sup>

---

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

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 atau konfederasi serikat pekerja/buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan 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 bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.<sup>9</sup>

---

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

## **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. Pekerja dalam melakukan pekerjaannya harus mempunyai sifat yang bertanggung jawab yaitu bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.<sup>10</sup>

Pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, 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.

---

<sup>10</sup> Hardijan Rusli, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm. 148.

Adapun hak-hak tenaga kerja menurut UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai berikut :

- 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. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 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 (3) UU No.11 Tahun 2020 menyebutkan pekerja berhak atas cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
- 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 BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

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.

Untuk mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh, 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.<sup>11</sup>

#### **b. Pengusaha/Pemberi Kerja**

Sehubungan dengan hal tersebut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 menjelaskan pengertian pengusaha/pemberi kerja yaitu orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Demikian juga menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 menjelaskan pengertian pengusaha, yakni : Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Berdasarkan perjanjian kerja pengusaha dengan pekerja dalam mempekerjakan pekerja juga mempunyai hak dan kewajiban sebagai pengusaha, yang menjadi hak pengusaha/pemberi kerja adalah :

- 1) Pengusaha berhak; memerintah, menyuruh pekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya, dan yang telah disepakati sebelum melakukan hubungan kerja

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 61

antara pengusaha dengan pekerja dan pengusaha berhak menerima hasil kerja.

- 2) Pengusaha 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.

Berdasarkan perjanjian kerja pengusaha dengan pekerja dalam mempekerjakan pekerjanya juga mempunyai kewajiban sebagai pengusaha, yang menjadi kewajiban pengusaha adalah:

- 1) Berkewajiban membayarkan gaji/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 (3) UU No.11 Tahun 2020 menyebutkan pekerja



berhak atas cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

- 3) Berkewajiban mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Untuk memperoleh perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian. Apabila pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan maka pihak pengusaha berkewajiban membayar biaya penggantian sesuai dengan pengaturan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang BPJS Ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

### **c. Serikat Pekerja**

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak dalam 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 bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta

---

<sup>12</sup> Ibid, hlm. 62

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).<sup>13</sup>

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 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.

---

<sup>13</sup> Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 22.

#### **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 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 teknik 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.<sup>14</sup>

Pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, (salah satu UU yang tidak dicabut oleh UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja), 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**

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.<sup>15</sup> Dalam Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

---

<sup>14</sup> Ibid, hlm. 25

<sup>15</sup> Astri Wijayanti, Op.Cit, Hal 36.

Dari pengertian diatas mengenai unsur-unsur perjanjian dapat diuraikan lebih luas antara lain pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, 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.

## **b. Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah berubah menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 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.<sup>16</sup>

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.<sup>17</sup>

## 2. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat syarat sahnya suatu perjanjian atau

---

<sup>16</sup> Ibid, hlm. 32

<sup>17</sup> Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 30

persetujuan telah ditentukan yang juga dimuat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat :

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 KUHPerdata bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPdata.

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:

a. 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.

b. 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 No. 13 Tahun 2003 dan telah diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2020 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 UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No.11 Tahun 2020 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 kedudukan majikan 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 dan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 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 adalah 7 jam 1 hari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu

untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Apabila proses kegiatan produksi membutuhkan adanya lembur, hanya dibolehkan lembur maksimal 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Selama bekerja pekerja selalu diistirahatkan setelah kerja 4 jam selama setengah jam atau (30 menit), dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja dalam satu tahun harus istirahat 12 hari kerja.

#### 4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 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 pekerjaan tertentu. Dalam PKWT, perusahaan mempekerjakan karyawan dalam kontrak, sehingga pekerja bersangkutan disebut dengan karyawan kontrak yang sifatnya hanya sementara. Perusahaan tidak bisa memberikan status PKWT pada semua jenis pekerjaan. Perjanjian PKWT hanya dapat

dibuat perusahaan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam praktiknya, setelah kontrak habis, perusahaan bisa memperpanjang atau memperbaharui kontrak atau mengangkat pekerja kontrak tersebut sebagai karyawan tetap.

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. PKWT dapat diadakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain :

- (1) Harus ada perjanjian tertulis.
- (2) Tidak boleh mensyaratkan masa percobaan.
- (3) Jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sementara yang dilakukan paling lama 5 tahun.
- (4) Karyawan tidak diberikan pesangon jika diberhentikan saat kontraknya habis (revisi di UU Cipta Kerja dan perusahaan wajib membayar kompensasi jika melakukan PHK sebelum kontrak habis).

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

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai/ yang sementara sifatnya.
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
- (3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) merupakan perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Hubungan kerja yang bersifat tetap ini, tidak ada batasan waktu (bisa sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia). Perjanjian kerja untuk pekerja PKWTT bisa tertulis atau lisan, selain itu hanya dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan. Selama masa percobaan perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah

tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

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

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

Meski tidak ada kewajiban adanya perjanjian kerja tertulis, sangat penting agar perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT untuk dibuat secara tertulis agar memudahkan bagi proses administrasi baik pengusaha maupun pekerja. Hal ini juga mengantisipasi jika timbul masalah hukum atau jika terjadi perbedaan pendapat, maka dokumen tertulis merupakan alat bukti yang sah. Jika hanya berupa lisan saja, sangat rentan terjadi perbedaan penafsiran masing-masing pihak sesuai dengan kepentingannya dan akan sulit dibuktikan. Didalam PKWTT juga ditetapkan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, perusahaan harus membayar uang pesangon, uang penghargaan masa

kerja, dan/atau uang pisah tergantung alasan PHK yang dikenakan kepada pekerja 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. Adapun menurut Sum'mur Kecelakaan Kerja atau kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan Kerja disini berarti bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.<sup>18</sup>

Dari pengertian diatas 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 :<sup>19</sup>

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

---

<sup>18</sup> Suma'mur, Op,cil., him 6

<sup>19</sup> 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 telah berubah menjadi UU No.11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna meningkatkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengenal 5 (lima) jenis Program Jaminan Sosial meliputi: Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.

## **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 mengacukan proses yang telah diatur



dari suatu aktivitas”. Semua kejadian atau peristiwa tertentu ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini.

Ada 5 (lima) 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 2 sebab :

a) Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/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.

4) Faktor yang dihadapi; misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.<sup>20</sup>

5) Faktor bekerja tanpa peralatan keselamatan atau tidak menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan ditempat kerja.

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 136.

### 3. Akibat Kecelakaan Kerja

Disamping ada sebab suatu kejadian juga akan membawa akibat.

Akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :<sup>21</sup>

- 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 non-ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu berupa luka/cidera ringan maupun berat, kematian. 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 UU Cipta Kerja. Dengan perkataan lain pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima ganti rugi dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

---

<sup>21</sup> Ibid, hlm. 137

#### **4. Macam-Macam Ganti Kerugian atau Jaminan Kecelakaan Kerja**

Seperti yang telah dikemukakan, bahwa Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Peraturan Pemerintah No.82 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian., dimana UU ini memberikan jaminan kecelakaan kerja/menderita sakit, dalam hubungan kerja yang meliputi :

1. Biaya Pelayanan Kesehatan (Perawatan dan Pengobatan)
2. Santunan berbentuk uang meliputi :

- a) Biaya pengangkutan

Peserta yang mengalami kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya.

- b) Sementara Tidak Mampu Bekerja ( STMB)

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 yang ditunjuk oleh perusahaan.

- c) 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.

- d) Santunan Kecacatan 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.

- e) Santunan kematian

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

### 3. Rehabilitasi

Berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.

- 4. Program Kembali Bekerja (*Return To Work*) berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berpotensi mengalami

kecacatan, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada masalah yang diteliti, yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam perusahaan akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan bagaimana kewajiban perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja akibat tidak diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

#### **B. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian.<sup>22</sup>

Data sekunder bersumber dari antara lain :

##### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, atau putusan pengadilan. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>22</sup> Mukti Fajar, Yulianto Achmad, *Op. Cit.*, hlm. 156.38

- d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- e. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
- g. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- h. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- i. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
- j. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 mengalami perubahan menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- l. Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 mengenai K3 (Keselamatan dan Kesehatan 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-dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

## **3. Bahan Hukum Tersier**

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

## **C. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian normatif. Penelitian normatif adalah penelitian kepustakaan, dimana penelitian ini mengkaji studi dokumen, yakni

menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Dalam penelitian normatif meliputi asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum.

#### **D. 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.

#### **E. Metode Analisis Data**

Adapun metode analisis data yang dipergunakan untuk menganalisa hasil penelitian ini adalah dengan 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.