

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DALAM
KECELAKAAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003¹**

Oleh : Rinie Ardiati Tindatu²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana akibat hukum bagi pengusaha yang tidak menjalankan Program perlindungan tenaga kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif disimpulkan: 1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja adalah diberlakukan sama pada semua pekerja. Apabila keputusan perusahaan melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat dibenarkan oleh hukum maka pekerja harus mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Apabila hak tersebut tidak dapat diperoleh oleh pekerja maka pekerja dapat melakukan upaya penyelesaian hukum secara sukarela atau secara wajib yang didahului lapor ke pegawai perantara untuk mendapatkan anjuran Depnaker. 2. Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak. Oleh sebab itu maka setiap pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam Program BPJS.

Kata kunci: Perlindungan, tenaga kerja, kecelakaan kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda (PERMENAKER No. 03/MEN/1998). Menurut Suma'mur, defenisi kecelakaan adalah kejadian tidak terduga dan tidak diharapkan. Dikatakan tidak terduga karena di belakang peristiwa yang terjadi tidak terdapat unsur kesengajaan atau unsur perencanaan, sedangkan tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun menimbulkan penderitaan dari skala paling ringan sampai skala paling berat³

Terjadinya kecelakaan kerja menjadi masalah bagi kelangsungan sebuah perusahaan, karena kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi namun lebih dari itu dapat menimbulkan adanya korban jiwa. Kehilangan sumberdaya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun.

Banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar sehingga banyak tenaga kerja yang dibutuhkan, baik tenaga kerja penuh, tenaga kerja paruh waktu, tenaga kerja sementara maupun pengganti. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu, pekerja sementara maupun pekerja pengganti. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.⁴

Kecelakaan kerja dapat terjadi bagi semua pekerja. Untuk itu diperlukan perlindungan yang jelas bagi setiap pekerja. Meskipun perusahaan hanya diijinkan mempekerjakan tenaga kerja jika memiliki polis asuransi yang berlaku untuk memenuhi kewajibannya atas

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Soeharno, SH, MH; Alfreds J. Rondonuwu, SH, MH.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 110711372

³ Suma'mur, 1985. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta, hal 112.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

terjadinya cedera/kecelakaan di tempat kerja bagi semua tenaga kerja, terlepas dari panjangnya kontrak kerja atau jam kerja, baik tenaga kerja penuh atau paruh waktu, maupun tetap atau sementara. Namun itu saja tidak bisa dijadikan jaminan perusahaan akan bertanggungjawab penuh apabila terjadi kecelakaan kerja.

Pengertian dari perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.⁵ Untuk mendukung keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan tersebut maka harus ada upaya yang dilakukan pula kepada peningkatan lingkungan kerja yang sehat, higienis, aman, dan nyaman, guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat terjadinya kecelakaan kerja, dalam membantu terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan keselamatan kerja (KK) dan HIPERKES (higienis perusahaan dan kesehatan kerja).

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum bagi pengusaha yang tidak menjalankan Program perlindungan tenaga kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Metode Penelitian

Penelitian dalam menyusun karya ilmiah dalam bentuk Skripsi ini menggunakan metode hukum normatif dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan hukum berupa bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang kehutanan dan bahan-bahan hukum sekunder yang dapat mendukung pembahasan literatur dan karya-karya ilmiah

⁵ Gunarto Suhardi, 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hal 87.

hukum serta bahan-bahan hukum tersier, yaitu kamus-kamus hukum. Bahan-bahan hukum yang ada dianalisis secara kualitatif dan normatif.

PEMBAHASAN

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat dibutuhkan dalam kegiatan industri, hal-hal yang melatar belakangnya yaitu bahwa setiap aktifitas industri selalu mengandung bahaya dan risiko keselamatan dan kesehatan kerja. Bahaya dan risiko tersebut akan menimbulkan konsekuensi. Apabila K3 tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan kerugian.

Kerugian-kerugian tersebut berupa aset perusahaan dari yang paling ringan sampai kepada kehancuran, dari sisi pekerja dari cacat/sakit yang ringan sampai kepada korban jiwa, sedangkan dari segi lingkungan dari tingkat pencemaran ringan sampai bencana. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat sehingga mencegah terjadinya luka-luka, penyakit, dan kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian baik material maupun non material, mencegah terjadinya penurunan kesehatan atau gangguan lainnya (cacat, cedera) pada pekerja yang diakibatkan oleh potensi bahaya dan risiko yang ada di tempat kerja, serta menciptakan keserasian antara pekerja dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya baik secara fisiologis maupun psikologis untuk meningkatkan kapasitas, kinerja dan produktivitas kerja.

Tujuan akhir dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu "hidup yang berkualitas" yang berarti sehat fisik, mental, sosial, spiritual. Maksud dari hidup yang berkualitas yaitu tidak menderita cacat, tidak menderita sakit, tidak terjadi "kematian prematur", usia harapan hidup tinggi, memiliki kapasitas kerja yang tinggi, mampu menikmati masa pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun setelah purna karya.

UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Ramli (2010)⁶, telah ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau yang menjalankan

⁶ Ramli Soehatman, 2010. *Op.cit.*, hal 56.

usaha, baik formal maupun informal, di manapun berada dalam upaya memberikan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kepada semua orang yang berada di lingkungan usahanya. Syarat-syarat Keselamatan Kerja seperti pada pasal 3 (1) dimaksud untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Memberikan keselamatan atau jalan penyelamatan dari pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
3. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
4. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
5. Memberikan perlindungan diri pada pekerja.
6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, sinar, radiasi, kebisingan dan getaran.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
8. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
9. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik.
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
12. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang.
13. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
14. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
15. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya, kecelakaan yang menjadi bertambah tinggi.

Jika setiap perusahaan memperhatikan dengan sungguh ke-15 syarat keselamatan kerja sebagaimana disebutkan di atas maka pekerja akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun kenyatannya tidak semua perusahaan memperhatikan secara penuh hal-hal tersebut. Beberapa perusahaan mengabaikan beberapa hal pada butir 5 sampai

dengan butir 11, banyak yang tidak dilaksanakan secara penuh.

B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. PHK harus diupayakan untuk dicegah. Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yaitu:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat

keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan⁷.

Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja yang di PHK oleh majikan sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Kesemuanya itu dimaksudkan berfungsi sebagai jaminan pendapatan.

Pada garis besarnya pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan yaitu:

a. Pemutusan hubungan kerja karena hukum.
Jika hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, dan waktunya tersebut telah habis atau berakhir, maka pemutusan hubungan kerja dalam hal ini tidak diperlukan ijin. Hal demikian berarti putus dengan sendirinya, karena hukum.

b. Pemutusan hubungan kerja karena keputusan pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan ialah pemutusan dengan melalui yang berwenang di Pengadilan atas permintaan yang bersangkutan, yang berdasarkan alasan-alasan penting.

c. Pemutusan hubungan kerja karena kehendak pekerja.

Meliputi karena alasan mengundurkan diri atau alasan mendesak. Hal ini sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yaitu: pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan;
- 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

d. Pemutusan hubungan kerja karena kehendak majikan.

Pemutusan hubungan atas kehendak majikan adalah harus disertai ijin dari P4 Daerah atau P4 Pusat selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum terbentuk. Kriteria kesalahan berat yang dapat dijadikan dasar oleh majikan dalam memutus hubungan kerjanya dengan pekerja diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003.

Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak. Ketentuan uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah⁸.

Ketentuan uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;

⁷ Pasal 153 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003

⁸ Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003

- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah⁹.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama¹⁰.

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perbuatan perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang

- bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih¹¹.

Sebelas kriteria kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 itu pada dasarnya dapat disejajarkan dengan *delict* (perbuatan melanggar hukum) kejahatan, yang diatur dalam Buku kedua *Wetboek van strafrecht*.

Diputuskannya pekerja telah melakukan kesalahan berat, haruslah didasarkan pada prosedur yang diatur dalam Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau;
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Tiga syarat yang ditetapkan dalam Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 harus bersifat kumulatif, tidak boleh alternatif. Maksudnya adalah kesemua syarat yang ditetapkan dalam Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu harus ada, tidak adanya salah satu syarat dari ketiga syarat itu menjadikan putusan pengusaha/majikan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat tidak dapat diterima¹².

Syarat pertama yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh telah tertangkap tangan maksudnya adalah pekerja telah dapat dibuktikan berdasarkan adanya bukti awal bahwa ia telah melakukan salah satu perbuatan yang telah ditetapkan dalam Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Ada bukti awal yang

⁹ Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003

¹⁰ Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003

¹¹ Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003

¹² Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003

cukup untuk dinyatakan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat.

Syarat yang kedua yaitu adanya pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan bahwa ia telah melakukan perbuatan yang telah dituduhkan berdasarkan bukti awal pada saat tertangkap tangan. Pengakuan dari pekerja/buruh itu dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun bentuk tertulis. Untuk menjamin adanya kepastian hukum sebaiknya pengakuan dari pekerja/ buruh yang bersangkutan dibuat dalam bentuk tertulis, lebih baik lagi apabila yang membuat adalah pekerja sendiri (dalam arti tidak dibuatkan oleh personalia seperti yang terjadi di dalam praktek). Tentunya pembuatan surat pernyataan pengakuan telah melakukan salah satu dari perbuatan yang termasuk dalam kriteria kesalahan berat itu harus dibuat dengan kesadaran sendiri tidak dalam keadaan adanya paksaan, tekanan, atau tipu muslihat dari pengusaha/ majikan ataupun dari pihak personalia. Intinya tidak boleh dibuat atas dasar adanya kebohongan.

Syarat yang ketiga adalah adanya bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Syarat ketiga ini pada dasarnya merupakan kelanjutan dari telah dipenuhinya syarat pertama dan syarat kedua. Syarat ketiga pada hakekatnya memperkuat syarat pertama dan syarat kedua.

Hal ini berlainan dengan rumusan dari ketentuan Pasal 158 ayat 2 yang dapat ditafsirkan hanya menentukan ketiga syarat itu sebagai syarat alternatif dan bukan sebagai syarat kumulatif. Dikatakan secara penafsiran bahwa itu menunjukkan sebagai syarat alternatif karena antara Pasal 158 ayat (2) b dan Pasal 158 ayat (2) c, UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan kata atau bukan dan.

Penggunaan kata dan dengan kata atau dalam konteks bahasa hukum membawa akibat yang berlainan. Seharusnya redaksional Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu tertulis dan. Kekhawatiran akan terjadinya penyalahgunaan yang akan terjadi di masyarakat dapat dipahami. Mengingat apabila syarat yang terdapat dalam Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dapat hanya dipakai salah satu saja.

Kekurang cermatan dalam merumuskan norma hukum tanpa memahami konsep bahasa hukum memang dapat berpengaruh pada keberlakuan hukum. Apabila dilakukan analisis maka ketentuan Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu tidak memenuhi syarat keberlakuan yuridis dari Bruggink¹³.

Apabila pekerja mengalami PHK karena telah melakukan kesalahan berat maka pekerja itu mempunyai hak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (3) yaitu: Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) dan Pasal 158 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu: Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁴

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja adalah diberlakukan sama pada semua pekerja. Apabila keputusan perusahaan melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat dibenarkan oleh hukum maka pekerja harus mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Apabila hak tersebut tidak dapat diperoleh oleh pekerja maka pekerja dapat melakukan upaya penyelesaian hukum secara sukarela atau secara wajib yang didahului lapor ke pegawai perantara untuk mendapatkan anjuran Depnaker.
2. Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang

¹³ Bruggink, JJH, alih bahasa Arief Sidharta, 1996. Op.cit, hal 140.

¹⁴ Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak. Oleh sebab itu maka setiap pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam Program BPJS.

B. Saran

1. Perlunya dibentuk lembaga yang bertugas mengawasi dunia perburuhan yang independen, yang berorientasi kepada pembangunan ekonomi dan hak asasi manusia. Hal ini diperlukan mengingat masih banyaknya pelanggaran hak asasi manusia di dalam dunia perburuhan, mulai dari pelanggaran hak-hak pekerja/buruh hingga eksploitasi tenaga kerja.
2. Tidak semua buruh tergabung di dalam serikat pekerja. Hal ini membuat banyak pekerja/buruh yang dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Buruh/pekerja dengan pengetahuan yang kurang tidak tahu akan mengadu kepada siapa atau ke mana, ataupun merasa tidak perlu mengadu kepada pihak berwajib bila diperlakukan semena-mena.
3. Perlu adanya sosialisasi yang luas mengenai hak-hak pekerja/buruh. Buruknya pengetahuan pekerja/buruh mengenai hak-haknya sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Masih banyak ditemukan pekerja/buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak diberikan uang yang merupakan haknya sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adikusuma, S., 1992, *Kamus lengkap populer*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya.
- Ali, Z., 2009. *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asikin, Z., 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bruggink, JJH, alih bahasa Arief Sidharta, 1996, *Refleksi tentang hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Djuamialdji, 2005. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Kartasapoetra, G., 1992, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, Jakarta.

Manulang, S. H. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta.

Ridwan, H. A. dan Gultom, S. S., 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Sastrohadiwiryono, S., 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Cet.II, Jakarta.

Simanjuntak, P., 2000. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta.

Soehatman, R., 2010. *Pedoman Praktis Manajemen Risiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. Dian Rakyat, Jakarta.

Suhardi, G., 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

Suma'mur, 1985. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta.

_____, 1989. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. CV. Haji Masagung, Jakarta.

_____, 1996. *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT. Gunung Agung, Jakarta.

Supomo, I., 1986. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta.

Wijayanti, A., 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya.

B. Skripsi/Tesis

Angkat, S., 2008. Analisis Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bangunan Perusahaan X. Tesis. Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan.

Daulay, F. A., 2010. Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kecelakaan Kerja Pada Buruh Konstruksi di PT. PP (Persero) Proyek Tiffani Apartemen Kemang, Jakarta Selatan. Skripsi. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Jawawi, I., 2008. Beberapa Faktor Resiko yang Berhubungan dengan Tingkat Kecelakaan Kerja di PT. Hok Tong Pontianak (Pabrik

Crum Rubber). Skripsi, FKM UNDIP, Semarang.

Sari, H., 2000. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan terhadap Kecelakaan yang Terjadi di Perusahaan Keramik PT. X Cikarang. Skripsi FKM UI, Depok.

Sutioso, H. dan Susanto, R., 2005. Kecelakaan dan Keselamatan Kerja Pekerjaan Galian Tanah pada Proyek Konstruksi di Surabaya. Tugas Akhir, Universitas Kristen Petra, Surabaya.

C. Jurnal

Batubara, C., 1986. *Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia*, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Manajemen Konsesnsus Dalam Bisnis, Jakarta.

Subijanto, 2011. *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol. 17 no. 6).

D. Peraturan Pemerintah

Depnaker, 1996. Permenaker No. 05/Men/1996 Tentang *Sistem Manajemen Keselamatan Kerja*, Jakarta.

KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. (*download online*).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua (*download online*).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah (*download online*).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi (*download online*).

E. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

F. Sumber lain

Depnaker, 2004. *Training Material Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bidang Keselamatan Kerja*, Jakarta.

Kadarwati, R., 2006. Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kecelakaan Kerja di Pabrik Frame Kaca Mata PT. Saptaindra Sejati Berdasarkan Laporan Kecelakaan Tahun 2005-2006. Hasil Penelitian Staf Pengajar FKM UNIMUS, Semarang.

Wijayanti, A., 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Diktat Kuliah Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Yayasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, 1983 : *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta.