

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia fenomena pekerja anak adalah masalah yang penting, Salah satu masalah yang harus memperoleh perhatian khusus karena begitu banyak anak-anak yang telah masuk berkerja pada usia sekolah. Pekerja anak dalam hal ini adalah mereka yang bekerja dalam usia sekolah sudah bergelut dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh orang dewasa, sampai demi untuk mendapatkan uang atau sesuap nasi ia rela meninggalkan pendidikannya. Dalam hal ini sangat lekat sekali dengan suatu yang berbentuk pemanfaatan, pekerjaan berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial anak. Bahkan dalam kasus dan bentuk tertentu pekerja anak telah masuk sebagai kuailifikasi anak-anak yang bekerja pada situasi yang tidak bisa ditolerir.¹

Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar dan bermain berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologi, intelektual dan sosialnya. Sesuai ketentuan Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah melindungi pekerja anak sebagaimana diatur dalam pasal 69 ayat (1) disebutkan: Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak

¹ Muhammad Joni dan Zulechaina Z, *Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Perspektif Konvensi Hakhak Anak*, Bandung ,Citra Aditiya Bakti, 1999, Hal 8

mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Namun pelanggaran ini tidak bersifat mutlak, melainkan ada beberapa pengecualian. Pada kenyataannya banyak anak-anak dibawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan menjadi pekerja anak antara lain di sektor industri dengan alasan tekanan ekonomi yang rendah yang dialami orang tuanya yang terpaksa dilakukan anak demi memenuhi kebutuhan ekonomi orang tua didalam berkeluarga, dengan syarat anak mendapat izin dari orang tuanya untuk bekerja.²

Namun disatu sisi tidak menutup kemungkinan bahwa anak diperbolehkan bekerja sesuai dalam Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

1. Izin tertulis dari orang tua atau wali,
2. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam,
3. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, keselamatan dan kesehatan kerja, dan setelah adanya hubungan kerja yang jelas,
4. Pekerja anak wajib melaksanakan kewajibannya dan menerima upah sesuai dengan ketentuan pasal 88B ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 11 Tahun 2020 dan pasal 7 ayat 1 PP Nomor 36 Tahun 2021 upah terdiri atas komponen: Upah tanpa tunjangan/upah pokok; Upah pokok

² Syamsuddin, *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Anak yang Bekerja*, Jakarta : Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1997, Hal 1

dan tunjangan tetap; Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.³

Namun Tenaga kerja anak dalam melaksanakan pekerjaannya tentu punya resiko-resiko yang kemungkinan akan terjadi pada diri pekerja, baik resiko penyakit yang di timbulkan dari pekerjaannya, resiko kecelakaan, resiko cacat, resiko kehilangan pekerjaannya bahkan resiko kematian. Maka untuk mengurangi risiko-risiko tersebut, maka jaminan sosial bagi tenaga kerja sangatlah penting dan bermanfaat bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya. Oleh sebab itu pelaku usaha wajib mendaftarkan jaminan kecelakaan kerja kepada pekerjaannya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 77 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti".

Sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja, pekerja dapat ditanggung biaya perawatan, santunan, dan manfaat lainnya.⁴ Namun pada umumnya salah satu syarat untuk mendapatkan jaminan sosial adalah pekerja atau tenaga kerja harus berusia 17

³ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja> 1#:~:text=Pemerintah%20menetapkan%20kebijakan%20pengupahan%20sebagai,1)%20PP%2036%2F2021), diakses Rabu, 31 Mei 2023, pukul 15.30 WIB.

⁴ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada: Mataram, 2014, Hal. 114

tahun atau mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP) sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja kepada pekerja anak, maka perusahaan wajib menanggung keselamatan kerja anak tersebut. Meskipun mengenai hak dan kewajiban pelaku usaha sudah diatur dalam Undang-Undang namun dalam prakteknya hak tersebut masih sering menjadi persoalan sehingga mengakibatkan pekerja anak menderita kerugian. Seperti contoh **kasus yang pertama** kecelakaan kerja dialami oleh Angga yang berumur 16 tahun, salah satu pekerja di PT. Panca Buana Cayaha Sukses, Tangerang. Angga mengalami kecelakaan kerja karena kebakaran pabrik yang mengakibatkan luka bakar pada 60 persen bagian tubuhnya dan menjalani perawatan di RSIA Bun. Namun Perusahaan belum mendaftarkan Angga dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.⁵

Dan juga contoh **kasus yang kedua**, kecelakaan kerja di pabrik korek api milik PT Kiat Unggul yang berlokasi Desa Sabirejo, Binjai, Langkat, Sumatera Utara. Adapun yang menjadi masalah dalam kasus ini adalah PT Kiat Unggul memperkerjakan pekerja anak atas nama Rina umur 15 tahun yang mengalami kecelakaan kerja dan tewas akibat kebakaran pabrik tersebut, namun perusahaan belum mengikut sertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.⁶

Berdasarkan fenomena diatas, banyak pelaku usaha yang kurang memperhatikan dan menjamin keselamatan kerja bagi pekerja anak. Maka penulis

⁵ <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171027171434-12-251662/karyawan-akui-ada-pekerja-anak-di-pabrik-kembang-api-kosambi> diakses Sabtu, 27 Mei 2023, Pukul 13.35 WIB.

⁶ Dikutip dari: <https://www.liputan6.com/tag/pt-kiat-unggul/text> diakses Sabtu, 27 Mei 2023, Pukul 16.00 WIB.

tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul tentang:
“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di Tempat Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?
2. Apakah yang menjadi kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penulisan Skripsi adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui yang menjadi kewajiban pengusaha/perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, pada khususnya memberikan manfaat pada mahasiswa Fakultas Hukum Khususnya di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan sebagai bahan akademik terkait dengan ketenagakerjaan.
3. Manfaat Praktis
 - a) Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis pada Pengacara, Hakim dan penegak hukum dalam memutus perkara ketenagakerjaan di Indonesia.
 - b) Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis kepada Pengusaha dan Serikat Tenaga Kerja dalam pembuatan kebijakan bersama mengenai upah dan hak-hak pekerja di Indonesia;
 - c) Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat pada Pemerintah dan DPR dalam politik hukum pembentukan Undang-Undang yang terkait dengan Ketenagakerjaan di Indonesia
4. Manfaat bagi penulis

Selain untuk melengkapi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana hukum juga untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja anak akibat mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja menurut undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

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

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan 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 hukum⁷. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan⁸. Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk memenuhi hak dan memberikan bantuan dan rasa aman kepada saksi dan korban, perlindungan hukum korban kejahatan yang merupakan

⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, Cetakan ke-V 2000, Hal. 53.

⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hal. 1-2.

bagian dari perlindungan masyarakat yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk yaitu dengan pemberian kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum⁹.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk yang merupakan upaya untuk mengayomi harkat dan martabat masyarakat dalam bidang hukum yang berpegang pada prinsip perlindungan hukum rakyat Indonesia yang bersumber pada Pancasila dan Konsep Negara Hukum. Perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif, Adapun pengertian sebagai berikut¹⁰:

1. Perlindungan Hukum Preventif adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif artinya perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan Hukum Preventif yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karna dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap berhati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi
2. Perlindungan Hukum Represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa dan penanganan perlindungan hukum dilaksanakan oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia.

⁹ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Ui Press. Jakarta, 1984, Hal. 133

¹⁰ Fitri Hidayat, "Perlindungan Hukum Unsur Essensial Dalam Suatu Negara Hukum", <http://fitrihidayat-ub.blogspot.com>, Diakses tanggal 20 Juli pukul 16.23 WIB

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

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”. Tenaga kerja adalah modal utama serta pelaksana dari pembangunan. Karena itu tenaga kerja harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya serta dikembangkan daya gunanya.

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 wajar¹¹.

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 masyarakat¹².

¹¹ Kartasapoetra G, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Bina Aksara, Jakarta, 1995, Hal. 17

¹² Halim, A. Ridwan, Pengantar Hukum Perburuhan, Bina Aksara, Jakarta, 1997, Hal. 6.

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan tenaga kerja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu¹³ :

a) Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah seseorang yang memiliki pengetahuan dan keahlian pada suatu bidang tertentu. Pengetahuan dan keahlian ini umumnya diperoleh melalui pendidikan formal yang mereka tempuh. Contohnya adalah dokter, pengacara, notaris, dan lain sebagainya.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memperoleh keahliannya umumnya melalui pendidikan non-formal seperti pelatihan keterampilan, kursus, dan lain sebagainya. Contoh tukang las (welder), terutama tukang las bawah air, mekanik, juru masak (chef) dan lain sebagainya. Meskipun

¹³ <https://www.gamedia.com/literasi/ketenagakerjaan/> diakses tanggal 9 Agustus 2023 Pukul 23.14 WIB

umumnya melalui pendidikan non-formal, tapi tenaga kerja terlatih juga bisa melalui pendidikan formal seperti ahli bedah, ahli forensik, dan ahli autopsy.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak terlatih

Tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut.

4. Bukan Tenaga kerja

Pengertian bukan tenaga kerja adalah orang yang belum masuk usia kerja atau seseorang yang sudah memasuki usia kerja tapi tidak bekerja karena alasan tertentu. Contohnya adalah seorang anak yang berusia kurang dari 15 tahun dan seseorang yang sudah berumur lebih dari 64 tahun, ibu rumah tangga, pelajar, dan lain sebagainya.

b) Tenaga Kerja Berdasarkan Batas Kerja

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan Angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa/mahasiswi para ibu rumah tangga dan orang cacat.

c) Tenaga Kerja Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

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

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 tersebut¹⁴

4. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja atau buruh demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yaitu pemberian santunan, perlindungan fisik dan sosial ekonomi maupun pemenuhan hak asasi manusia. Secara teoritis dikenal ada tiga perlindungan kerja yaitu¹⁵ :

1. Perlindungan ekonomis : yaitu berupa pemberian penghasilan yang cukup dan sesuai dengan ketentuan kepada buruh guna untuk mencukupi kehidupan sehari-

¹⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hal. 61

¹⁵ <https://nasional.kompas.com/read/2022/04/23/01150091/jenis-dan-obyek-perlindungan-tenaga-kerja#:~:text=Perlindungan%20terhadap%20tenaga%20kerja%20dimaksudkan,dengan%20tetap%20mempertahankan%20kemajuan%20perusahaan.> Diakses tanggal 10 Agustus 2023 Pukul 23:06 WIB

hari bersama keluarganya. Termasuk pekerja atau buruh yang tidak dapat bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan social : yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk meningkatkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau dapat juga diartikan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak berorganisasi;
3. Perlindungan teknis : yaitu perlindungan berupa usaha-usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh alat-alat kerja atau bahan-bahan yang dikerjakan. perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur terkait perlindungan kerja. Yang menjadi objek utama perlindungan tenaga kerja, yakni:

- a) perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b) perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d) perlindungan khusus bagi pekerja buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;

- e) perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Tujuan perlindungan kerja adalah untuk menjamin terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan pekerja tanpa adanya tekanan dari pihak manapun. Oleh karena itu, setiap pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan perlindungan kepada karyawannya tanpa terkecuali.

5. Pekerja Anak

Secara umum pekerja atau buruh anak adalah anak-anak yg melkukan pekerjaan secara rutin untuk orang tuanya, untuk orang lain, atau untuk dirinya sendiri yg membutuhkan sejumlah besar waktu, dengan meneriima imbalan atau tidak. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 69 berbunyi, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehataan fisik, mental, dan sosial.

Pelibatan anak dalam sektor produktif sesungguhnya bukan sekedar karena motif-motif ekonomi saja, melainkan juga karena kebiasaan dan faktor kulltural. Pada daerah pedesaan pada umumnya, terlebih lagi dalam lingkungan keluarga miskin, kebiasaan untuk melibatkan anak dalam kegiatan kerja, baik di rumah atau di luar rumah di pandang sebagai ritus dalam *life circle* seorang anak. Sebagai suatu keharusan dan proses yang seharusnya mesti dilalui sebelum anak tersebut beranjak dewasa memasuki kehidupan rumah tangganya kelak.

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk¹⁶ :

- a. Melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (pasal 68 dan 69 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- b. Untuk mengembangkan bakat dan minat. Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya wajib memenuhi syarat :
 1. Di bawah pengawasan langsung orang tua/wali;
 2. Waktu kerja paling lama tiga jam sehari;
 3. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisiks, mentals, social, dan waktu sekolah (pasal 71 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- c. Khusus bagi anak yang berusia minimum, untuk pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

C. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan, Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah

¹⁶ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakaerjaan, Bogor : Ghalia Indonesia, 2011., Hal.77

menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui.

Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja.

Ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja, yaitu¹⁷ :

- a. Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
- b. Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
- c. Golongan ketiga, yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui.

¹⁷ Rahayu Devi, Hukum Ketenagakerjaan, Scopindo Media Pustaka : Jakarta, 2020, Hal. 67

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat di kategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah¹⁸.

- a) Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, dalam perjalanan memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh jaminan kecelakaan kerja.
- b) Kecelakaan terjadi di mes/perkemahan yang tidak berada di lokasi tempat kerja.
- c) Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan.
- d) Kecelakaan yang terjadi pada waktu yg bersngkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi. Kecelakaan didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak terduga, semula tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi manusia dan atau harta benda, sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 2 yang menyebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh

¹⁸ Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2007, Hal 56

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 Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja. Suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam suatu kejadian¹⁹.

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 :

¹⁹ Husni Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers : Jakarta, 2014, Hal 25

- 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 sempurna²⁰.
- 5) Faktor bekerja tanpa peralatan keselamatan atau tidak menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan ditempat kerja.

Selain itu ada beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja yang dikategorikan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu faktor teknis, faktor non-teknis dan faktor alam.

1. Faktor Teknis

- a. Tempat kerja Tempat kerja harus memnuhi syarat-syarat keselamatan kerja, seperti ukuran ruangan tempat kerja, penerangan, ventiilasi udara, suhu tempat kerja, lantai dan kebersihan luangan, kelistrikan ruang, pewarnan, gudang dan laini sebagainya. Jika tempat kerja tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, maka kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi.
- b. Kondisi peralatan mesin-mesin dan peralatan kerja pada dasarnya mengandung bahaya dan menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Misalnyaikarena mesin atau peralatan yang berputar, bergerak, bergsekan, bergrak bolak-balik, belts atau sabuk yang berjalan, roda gigi yang bergerak,

²⁰ O Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, Hal. 136.

transmisi serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, mesin dan peralatan yang potensial menyebabkan kecelakaan kerja harus diberi pelindung agar tidak membahayakan operator atau manusia.

- c. Bahan-bahan dan peralatan yang bergerak Pemindahan barang-barang yg berat atau yang berbahaya (mudah meledak, pelumas, dan lainnya) dari satu tempat ke tempat yang lain sangat memungkinkan terjadi kecelakaan kerja. Untuk menghindari kecelakaan kerja tersebut, perlu dilakukan pemikiran dan perhitungan yang matang, baik metode memindahkannya, alat yang digunakan, jalur yang akan di lalui, siapa yang bisa memindahkan dan lain sebagainya. Untuk bahan dan peralatan yang berat diperlukan alat bantu seperti forklift. Orang yang akan mengoperasikan alat bantu ini harus mengerti benar cara menggunakan forklift, karena jika tidak, kemungkinan akan timbul kesalahan dan mengancam keselamatan lingkungan maupun tenaga kerja lainnya.
- d. Transportasi Kecelakaan kerja yg diakibatkan dari penggunaan alat transportasi juga cukup banyak. Dari penggunaan alat yang tidak tepat (asal-asalan), beban yang berlebihan (*overloading*), jalan yang tidak baik (turunan, gelombang, licin, sempit), kecepatan kendaraan yang berlebihan, penempatan beban yang tidak baik, semuanya bisa berpotensi utk terjadinya kecelakaan kerja. Upaya untuk mengatasi hal tersebut di atas, diantaranya adalah memastikan jenis transportasi yang tepatsekali dan aman, melaksanakan operasi sesuai dngan Standart Operationals Procedures (SOP), jalan yang cukup, penambahan

tanda-tanda keselamatan, pembatasan kecepatan, jalur khusus untuk transportasi (miscal dngan warna cat) dan lain sebagainya.

- e. Tools (Alat) Kondisi suatu peralatan baik itu umur maupun kualitas sangat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Alat-alat yang sudah tua kemungkinan rusak itu ada. Apabila alat itu sudah rusak, tentu saja dapat mengakibatkan kecelakaan. Melakukan pemeliharaan pada alat-alat yang sudah tua dan melakukan kualitas kontrol pada alat-alat yang ada di tempat kerja²¹

2. Faktor non teknis

- a. Ketidaktahuan;
- b. Kemampuan yang kurang;
- c. Keterampilan yang kurang;
- d. Bermain-main;
- e. Bekerja tanpa peralatan keselamatan.

3. Faktor Alam

- a. Gempa bumi;
- b. Banjir;
- c. Tsunami;
- d. Tornado/Puting Beliung.

3. Akibat Kecelakaan Kerja

Kerugian kecelakaan dikategorikan menjadi dua yaitu kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian langsung misalnya cedera

²¹ <https://www.scribd.com/doc/293834822/Definisi-Dan-Pengertian-Kecelakaan-Kerja-Serta-Latar-Belakang-Faktor-Terjadinya-Kecelakaan-Kerja> diakses tanggal 10 agustus 2023 Pukul 23:40 WIB

pada tenaga kerja dan kerusakan pada sarana produksi. Kerugian tidak langsung adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga sering disebut juga sebagai kerugian tersembunyi (*hidden cost*) misalnya kerugian akibat terhentinya proses produksi, penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, citra dan kepercayaan konsumen.

Disamping ada sebab suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu ²² :

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

²² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, Hal. 137.

dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian merupakan sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan, ilmu pengetahuan yang merupakan pengetahuan yang tersusun secara sistematis dengan penggunaan kekuatan pemikiran, pengetahuan senantiasa dapat diperiksa dan ditelaah secara kritis, akan berkembang terus atas dasar penelitian-penelitian yang dilakukan oleh pengasuh-pengasuhnya.²³

Dalam penulisan Skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Batasan itu diambil agar penelitian lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja anak yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Apakah yang menjadi kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

B. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*Yuridis Normatif*), Penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Yang bertujuan menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dengan bahan hukum tersier.

C. Sumber Data

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2014, Hal. 3

Data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan (*Library Research*) atau data yang diperoleh dari sumber lain yang telah ada. Data sekunder bersumber dari antara lain :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan sumber bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas²⁴. Yang termasuk kedalam bahan hukum primer yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Upah,
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS), dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Yang termasuk bahan hukum sekunder yaitu buku-buku, bahan dari internet, artikel para ahli dan karya ilmiah.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Yang termasuk bahan hukum tersier yaitu kamus, ensiklopedia, dan sebagainya yang berhubungan dengan Pekerja Anak.

D. Metode pendekatan dalam penelitian

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, kencana pranda media Group, Jakarta, 2014 Hal.181

Dalam penelitian hukum diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya²⁵. Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini yaitu :

1. Metode Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang menggunakan Peraturan Perundang-Undangan sebagai dasar dalam menyelesaikan permasalahan yang penulis bahas.²⁶ Adapun pendekatan yang dilakukan penulis adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Metode Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan, literature-literature di dalam ilmu hukum, penulis akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.²⁷

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan metode studi kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan adalah metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara menggunakan bahan-bahan yang ada di perpustakaan seperti buku-buku, jurnal ilmu hukum atau artikel, majalah hukum, perundang-undangan, karya ilmiah dan dokumen-dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

²⁵Philipus, M. Hadjon, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif)*, (Surabaya : Fakultas Hukum Universitas Airlangga), 1994, Hal. 93.

²⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, cetak ke-6, (Jakarta: Kencana Prenemedia Group, 2005, Hal. 134

²⁷ Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana, 2011. Hal 95

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data secara yuridis normatif. Yuridis normatif adalah metode yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap Peraturan Perundang-Undangan dan literature-literature yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.