



Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja

Nabila Annisa Hasibuan¹, Senny Kristina Putri², Sari Mahyuni Sitorus³, Maulana Hafidz Pratama⁴, Nurul Fattah Pohan⁵

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: : ¹nabilaannisahsb17@gmail.com, ²sitorusshenny@gmail.com, ³yunisitorus1707@gmail.com,
⁴mafidz170504@gmail.com, ⁵fattahpohan@gmail.com

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Received : 2024-08-18 Revised: 2024-08-20 Published: 2024-09-30	Mewujudkan perlindungan bagi pekerja dalam situasi kecelakaan kerja adalah untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Hukum Ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi solusi yang bermanfaat guna menangani masalah kecelakaan kerja. Hak-hak para pekerja telah diatur sedemikian rupa dalam Hukum Ketenagakerjaan. Begitupun hal-hal mengenai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, yang dimana untuk meminimalisir terjadi nya kecelakaan kerja maka pemberi kerja atau pengusaha haruslah memiliki sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah permasalahan mengenai kecelakaan kerja telah memiliki regulasi yang baik dalam hukum di Indonesia, dan apakah hukum ketenagakerjaan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan kecelakaan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach). Berdasarkan penelitian didapatkan kesimpulan bahwa Hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen pelindung telah menjadi solusi dalam permasalahan kecelakaan kerja. Hal tersebut terlihat dalam hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan alat produksi, adanya fasilitas medis, alat tenaga darurat dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai. Diatur pula mengenai pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akan diberi kompensasi dan ditanggung biaya pengobatannya, lalu sepanjang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja belum mampu untuk kembali bekerja, maka pemberi kerja atau pengusaha wajib membayarkan upah pekerja yang bersangkutan.

I. PENDAHULUAN

Saat ini di Indonesia, pemerintah sedang mengusahakan pembangunan nasional. Pembangunan nasional bertujuan untuk terwujudnya kesejahteraan, keadilan, kemakmuran, kenyamanan serta keamanan yang berpedoman pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk melaksanakan pembangunan nasional, perlu dilakukan aspek-aspek yang mendukung keberhasilan pembangunan itu. Salah satu aspek penting ialah ketenagakerjaan (Nuraeni, 2022).

Pembangunan Ketenagakerjaan wajib diatur sebaik mungkin sebagai upaya memenuhi hak-hak serta perlindungan untuk tenaga kerja serta pekerja/buruh. Tenaga kerja atau pekerja memiliki peranan penting karena merupakan pelaku dan juga tujuan dari pembangunan

nasional (Al Farisi & Fasa, 2022). Tenaga Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja tersebut adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang ataupun jasa demi memenuhi kebutuhan hidup dengan menerima uang atau bentuk lainnya sebagai upah (S. Sinaga, 2020).

Sedangkan Dalam pasal 1 angka 3 undang Undang Ketenagakerjaan “pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.” Maka dari itu tenaga kerja harus diberikan perlindungan dalam sistem hukum di Indonesia melalui Hukum Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan

menjadi sangat penting kedudukannya karena dengan adanya hukum ketenagakerjaan maka akan tercipta hubungan yang sehat dan seimbang antara pengusaha dan pekerja. Setiap individu di dalam masyarakat memerlukan lapangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Tiap-tiap individu mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan perlindungan hukum yang mampu memberikan hak-hak mereka dalam lingkungan pekerjaan (Rosifany, 2020). Sehingga, dalam upaya melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan baik maka hukum ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting. Hukum ketenagakerjaan berfokus pada banyak aspek, seperti upah yang adil, hak asasi pekerja, pemutusan hubungan kerja serta jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja.

Dalam penelitian ini, kami menitikberatkan pada bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hal tersebut perlu dikaji dikarenakan pada praktiknya pihak pengusaha seringkali mengabaikan hak tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja. Mulai dari pihak pengusaha yang tidak bertanggungjawab atas pengobatan akibat kecelakaan kerja maupun tidak terdaftarnya pekerja di Jamsostek. Sedangkan dalam sistem hukum Indonesia, hal-hal menyangkut tenaga kerja dan sebagainya telah diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian mengenai "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja"

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Suyanto, 2023). Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan mengenai hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, organisasi

pengusaha dan pemerintah (Effendy, 2021). Menurut Mr. G. Lavenbach, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu (N. A. Sinaga & Zaluchu, 2021). Menurut Mr. Mok, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu (Basofi & Fatmawati, 2023).

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja

Hukum Ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan bagi pekerja, dan keadilan sosial dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Keadilan sosial dalam hubungan kerja tersebut diwujudkan dengan cara melindungi pekerja dari kekuasaan tidak terbatas yang dimiliki oleh perusahaan atau pengusaha melalui sarana Hukum di Indonesia. Perlindungan Hukum terhadap pekerja memiliki tujuan untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja terpenuhi (Hatane et al., 2021). Hak-hak tersebut meliputi:

1) Hak atas pekerjaan

Sesuai dengan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal tersebut bermakna bahwa semua warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak karena itu adalah bagian dari hak asasi manusia.

2) Hak atas upah yang adil

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan (Azis et al., 2019). Setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan upah yang adil yakni harus sesuai dengan tenaga yang sudah dikeluarkan.

3) Hak untuk berkumpul dan berserikat

Dalam memperjuangkan kepentingannya dalam hak untuk upah yang adil, pekerja harus dijamin haknya untuk berkumpul dan berserikat. Mereka harus diperbolehkan untuk mengadakan Serikat pekerja yang tujuannya adalah untuk memperjuangkan hak dan kepentingan para anggota serikat tersebut.

4) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

Hak ini meliputi perlindungan akan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan bagian dari hak atas hidup.

Sehingga dari situ dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap orang memiliki hak untuk bekerja, mendapatkan upah, jaminan atas keselamatan kerja dan perlakuan yang adil saat berlangsungnya hubungan kerja. Indonesia memiliki Hukum Ketenagakerjaan yang dihadirkan untuk menciptakan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan tersebut merupakan cara untuk menciptakan dan menunjang kesejahteraan terhadap seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja (Asyhadie et al., 2019). Dengan adanya hukum ketenagakerjaan, diharapkan pemerintah dapat memberikan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja serta menjadi instrumen dalam memberikan manfaat guna menekan perbedaan kelas sosial bagi tenaga kerja yang kurang beruntung.

C. Pengertian dan Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang terjadi di tempat kerja atau berhubungan dengan pekerjaan, yang dimana kecelakaan tersebut menyebabkan Penyakit Akibat Kerja (PAK), cedera, hingga kematian (Firmansyah & Nugroho, 2023). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja "Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang bisa atau wajar dilalui". Kemudian, menurut Permenaker No. 5 Tahun 2021, kecelakaan kerja diartikan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Prabowo et al., 2023). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja ialah suatu situasi atau peristiwa dimana pekerja mengalami sakit, cedera hingga kematian pada saat bekerja, berangkat kerja maupun pulang bekerja. Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja adalah :

- 1) Abai pada prosedur keselamatan kerja
- 2) Kurangnya edukasi dan pelatihan kerja
- 3) Peralatan kerja yang tidak aman
- 4) Kondisi fisik yang sedang tidak sehat

D. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pada dasarnya tenaga kerja ataupun pekerja memiliki hak dan kewajiban pada perusahaan sebagai pemberi kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja kecelakaan kerja diatur dalam Undang - undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu mengenai perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal itu dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan serta meningkatkan derajat kesehatan pekerja (Nurchahyo, 2021).

Dalam pasal 86 ayat 1 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Kemudian dalam pasal 87 ayat 1 UU Ketenagakerjaan berbunyi : "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan." Jadi, perusahaan harus menerapkan sistem manajemen yang mengutamakan keselamatan dan kesehatan para pekerja. Sistem keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan alat produksi, adanya fasilitas medis , alat tenaga darurat dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai. Apabila perusahaan atau pengusaha tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka dapat dikenakan sanksi administratif berdasarkan pasal 190 ayat (1) UU Ketenagakerjaan :

- a) Teguran
- b) Peringatan tertulis
- c) Pembatasan kegiatan usaha
- d) Pembekuan Kegiatan Usaha,
- e) Pembatalan persetujuan,
- f) Pembatalan pendaftaran,
- g) Penghentian sementara sebagian/seluruh alat produksi,
- h) Pencabutan izin.

Kemudian, pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 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 Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai

peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Perlindungan bagi tenaga kerja atau pekerja dalam bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah upaya untuk menjaga kesejahteraan mereka, tetapi juga sebagai langkah melindungi kepentingan perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bahwa JKK memberikan kompensasi dan rehabilitasi kepada tenaga kerja atau pekerja yang mengalami kecelakaan sejak berangkat bekerja hingga kembali ke rumah, termasuk biaya perawatan, upah, santunan cacat, santunan kematian akibat kecelakaan, serta santunan sakit akibat kerja atau penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.(Salma, 2017). Apabila terjadi kecelakaan kerja, pengusaha atau perusahaan memiliki kewajiban memberikan jaminan kecelakaan kerja pada pekerja. Maka, dalam hal tersebut pemberi kerja mendaftarkan para pekerja menjadi peserta Jamsostek, sehingga kewajiban pengusaha adalah melaporkan kecelakaan kerja ke kantor PT Jamsostek agar pekerja mendapatkan santunan atas kecelakaan tersebut.

Namun jika perusahaan atau pihak pengusaha belum mengikuti program Jamsostek, maka jaminan akan kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja atau pengusaha. Pemberi kerja menanggung biaya rumah sakit para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kemudian, sepanjang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja belum mampu untuk kembali bekerja, maka pemberi kerja atau pengusaha wajib membayarkan upah pekerja yang bersangkutan. Pekerja yang belum mampu bekerja akibat kecelakaan kerja, tetap memperoleh penghasilan yang sama besarnya dengan upah yang diterima sebelum terjadinya kecelakaan kerja. Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan : Upah yang dibayar kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- a) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayarkan 50 (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d) Untuk sebulan selanjutnya untuk dibayarkan 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hukum ketenagakerjaan sebagai instrument pelindung terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hak-hak para pekerja telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana dalam Undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Permasalahan mengenai kecelakaan kerja telah memiliki regulasi yang baik dalam hukum di Indonesia. Yang dimana apabila terjadi kecelakaan kerja maka ada beberapa bentuk perlindungan bagi pekerja yang bersangkutan seperti perlindungan upah selama pekerja belum mampu bekerja akibat dari kecelakaan kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja untuk meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan kerja dengan memperhatikan sistem manajemen K3, dan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk antisipasi resiko dan kemungkinan kecelakaan yang terjadi selama bekerja seperti santunan biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja.

B. Saran

Meskipun regulasi dalam hukum Indonesia terkait dengan penanganan kecelakaan kerja sudah ada, namun masih ada beberapa pengusaha atau pemberi kerja yang belum menjamin keselamatan pekerja mereka, maka dari itu pengusaha atau pemberi kerja harus mendaftarkan pekerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga guna meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Perusahaan Jamsostek BPJS Ketenagakerjaan melakukan penyuluhan melalui perusahaan mengenai pentingnya jaminan kecelakaan kerja agar pengusaha mengikuti program Jamsostek. Kemudian agar pemerintah melakukan penyuluhan terkait pentingnya hak-hak pekerja dalam dunia ketenagakerjaan agar para pekerja ataupun buruh tidak dirugikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Farisi, S., & Fasa, M. I. (2022). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 73–84.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(1), 59–74.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86.
- Effendy, D. (2021). Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 11–14.
- Firmansyah, D. A., & Nugroho, A. (2023). Analisis Yuridis Klasifikasi Kecelakaan Kerja Saat Work From Home Yang Dapat Ditanggung Program Jaminan Kecelakaan Kerja. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 218–236.
- Hatane, K., Alfons, S. S., & Matitaputty, M. I. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(3), 265–275.
- Nuraeni, Y. A. (2022). Peran pendidikan dalam pembentukan jiwa wirausaha: Pendidikan kewirausahaan. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 38–53.
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69–78.
- Prabowo, W., Suwandoko, S., & Radityawati, R. (2023). Pengawasan Perlindungan Hukum dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang. *Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Hukum*, 9(1), 89–108.
- Rosifany, O. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(2), 36–53.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Suyanto, S. H. (2023). *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan*. Unigres Press.