

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT KECELAKAAN KERJA DITINJAU DARI UU CIPTA KERJA

Bernadetta Lakshita Pradipta Utomo  
Program Studi Magister Hukum, Universitas Katolik Atmajaya  
Serpong, Tangerang Selatan, Banten 15318  
ubernadetta@yahoo.com

## **Abstract**

*Oftentimes, workers had accidents experience in companies, due to the companies not being aware of the importance of occupational health and safety (OHS). Moreover, workers who are disabled due to work accidents always result in termination of employment (PHK). Employers tend to reject people with disabilities in the workplace on the pretext of productivity. This is certain burdens the future of the workers concerned. This study aims to find out what are the obligations of employers in case of work accidents and how the implementation of legal protection for workers who experience work accidents. The type of research used is normative juridical, descriptive analytical research. Sources of data obtained through literature study of various kinds of reading materials related to the object of study such as documents, literature, and other sources related to the problem and research objectives. Data collection was carried out by means of library research methods. If the worker has a work accident, he is entitled to receive compensation in the form of money and medical expenses from BPJS. Furthermore, regarding compensation in relation to labor that must be provided by the company, it is to provide workers' rights and solution for the termination of employment can be solved by Bipartite, Tripartite, and Industrial Relations Dispute. Companies who do not implement OHS have the right to receive administrative sanctions, civil sanctions and criminal sanctions.*

**Keywords:** *Legal protection, labor, work accident*

## **Abstrak**

Sering kali, pekerja mengalami kecelakaan kerja di perusahaan akibat perusahaan yang kurang menyadari pentingnya kesehatan keselamatan kerja (K3). Terlebih tenaga kerja yang terkena cacat akibat kecelakaan kerja sering berakhir pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengusaha terkadang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas di tempat kerja dengan alasan produktivitas. Hal itu pasti membebankan karyawan terkait nantinya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kewajiban perusahaan apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dan penelitian bersifat deskriptif analitis. Sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap berbagai macam bahan bacaan yang berkaitan dengan obyek kajian seperti literatur-literatur, maupun sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah dan tujuan dokumen, penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian didapatkan bahwa pekerja yang terkena kecelakaan kerja berhak menerima santunan yaitu uang dan biaya pengobatan dari BPJS. Selain itu mengenai ganti rugi dalam hubungannya dengan pekerja yang wajib diberikan oleh perusahaan adalah memberikan hak-hak tenaga kerja, dan untuk penyelesaian PHK dapat dilakukan dengan cara Bripartit, Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Pengusaha yang tidak menjalankan K3 berhak mendapatkan sanksi adminitrasi, sanksi perdata, maupun sanksi pidana.

**Kata Kunci:** Perlindungan hukum, pekerja, kecelakaan kerja

## **Pendahuluan**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah satu faktor dalam sistem ketenagakerjaan yang mempunyai tugas utama dalam keberlanjutan roda ekonomi di lingkungan kerja. Jaminan penerapan K3 tertuang dalam Undang-Undang Nomor 1

Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja) yang mengatakan bahwa tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam bekerja untuk kesejahteraan hidup, menambah produksi dan produktivitas nasional. Tujuannya untuk menjamin keselamatan tiap orang yang ada di

tempat kerja, menjamin penggunaan dan pemakaian sumber produksi secara efisien dan aman (Henry Arianto, 2009). Maka perlu adanya upaya untuk mewujudkan hal itu dengan memberikan pembinaan norma perlindungan kerja dalam undang-undang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi serta teknologi. Dalam perkembangannya, UU Keselamatan Kerja ini didukung peraturan perundang-undangan yang lain, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS (UU BPJS), dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Urusan K3 bukan hanya urusan pegawai HSE, direktur atau bos saja, namun wajib jadi bagian dan urusan orang-orang yang ada di tempat kerja. K3 wajib jadi nafas tiap karyawan yang berada di lingkungan pekerjaan. Yang terpenting yaitu sadar akan risiko bahaya dan kebiasaan berperilaku untuk bekerja dengan selamat dan sehat.

Alat pelindung diri (APD) adalah alat yang dipakai oleh pekerja untuk melindungi Sebagian/seluruh tubuhnya terhadap risiko kecelakaan/bahaya kerja di tempat kerja. Tiap pekerjaan memiliki risiko yang bisa mengakibatkan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja sebagai akibat dari faktor-faktor yang timbul/ada di tempat kerja. Pekerja sebagai SDM yang memiliki tugas utama dalam memajukan dan mengembangkan industri (I Nyoman Putra Sedana Yasa, 2023). Oleh karena itu tenaga kerja harus diberikan perlindungan melalui pencegahan salah satu caranya dengan APD. Pemakaian APD adalah cara penanganan bahaya yang terakhir untuk melindungi pekerja. Menerapkan kepatuhan memakai APD itu penting dilakukan sebagai kewajiban perusahaan untuk melindungi pekerjaannya dari bahaya. Risiko terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja yang dapat timbul karena pekerjaan, membuat perusahaan tidak cukup hanya menyediakan APD yang lengkap dan mewajibkan pekerja menggunakan APD ketika bekerja sesuai dengan SOP. Namun juga harus menciptakan kepatuhan para pekerja untuk menggunakan APD.

Pengendalian soal keselamatan kerja dalam perusahaan sebaiknya dilakukan dengan benar-benar oleh seluruh anggota pengusaha. Oleh karena kerja yang tepat guna, terjadi kelengahan terhadap risiko yang berbahaya, seperti alat yang digunakan sudah usang dan bisa menyebabkan kecelakaan kerja (Satya Darmani, et al., 2023). Ada pun alat yang sudah kedaluwarsa masih digunakan karena alasan masih bisa berfungsi.

Tingginya resiko yang dapat membahayakan keselamatan pekerja sehingga sangat diperlukannya perlindungan bagi pekerja atas K3. Pada dasarnya setiap tenaga kerja yang resmi diterima bekerja pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut wajib menjelaskan tentang prosedur-prosedur pelaksanaan kerja yang meliputi kondisi lingkungan kerja, resiko kerja, keamanan dalam bekerja, APD, serta cara dan sikap aman dalam bekerja (Elvira Hongadi, 2013). Ada kewajiban pengusaha untuk memberikan APD sebagai upaya Perusahaan dalam menjamin keselamatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Pasal 9 Ayat (1) UU Keselamatan Kerja).

Namun, faktanya banyak perusahaan belum menerapkan upaya dalam memberikan perlindungan atas K3 pekerjanya. Kurangnya kesadaran dari sebgaiain besar pihak perusahaan menjadi penyebabnya. Tidak jarang banyak pekerja mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan berakhir pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak pelaku usaha.

Perlindungan hukum adalah upaya/tindakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan otoriter oleh atasan yang tidak selaras dengan norma, untuk melaksanakan keamanan serta ketertiban sehingga kiranya orang dapat merasakan statusnya sebagai manusia (I Gusti Ayu Agung Manik Maharani, 2019). Terkait perlindungan hukum diatur pada Pasal 27 Ayat (2) jo Pasal 28 D Ayat (1) UUD 1945 yang menerangkan bahwa Pasal 27 Ayat (2) "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", kemudian di Pasal 28 D Ayat (1) berbunyi "Tiap orang berhak atas jaminan, pengakuan, perlindungan serta kepastian hukum yang adil dan perlakuan sama di hadapan hukum." Berdasarkan

ketentuan kedua pasal itu dijelaskan bahwa tiap warga negara berhak dapat pekerjaan layak beserta jaminan, perlindungan dan kepastian hukum adil dan sama di hadapan hukum (Jayvenson Christopher Dellano Here Bessie, 2023).

Tujuan dari perlindungan hukum yaitu memberikan nilai dan status, dan HAM yang diakui dan dimiliki oleh setiap subyek hukum didasarkan aturan hukum dari kekejaman dan melindungi dari hal yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak. Sehingga bisa disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk warga negara agar seluruh hak yang dimilikinya dapat terpenuhi.

Maka dari itu pemerintah serta perusahaan harus saling bekerja sama dalam mewujudkan perlindungan dan hak yang layak bagi pekerja. Salah satu upaya dalam mewujudkan perlindungan bagi pekerja adalah memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja (Asih Eka Putri, 2014). Hal ini penting bagi pekerja mengingat lingkungan kerja yang berbahaya, proses kerja yang tidak aman, dan sistem kerja yang terus maju serta kompleks bisa jadi ancaman bagi K3 tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari UU Cipta Kerja."

## **Metode Penelitian**

Metode pendekatan dengan yuridis normatif dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan berupa bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan sektor K3, bahan-bahan hukum sekunder yang dapat menunjang pembahasan literatur dan karya-karya ilmiah hukum juga bahan-bahan hukum tersier, yakni kamus-kamus hukum (Dian Pertiwi Silaban, et. al., 2020). Bahan-bahan tersebut dianalisis secara kualitatif. Spesifikasi yang digunakan adalah deskriptif analisis, yakni memberikan gambaran keadaan objek serta menganalisis dan memberikan kesimpulan pada persoalan yang jadi objek penelitian dengan data yang rinci serta selengkap-lengkapannya (Sonhaji, 2021).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU Cipta Kerja**

Kecelakaan kerja memiliki beberapa kriteria sebagaimana dijelaskan pada Pasal 7 Ayat (2) dan (7) Permenaker No. 5 Tahun 2021 tentang Tatacara Penyelenggaraan Program JKK, Jaminan Kematian, dan JHT. Salah satu kriteria kecelakaan kerja diatur Pada Pasal 7 Ayat (2) Huruf b Permenaker No. 5 Tahun 2021 yakni sebagai berikut: "Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah ke tempat kerja/sebaliknya melalui jalan yang wajar/biasa ditempuh." Terdapat unsur-unsur dalam kriteria kecelakaan tersebut yakni:

1. Kecelakaan terjadi saat berada dalam perjalanan berangkat dari rumah ke tempat kerja/sebaliknya;
2. Tempat kecelakaan merupakan jalan yang wajar/biasa ditempuh.

Prakteknya terdapat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, dalam rangka untuk terciptanya keselamatan kerja, yang mana hal itu disebabkan:

1. Kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap kegiatan pembinaan K3.
2. Kurangnya pengawasan keselamatan kerja di lapangan dalam rangka untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
3. Kurangnya tingkat kesadaran diri para pekerja dalam masalah keselamatan.

Bahwa pada saat ini tingkat kesadaran baik pengusaha maupun pekerja terhadap arti pentingnya usaha K3 masih kurang. P3K adalah pertolongan juga perawatan sementara pada korban yang terkena penyakit atau kecelakaan agar keadaannya jadi lebih baik sebelum mendapatkan pertolongan yang lebih komplet dari tenaga medis serta dokter/sebelum dibawa menuju faskes. Selain itu, diperlukan juga pembinaan dan pengawasan secara komprehensif dan berkelanjutan.

Keselamatan kerja adalah masalah di tiap proses produksi dalam tradisional ataupun modern. Khususnya dalam masyarakat yang sedang beralih dari suatu kebiasaan kepada kebiasaan lainnya atau yang sedang membangun, perubahan ini pada umumnya menimbulkan masalah-masalah yang jika ditangani dengan teliti bisa mengakibatkan

banyak dampak negatif dan berpotensi fatal. Oleh karena itu diperlukan beberapa upaya dalam penanggulangan hambatan pelaksanaan K3 dapat dilakukan secara:

1. Faktor Manusia (Pekerja)
  - a. Penyuluhan dan Dialog  
Hal ini bertujuan untuk memberikan satu gambaran akan pentingnya K3 bagi para pekerja itu sendiri.
  - b. Training Pelaksana  
Bertujuan memberikan pelatihan dan tata cara yang harus mereka lakukan sehingga tidak menghambat pelaksanaan dari proyek itu sendiri.
  - c. Teguran atau Sanksi  
Tujuannya supaya para tenaga kerja disiplin dan selaras dengan peraturan yang berlaku, jadi mereka tidak bekerja dengan semauanya sendiri yang dapat menghambat pelaksanaan proyek tersebut.
2. Faktor Alat  
Alat-alat yang digunakan sebaiknya dilakukan pengecekan ulang dengan tujuan agar alat-alat tersebut tetap berada dalam jumlah yang sama.
  3. Faktor Lingkungan
- a. Keadaan tempat kerja yang memuaskan haruslah bersih. Bahkan bahan bangunan sisa atau sampah yang berasal dari pelaksanaan pekerjaan terdahulu harus sudah dibuang, tempat sampah utama harus ada. Dalam lingkungan tidak boleh ada penumpukan yang berasal dari sisa pekerjaan tersebut.
- b. Peringatan atau tanda-tanda harus dipasang lebih banyak lagi di setiap tempat-tempat berbahaya dan pengawasan harus diperketat. Tanda-tanda dan peringatan bisa membawakan suatu pesan peringatan, pesan instruksi, atau pemberian keterangan yang umum. Tanda-tanda dan peringatan dianggap menunjang macam-macam tindakan tersebut.

Keselamatan kerja jadi kewajiban pengusaha dalam memelihara serta mengatur alat perkakas, ruangan, di mana perusahaan menyuruh pekerja untuk bekerja. Tanggung jawab keselamatan kerja ini memiliki tujuan yaitu karyawan-karyawan dapat terlindungi dari kecelakaan kerja dan bahaya yang mengancam tubuh, kehormatan dan harta yang dimilikinya. Hal ini adalah hak yang

harus diterima oleh tiap pekerja dalam menjalani pekerjaannya. Namun faktanya kesadaran pemberi kerja atau pengusaha di Indonesia dalam melindungi keselamatan pekerjaannya masih rendah. Setiap pekerja, berdasarkan Pasal 86 Ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja. Hal itu mencakup upaya K3 ditujukan untuk memberikan perlindungan keselamatan dan meningkatkan tingkat kesehatan pekerja-pekerja. Perlindungan keselamatan itu bisa dilaksanakan dengan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, atau pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Oleh karena hak pekerja itulah, dalam Pasal 87 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perusahaan menerapkan sistem manajemen K3 yang terunifikasi dengan sistem manajemen perusahaan. Terkait masalah pengupahan, potongan PPH 21 pegawai, sampai pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

### **Tata Cara Pengusaha Melaporkan Kecelakaan Kerja**

Pada Pasal 18 PP No.14 Tahun 1993 yang diubah pada PP No. 76 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menentukan beberapa kewajiban pengusaha yakni Setiap kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa pekerja, perusahaan memiliki kewajiban untuk melaporkannya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Lalu melaporkannya ke dinas yang bertanggung jawab di bagian ketenagakerjaan sekitar. Pelaporan wajib dilaksanakan maksimal 2x24 jam mulai kecelakaan terjadi sebagai laporan tahap I. Selanjutnya perusahaan wajib melaporkan kecelakaan/penyakit akibat kerja yang menimpa karyawan kepada BPJS ketenagakerjaan dan dinas terkait tidak lebih dari 2 kali 24 jam mulai pekerja dikatakan sembuh, cacat/meninggal dunia sebagai laporan tahap II. Laporan itu wajib didasarkan surat keterangan dari dokter dengan berisi:

- a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja (STMB) pekerja yang berkaitan sudah berakhir.

- b. Pekerja yang berkaitan mengalami cacat sebagai anatonomis, cacat total permanen, dan cacat sebagai fungsi.
- c. Pekerja yang berkaitan meninggal dunia.

Selain itu, pengusaha harus memberi laporan yang juga adalah pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dengan menambahkan:

- 1) Fotokopi kartu peserta
- 2) Surat pemeriksa keterangan atau dokter dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja.
- 3) Kuitansi biaya pengobatan dan pengangkutan
- 4) Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh kantor BPJS ketenagakerjaan. Besarnya jaminan kecelakaan kerja tenaga kerja menurut PP No. 76 Tahun 2007:

Kemudian, pengusaha juga harus menanggung biaya pengangkutan karyawan dari lokasi terjadinya kecelakaan ke rumah sakit diberikan, pengertian pengeluarannya yakni:

- 1) Biaya memakai jasa angkut darat/sungai/danau maksimal sejumlah Rp 400.000,-.
- 2) Biaya memakai jasa angkut laut maksimal sejumlah Rp 750.000,-.
- 3) Biaya memakai jasa angkut udara sejumlah maksimal Rp 1.500.000,-.

Mengenai biaya perawatan dan pengobatan akibat kecelakaan kerja sesuai dengan yang dikeluarkan adalah seperti:

- 1) Dokter;
- 2) Obat;
- 3) Operasi;
- 4) Rontgen Laboratorium;
- 5) Perawatan puskesmas, rumah sakit umum pemerintahan kelas I atau swasta yang setara;
- 6) Gigi
- 7) Mata;
- 8) Jasa sinse/tabib/tradisional yang sudah memiliki izin yang berlaku dari instansi yang berkuasa.

Mengenai biaya rehabilitas harga adalah penggantian pembelian alat bantu dan alat pengganti diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi rumah sakit umum

pemerintahan dan ditambah 40% dari harga itu dan biaya rehabilitasi medik maksimal Rp 2.000.000,-.

### **Upah yang Dijadikan Dasar Dalam Menghitung Jaminan Kecelakaan Kerja**

Upah yang didapat pekerja selama 1 bulan belakang sebelum kecelakaan terjadi, hal tersebut didasarkan atas pikiran pekerja STMB tetap memperoleh upah yang besarnya sama seperti gaji upah diterima sebelum terjadinya kecelakaan kerja (Suriaty Pasaribu, 2021). Pasal 93 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatakan gaji yang dibayar untuk tenaga kerja yang sakit sebagaimana dimaksudkan pada Ayat (2) huruf a yakni:

- a. Untuk 4 bulan pertama, dibayarkan 100% dari upah;
- b. Untuk 4 bulan kedua, dibayarkan 75% dari upah;
- c. Untuk 4 bulan ketiga, dibayarkan 50% dari upah; dan
- d. Untuk sebulan berikutnya untuk dibayarkan 25% dari upah sebelum PHK dilaksanakan oleh perusahaan.

### **Sanksi Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Melakukan Kewajiban**

Dalam Pasal 34 Ayat (1) UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Undang-Undang PM), berisi badan usaha/usaha perseorangan seperti yang tertera pada Pasal 5 yang tidak melaksanakan kewajibannya seperti yang ada di Pasal 15 bisa dikenai sanksi administrasi. Sanksi administrasi di sini adalah bentuk penekanan dari administrasi negara (pemerintah) terhadap warga negara dalam hal adanya kewajiban, perintah, atau larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh administrasi negara. Selain sanksi hukum administrasi, sanksi perdata di sini bisa dikenakan karena belum ada aturan pasti dalam Undang-Undang PM, sehingga terdapat kepuaran norma dari hukum itu. Hal ini bisa diamati pada Pasal 34 Ayat (3) Undang-Undang PM yang mengatur bahwa "Selain dikenakan sanksi administrasi, badan usaha/usaha perseorangan bisa dikenakan sanksi yang lain selaras dengan syarat peraturan perundang-undangan". Sanksi

pidana pun digunakan sebagai ultimum remedium.

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Kecelakaan Kerja**

Salah satu perlindungan hukum terhadap pekerja adalah memberikan perlindungan bidang kesehatan dan keamanan kerja. Perusahaan wajib menjamin keselamatan dan kesehatan atas pekerjaannya. Ada hak perlindungan K3, kesusilaan dan moral, perikelakuan yang sesuai dengan harkat martabat dan nilai-nilai agama yang harus dimiliki oleh pekerja (Pasal 86 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Selain itu ada kewajiban perusahaan untuk memberikan penerapan terkait sistem manajemen K3 yang terpadu bersama sistem dari perusahaan (Pasal 87 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk memberikan harkat dan martabat serta pengakuan atas hak asasinya, selain itu melindungi pekerja dari kesewenangan yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pekerja (Fitri Hardianti Solicha, 2020). Sehingga bisa disimpulkan perlindungan hukum pekerja yaitu perlindungan yang dibagikan negara untuk warga negara agar seluruh hak yang dimilikinya dapat terpenuhi. Adanya aturan tersebut dimaksudkan untuk mengatur perusahaan agar melaksanakan upaya K3 bagi pekerja. Mengingat K3 sudah jadi standar penilaian di perusahaan (Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, 2012). Karena K3 sangat berhubungan dengan jalannya kelangsungan operasional perusahaan, jadi jika perusahaan gagal menerapkannya, perusahaan nantinya dinilai tidak peduli dan tidak layak mengenai K3 pekerja. Selain itu memberikan perlindungan atas K3 dimaksudkan agar pekerja dapat dengan aman melaksanakan pekerjaannya tiap hari sehingga dapat mengoptimalkan produksi perusahaan juga produktivitas pekerjaannya. Pekerja wajib mendapat perlindungan dari segala resiko yang sewaktu-waktu bisa mengenai dan mengacaukan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dalam memberikan hak perlindungan atas K3 terhadap pekerjaannya pengusaha wajib menerapkan sistem K3 pada perusahaannya. Sistem K3 merupakan hal

yang sangat berkaitan erat dengan alat produksi yang aman, ketersediaan fasilitas medis beserta obat-obatan, alat tenaga darurat, dan yang paling utama adalah penggunaan APD yang sesuai.

Apabila pengusaha tidak memberikan perlindungan atas keselamatan pekerjaannya dan tidak menerapkan sistem manajemen K3, maka pengusaha dalam hal ini terbukti melanggar peraturan pada Pasal 86 Ayat (1) butir A jo Pasal 87 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang berisi mengenai hak perlindungan pekerja atas K3 serta kewajiban pengusaha dalam penerapan sistem manajemen K3. Atas pelanggaran dalam Pasal 87 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka pengusaha bisa diancam sanksi administratif yakni (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.

Selain itu di UU Keselamatan Kerja memberikan ancaman sanksi pidana terhadap pengusaha yang tidak melakukan kewajibannya dalam memberikan APD terhadap pekerjaannya sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 14 UU No. 1 Tahun 1970 jo Pasal 2 Permenaker No. 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri, maka pengusaha tersebut dapat terancam sanksi pidana berupa hukuman kurungan penjara selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya sebesar Rp 100.000,- (Pasal 15 Ayat (2) UU Keselamatan Kerja). Namun pada masa sekarang penggunaan sanksi dalam aturan ini dinilai sudah tidak relevan dan tidak sebanding untuk diterapkan, karena hukuman pidana kurungan paling lama 3 bulan dapat digantikan dengan pidana denda paling banyak Rp 100.000,-.

Pengusaha tidak boleh memberlakukan PHK jika karena alasan-alasan dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagai berikut (Rinie Ardiati Tindatu, 2016):

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan

dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;

- j. Pekerja dalam keadaan cacat permanen, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu sembuhnya belum bisa dipastikan.

Pekerja yang sakit/cacat lebih lama di lokasi kerja karena kecelakaan dan tidak dapat lagi melakukan pekerjaannya selama jangka waktu 12 bulan pasti menghalangi penyandang disabilitas untuk berkesempatan untuk memberi perawatan dan jadi bagian dari pembangunan yang lengkap di semua bagian kehidupan. Persyaratan PHK bagi pekerja penyandang disabilitas dirasakan sangat berat dan diskriminatif, mengingat UU Cipta Kerja mensyaratkan PHK bagi pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Ketentuan tersebut tentu menghambat hak bagi pekerja penyandang disabilitas untuk mendapat kesempatan sarana ke pasar kerja, syarat PHK tersebut menimbulkan diskriminatif karena hanya mereka yang non disabilitas mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Hal ini telah menghilangkan kerugian antar pekerja (Nanda Arni Arisanti, 2022).

Jika PHK tidak bisa dihindari atau dicegah, maka karyawan yang di PHK oleh perusahaan sesuai dengan alasan yang didasari bisa terjadi PHK nanti mendapat uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Semuanya ini maksudnya berfungsi sebagai jaminan penghasilan. Oleh karena semua harus adil tidak boleh merugikan salah satunya, baik pekerja maupun pengusaha haruslah cari solusi atas kecelakaan kerja yang terjadi. Pasal 151 Angka 1 UU Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan ada PHK. Jika PHK ada maka sesuai Pasal 93 Angka 3 UU Ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan dengan upaya Bipartit, Tripartit dan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penyelesaian PHK dijelaskan di bawah:

#### 1. Penyelesaian melalui Bipartit

Bipartit hakekatnya merupakan cara penyelesaian dengan musyawarah mufakat, di Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), menentukan tiap perselisihan hubungan industrial wajiblah diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit dahulu dengan musyawarah untuk memperoleh mufakat (Nurmadiyah, 2022). Penyelesaian bipartit antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan dan dibuat risalah serta ditandatangani oleh para pihak, yang mana proses ini wajib selesai dalam waktu 30 hari, dan apabila melewatinya maka salah satu pihak menolak untuk berunding dan tidak mencapai kata sepakat. Hasil bipartit ada 2 kemungkinan yang terjadi yaitu antara pengusaha dan karyawan terjadi kesepakatan atau tidak adanya kata sepakat, yaitu membawa konsekuensi hukum sebagai berikut:

##### a. Terjadi kesepakatan

Apabila perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi kedua pihak. Selaras dengan Pasal 7 Ayat (2) dan (3) UU PPHI, perjanjian bersama itu wajib didaftarkan PHI pada PN di wilayah di mana para pihak mengadakan perjanjian bersama, perjanjian itu mengikat dan harus dilaksanakan oleh pihak-pihak dan apabila tidak dilakukan oleh salah satunya, maka orang yang dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi ke PHI pada PN di wilayah perjanjian bersama didaftar agar dapat penetapan eksekusi.

##### b. Bipartit gagal

Hal yang terjadi jika perundingan bipartit gagal salah satu/kedua pihak terlebih dahulu mencatatkan perselisihan mereka ke instansi yang bertanggung jawab di bagian ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa Upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, sehingga langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/perusahaan yaitu mempunyai hak untuk menyelesaikannya melalui konsiliasi, arbitrase, atau mediasi sesuai dengan perselisihan yang dialami, apakah

perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam 1 perusahaan, karena selaras dalam UU PPHI, setiap perselisihan memiliki pilihan/cara berbeda dalam penyelesaiannya.

## 2. Penyelesaian secara Tripartit

Penyelesaian dengan tripartit memiliki 3 pilihan hukum penyelesaian yang diselenggarakan dengan macam perselisihan hubungan industrial sebagaimana di dalam UU PPHI. Penyelesaian tersebut bisa dilaksanakan bila pihak-pihak sudah melakukan dengan bipartit, namun gagal, maka para pihak harus mencatatkan hal itu dan instansi yang bertanggung jawab di bagian ketenagakerjaan setempat haruslah menawarkan kepada mereka untuk menyepakati dalam memilih penyelesaian dengan konsiliasi/arbitrase. Oleh karena permasalahan dalam penelitian ini adalah PHK akibat kecelakaan kerja, maka penyelesaiannya dapat melalui konsiliasi namun apabila penawaran konsiliasi tidak dipakai, maka dapat dengan mediasi.

## 3. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pasal 1-4 juga Pasal 24 Ayat (2) UU PPHI mengharuskan pihak yang menolak anjuran agar mengajukan gugatan ke PHI. Masalah yang dikenakan biaya merujuk kepada nilai gugatan penggugat. PHI dapat memutus hak perkara lebih besar daripada nilai gugatan, bisa penyebabnya pengusaha menggugat pekerja tanpa pesangon, PHI mengabulkan gugatan pengusaha dengan kewajiban membayar pesangon. Gugatan yang tidak ada pesangon terkadang diajukan sebagai tekanan pada pekerja yang tidak mendapat pesangon sebagai cara mempertahankan gengsi. Pengusaha yang sangat benci kepada pekerja, seringkali tidak sudi membayar pesangon secara langsung, sehingga bersangkal menunggu putusan dari pengadilan.

## Kesimpulan

Keselamatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi pekerja yang harus dipenuhi. Oleh karenanya selain merupakan hak, maka sekaligus juga merupakan

kewajiban bagi para pekerja, pengusaha, pemerintah, maupun masyarakat. Kewajiban perusahaan dalam terhadap pekerja mengalami kecelakaan kerja adalah memberikan ganti kerugian seperti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi, dan santunan (uang). Selain itu, perusahaan juga harus dipastikan tidak melakukan PHK pada pekerja disabilitas karena kecelakaan kerja. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diPHK akibat cacat karena kecelakaan kerja ada dalam Pasal 153 Ayat (1) huruf a dan j UU Cipta Kerja yang menyatakan, pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu sembuhnya belum bisa dipastikan. Jika perusahaan tetap melakukan PHK kepada pekerja itu, maka perusahaan dapat kena sanksi administratif yaitu denda serta ganti kerugian maupun sanksi pidana.

## Daftar Pustaka

- Asih Eka Putri, (2014), *Paham SJSN: Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Komunitas Pejaten Mediatama.
- Dian Pertiwi Silaban, et al., (2020), "Tinjauan Yuridis Atas Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada PT Nauli Sawit", *PATIK*, Vol. 9 No. 1.
- Elvira Hongadi, (2013), "Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT Rhodia Manyar di Gresik", *Agora*, Vol. 1 No. 3.
- Fitri Hardianti Solicha dan Asri Wijayanti, (2020), "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri", *Wijayakusuma Law Review*, Vol. 2 No. 1.
- Henry Arianto, (2009) "Implementasi Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja", *Lex Jurnalica*, Vol. 7 No. 1.
- I Gusti Ayu Agung Manik Maharani, A.A Ngurah Wirasila, (2019), "Pelaksanaan



- Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Pada Warung Makan Di Kabupaten Badung”, *Kertha Semaya*, Vol. 7 No. 7.
- I Nyoman Putra Sedana Yasa dan I Gde Putra Ariana, (2023), “Implementasi Penggunaan Alat Pelindung Diri Dalam Keselamatan Pekerja Pada CV Dwi Jaya Mandala di Kota Denpasar”, *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 9 No. 7.
- Jayvenson Christopher Dellano Here Bessie dan I Made Dedy Priyanto, (2023), “Perlindungan Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Terkait Program Jaminan Sosial yang Dilakukan Oleh BPJS”, *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 8 No. 9.
- Nanda Arni Arisanti dan Syofyan Hadi, (2022), “Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan”, *JHP17*, Vol. 7 No. 2.
- Nurmadiyah, (2022), “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *JHIP*, Vol. 5 No. 8.
- Rinie Ardiati Tindatu, (2016), “Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, *Lex Privatum*, Vol. 4 No. 7.
- Satya Darmani, et al., (2023), *Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Sonhaji, (2021), “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh Di PT. Pelindo Iii Semarang”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 4 No. 2.
- Suriaty Pasaribu, (2021), “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Rectum*, Vol. 3 No. 2.
- Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, A. T. (2012), “Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi”, *JURNAL REKAYASA SIPIL*, Vol. 6 No. 1.