
***PENERAPAN STANDAR KELENGKAPAN KESELAMATAN DAN PERALATAAN
SERTA JAMINAN KESEHATAN SELAMA BEKERJA BAGI PEKERJA ATAU
BURUH TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA
NAMUN TETAP DI PHK OLEH PERUSAHAAN TEMPAT DIA BEKERJA***

Oleh:

**Yuka Dinda Permata⁷³
Universitas Jakarta
E.mail: yuka.dinda200787@gmail.com**

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic is an epidemic that has hit almost all countries in the world. Humanity is feeling the enormity of the impact of the Covid-19 virus. The health and economic sectors are sectors that have been heavily impacted by Covid-19. Deaths due to viruses that are dangerous and spread quickly make people anxious and stay at home. Such conditions cause human activity to be limited to the home which causes the nation's economy to paralyze. This in turn resulted in termination of employment, layoffs occurred in various business fields. Accidents in doing a job are sometimes unavoidable. Occupational accidents occur because of the attitude of the company that does not take maximum action at all (not paying attention to and maintaining machines or not conducting counseling about the production process). Occupational accidents can also occur due to negligence or work methods of the workers or laborers themselves. The method used is normative juridical research with the nature of descriptive research. The data collection technique used is literature study. Data analysis used is qualitative analysis. Legal arrangements for workers who experience disabilities in work accidents. Legal arrangements for workers who experience disabilities in work accidents, are still given rights without discrimination regulated in Articles 11 and 32 of Law no. 13 of 2003. The application of Law no. 13 of 2003 and Law no. 19 of 2011 is associated with Law no. 8 of 2016 against the decision; The company has committed an act that is contrary to Law no. 13 of 2003; Obstacles in completing layoffs for workers who are disabled due to work accidents. There should be no obstacles, because people who work and get disabled in carrying out their work should still be rehired even if they are laid off they must be given their rights. the ability of the worker. But if the company wants to apply for layoffs, it must first hold a bipartite meeting with the worker.

Keywords: Legal Aspects, Termination of Employees with Disabilities Due to Work Accidents.

A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tergolong tinggi, mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan

⁷³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Jakarta

kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Selain itu, ada juga hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang nantinya akan menambah angka pengangguran di Indonesia. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Implementasi Pemutusan 203 kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun sampai 58 tahun. Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi.⁷⁴ Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja. Kondisi seperti ini dialami hampir sebagian pekerjadi Perusahaan yang merupakan. Pekerja sering mendapatkan tindakan yang kurang adil atau kebijakan yang kurang menguntungkan untuk tenaga kerja, seperti ketepatan waktu pembayaran gaji, ataupun tentang batas waktu kerja yang sering kali pekerja diminta untuk bekerja melampaui perjanjian batas jam kerja. Dalam masalah ini, pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sistem kontrak bukan pekerja tetap. Kesalahan pekerja di perusahaan tertentu adalah perjanjian kerja yang pekerja setuju bukan tertulis melainkan perjanjian secara lisan, yang berarti tidak ada bukti yang dapat pekerja pegang untuk mendapatkan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini bertentangan dengan hukum yang berlaku di Indonesia. Memang, hukum di Indonesia sudah cukup melindungi segenap rakyatnya, tetapi

⁷⁴ BPS, *Direktori Perusahaan Konstruksi Provinsi Gorontalo Tahun 2019*, Gorontalo: Badan Pusat Statistik, 2019, hlm, 15

dalam hal ini implementasi dalam hukum di Indonesia masih tergolong cukup rendah.⁷⁵ Banyak masalah-masalah yang seharusnya sudah terbukti bersalah tetapi masih saja ada oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab untuk menegakkan hukum di Indonesia. Dalam penulisan ini, permasalahan yang terjadi di perusahaan, sebagian besar pekerja merupakan pekerja yang menyetujui perjanjian kerja tanpa adanya perjanjian tertulis. Dengan adanya kenyataan di atas, maka penulis ingin menganalisis tentang implementasi hukum ketenagakerjaan untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang menyetujui perjanjian kerja secara lisan di suatu perusahaan. Dari literatur-literatur yang ada, maupun peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh banyak negara, keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk:⁷⁶

- a) Perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan, misalnya untuk mendapat tenaga yang murah, memperkerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas.
- b) Memperingankan pekerjaan yang dilakukan oleh para budak dan para pekerja rodi (perundangan yang pertama-tama diadakan di Indonesia).
- c) Membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam (di Inggris tahun 1802, The Health and Morals of Apprentices Act).

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibedakan antara perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial, dengan kesehatan kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (safety). Perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial meliputi:

- Kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja,
- Perlindungan terhadap pekerja anak, orang muda dan perempuan,
- Perlindungan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja,
- Manusia serta nilai-nilai agama,
- Perlindungan terhadap pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.

⁷⁵ B. R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm, 32

⁷⁶ N. Achir, *Anotasi Normatif Terhadap Peraturan Daerah Tentang Transparansi*, Jurnal Jambura Law Review, 2(1), 2020, hlm, 85

Perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlakuan teknis atau keamanan kerja meliputi:

- perlindungan terhadap kecelakaan kerja (keselamatan kerja),
- perlindungan terhadap kesehatan kerja,
- perlindungan terhadap hygiene perusahaan.

1. PHK Atas Kehendak Pekerja/Buruh

- a. Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerjadan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri .Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh lembaga PPHI. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendaknya.
- b. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan kepadanya telah dipanggil secara patut dan tertulis oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- c. Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannyasetelah melampui batas 12 (dua belas)bulan berturut-turut, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan kepadanya diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaanmasa kerja 2(dua) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan.

2. PHK Atas Kehendak Pengusaha

Pelanggaran yang dikategorikan sebagai kesalahan berat tersebut adalah sebagai berikut:⁷⁷

- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik masyarakat atau perusahaan,
- b) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan

⁷⁷ D.B. PUPR, *Kemeriahan Konstruksi Indonesia 2018*. Jakarta: Konstruksi, 2018, hlm, 64

- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahaskan kecuali untuk kepentingan negara

3. Sistem Manajemen Keselamatan Kerja

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Sistem Manajemen K3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.⁷⁸

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Syarat-syarat keselamatan kerja ini dimaksudkan untuk:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d) Memberi pertolongan pada kecelakaan
- e) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja

Berbagai macam usaha yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan atau tempat-tempat kerja, yaitu dengan membuat dan mengadakan:

- a) Peraturan-peraturan yaitu yang bertalian dengan syarat-syarat kerja umum, perencanaan, konstruksi, perawatan, pengawasan, pengujian dan pemakaian

⁷⁸ Sudarjadi, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan Jamsostek*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2010, hlm, 86

peralatan industri, kewajiban pengusaha dan pekerja, latihan pengawasan kesehatan kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan pengujian kesehatan

- b) Standarisasi yaitu menyusun standar yang bersifat resmi, setengah resmi, atau tidak resmi yang bertalian dengan konstruksi yang aman dengan peralatan industri, keselamatan dan kesehatan kerja atau alat pelindung diri.
- c) Pengawasan yaitu pengawasan terhadap pelaksanaan dari peraturan perundangan yang berlaku
- d) Technical research meliputi hal seperti penyelidikan harta benda dan bahan berbahaya, mempelajari, pengamanan mesin, pengujian respirator, menyelidiki bahan dan desain;
- e) Medical research meliputi hal yang khusus mengenai penyelidikan pengaruh fisiologis dan psikologis dari faktor lingkungan dan teknologi dan keadaan fisik yang menjurus pada kecelakaan;
- f) Psychological research misalnya penyelidikan mengenai pola psikologis yang menjurus kepada kecelakaan;
- g) Statistic research untuk menentukan macam dari kecelakaan yang terjadi, jumlah, jenis orangnya, operasinya dsb;
- h) Pendidikan meliputi pelajaran dan pendidikan keselamatan kerja sebagai mata pelajaran di sekolah teknik dan pusat latihan kejurusan;

4. Sebab-sebab kecelakaan

Sebab-sebab kecelakaan dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor mekanis dan lingkungan, yaitu meliputi segala sesuatu selain manusia
- b. Faktor manusia sendiri yang merupakan sebab kecelakaan

Faktor mekanis dan lingkungan dapat di bagi-bagi menurut keperluan untuk maksud apa. Misalnya I perusahaan-perusahaan, sebab-sebab kecelakaan dapat disusun menurut:

- 1) Pengolahan bahan.
- 2) Mesin penggerak dan pengangkat.
- 3) Jatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh.

-
- 4) Pemakaian alat-alat dan perkakas yang di pegang dengan tangan.
 - 5) Menginjak atau terbentur barang.
 - 6) Luka-luka bakar oleh benda pijar dan pengangkutan.

B. PERUMUSAN MASALAH:

- 1) Bagaimana nasib karyawan setelah kehilangan jari karena kecelakaan kerja namun tetap di PHK oleh perusahaan tempat dia bekerja?
- 2) Apakah ada standar kelengkapan keselamatan dan peralatan serta jaminan kesehatan selama bekerja bagi pekerja atau buruh?
- 3) Apakah pengusaha bisa di tuntutan karena memPHK pekerja atau buruh karena kehilangan jari yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN:

- Mempelajari pokok bahasan ini penulis atau pembaca diharapkan dapat/ mampu memahami latar belakang tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan tenaga kerja di indonesia
- Memahami latar belakang mengenai hkum ketenagakerjaan
- Mengetahui maksud dan tujuan hukum ketenagakerjaan
- Menjelaskan ruang lingkup dan sistematika hukum ketenagakerjaan
- Mengetahui dan menjelaskan masalah masalah pemutusan hubungan kerja

D. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode ilmiah yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang empiris, objektif dan terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian kuantitatif bersifat implementasi supaya terbangun objektifitas, hubungan sebab akibat kausal. Metode penelitian ini berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku dan metode pendekatan kasus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan jurnal ini adalah sebagai berikut:

Tinjauan Kepustakaan yaitu Produk Hukum, Dokumen, dan Buku.

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

-
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

E. PEMBAHASAN DAN KAJIAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis nasib karyawan setelah kehilangan jari karena kecelakaan kerja namun tetap di PHK oleh perusahaan tempat dia bekerja

Setiap orang memiliki keinginan atau cita-cita di dalam hidup ini. Tidak ada orang yang pasrah saja menerima nasib atau tanpa berbuat apa-apa atas kondisi yang menimpanya., khususnya jika kondisi itu kurang menguntungkan dalam hidupnya.⁷⁹ Cita-cita terhadap suatu kemajuan merupakan harapan mulia yang melekat dalam diri setiap orang yang hidup bermasyarakat dan bernegara. Harapan terhadap kemajuan adalah keinginan atas perubahan yang lebih baik dan raelitas yang terjadi sebelumnya. Harapan yang lebih baik ini merupakan bentuk keinginan untuk keluar dari problem yang menghimpitnya. Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu nmaka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan.

Secara teoritis, bila semua ikut menghasilkan, maka semuanya akan ikut menikmati. Dengan demikian, akan terwujud masyarakat yang adil dan makmur yang kita cita-citakan. Hal ini menunjukkan, bahwa dalam hidup in manusia membutuhkan pekerjaan. Dengan pekerjaan yang dilaksanakan, manusia dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya.⁸⁰ Sebab, dari pekerjaan yang dilakukan itu, manusia mendapatkan penghasilan. Sebagai hak manusia, maka pekerjaan dapat menentukan penghasilan sedangkan penghasilan ini juga menjadi hak yang harus dimilikinya setelah menjalankan pekerjaan. Vitalnya persoalan perkerjaan itu dapat dikaitkan dengan tanggung jawab pekerja yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya, tetapi juga untuk kepentingan atau kelangsungan hidup

⁷⁹ E. Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm, 23

⁸⁰ F. Akbar, *Politik Hukum Perlindungan Hakim*, Jurnal Cita Hukum, 4 (1), 2016, hlm, 13

banyak pihak, seperti ada anak, istri, dan orang lain yang menjadi tanggung jawabnya dan mengharapkan peran-perannya ekonomi.⁸¹ Fenomena di seputar ketenagakerjaan dewasa ini adalah masih banyaknya lingkunagn kerja, termasuk di dalamnya manajemen kerja yang mengandung potensi kerawanan yang membahayakan atau menimbulkan berbagai bentuk kecelakaan kerja. Tidak sedikit perusahaan yang mempunyai manajemen kerja yang menagabaikan keselamatan kerja. Kondisi ini layak untuk disikapi dalam perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), mengingat problem HAM telah atau sedang menjadi alasan utama untuk memperjuangkan nasib tenaga kerja di Indonesia. Sementara itu , di dalam Deklarasi OKI Pasal 13 juga disebutkan, bahwa "bekerja adalah hak yang dijamin oleh pemerintah dan masyarakat untuk setiap orang yang siap untuk bekerja. Setiap orang harus bebas untuk memilih pekerjaan yang paling sesuai dan berguna bagi dirinya dan masyarakat."⁸²

Dalam Pasal 28E Undang-Undang Dasar 1945 (Undang-Undang Dasar 1945 yang diamandemen) disebutkan, bahwa setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memiliki kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali. Sebagai contoh kasus seperti ditulis oleh Khaeron Sirin, bahwa perjuangan kaum buruh untuk memperoleh hak-haknya secara layak seabarnya telah lama dilakukan. Pada 1920, untuk pertama kalinya di Indonesia kaum buruh buruh secara terorganisasi memperingati Hari Buruh untuk memprotes kebijakan kaum pengusaha (pemilik modal) yang secara sepihak mengecilkan peran kaum buruh dalam faktor produksi.⁸³ Namun, sejak pemerintahan Orde Baru, Hari Buruh tidak lagi diperingati di Indonesia. Sejak itu, 1 Mei bukan lagi merupakan hari libur untuk memperingati peranan buruh dalam masyarakat dan ekonomi. Ini dikarenakan gerakan buruh dihubungkan dengan

⁸¹ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, 2 (2), 2019, hlm, 326-327

⁸² M. Alfons, *Implementasi Hak Kekayaan Intelektual dalam Perspektif Negara Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia, 14 (3), 2017, hlm, 2

⁸³ H.d. Suyanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, 3 (2), 2016, hlm, 4

gerakan dan paham komunis saat itu. Jika dilihat secara seksama, aksi tersebut tidaklah berlebihan, mengingat kondisi kaum buruh di negeri ini masih terpinggirkan, tertindas, tidak memiliki daya tawar, gampang dibohongi. Buruh juga sering menjadi objek kepentingan politik penguasa dan pengusaha. Posisi buruh selama ini sekedar penjual tenaga kerja.

2. Analisis standar kelengkapan keselamatan dan peralatan serta jaminan kesehatan selama bekerja bagi pekerja atau buruh

Hukum ketenagakerjaan yang ada pada masa itu adalah hukum ketenagakerjaan asli Indonesia, yaitu hukum ketenagakerjaan adat dan hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintahan Pemerintahan Hindia Belanda.⁸⁴ Hukum ketenagakerjaan adat sebagaimana hukum adat bidang-bidang lain, merupakan hukum tidak tertulis. Hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh Pemerintahan Hindia Belanda sebagian besar merupakan hukum tertulis. Pada kenyatannya pada masa sebelum Pemerintahan Hindia Belanda, sudah ada orang yang memiliki budak. Kenyataan ini memberikan indikator kepada kita, bahwa ada orang yang memberikan pekerjaan, memimpin pekerjaan, meminta pekerja dan ada orang yang melakukan pekerjaan.⁸⁵ Meskipun secara hukum, budak bukan merupakan subjek hukum, melainkan objek hukum, namun faktanya budak melakukan sesuatu (pekerja) sebagaimana layaknya subjek hukum. Budak mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah pemilik budak. Pemilik budak mempunyai hak untuk menerima pekerjaan, mengatur pekerjaan dan lain sebagainya. Akan tetapi, pemilik budak ini sama sekali tidak ada kewajiban yang sesungguhnya. Yang ada adalah “kewajiban moral” karena kebaikan hati saja, seperti memberi makan, memberi pakaian dan perumahan (tempat tinggal) kepada budak. Meskipun pemberian itu pada akhirnya juga untuk pemilik budak sendiri,

⁸⁴ D. A. Bakung, *Determinasi Perlindungan Hukum Pemegang Hak Atas Neighboring Right*, Jurnal Jambura Law Review, 2(1), 2020, hlm, 1

⁸⁵ N. Rofiah, *Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV.Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)*, Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah, 7 (1), 2016, hlm, 76

karena tanpa pemberian tersebut budak tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan pemilik budak.⁸⁶

Suatu perusahaan melakukan proses seleksi pekerja dengan cara wawancara langsung dengan pemilik perusahaan. Usaha yang tergolong kecil menjadikan pemilik menjalankan beberapa tanggung jawab sekaligus, baik sebagai pemilik dan sebagai manajer untuk penerimaan tenaga kerja. Tenaga kerja yang diseleksi, sedapat mungkin dengan upah yang rendah dan persetujuan perjanjian pekerjaan secara lisan, tidak ada hitam diatas putih. Beberapa pekerja tidak mau untuk menyetujui perjanjian secara lisan, pemilik perusahaan membuat perjanjian secara tertulis karena memang pekerja berkompeten dan memang dibutuhkan dalam perusahaan.⁸⁷ Sebagian pekerja langsung menyetujui perjanjian secara lisan tanpa memikirkan dampak buruk ketika pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini terjadi, pengusaha hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun pekerja menuntut hak yang sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah tenaga kerja sampai batas jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja. Pengusaha merasa tidak berkewajiban memenuhi permintaannya karena tidak ada perjanjian tertulis sebelumnya. Dalam hal ini pekerja perlu untuk membekali diri dengan pengetahuan-pengetahuan atau wawasan-wawasan yang dapat melindungi pekerja dari ketidakadilan dalam menuntut haknya sebagai pekerja di Indonesia.

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan pengusaha dalam melakukan PHK, yang menyatakan pihak perusahaan dapat melakukan PHK dalam berbagai kondisi di bawah ini:

⁸⁶ S. U. Charda, *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak yang Bekerja di Luar Hubungan Kerja pada Bentuk Pekerjaan Terburuk*, Jurnal Ilmu Hukum (Syiah Hukum), 12, (2), 2010, hlm, 117

⁸⁷ U. Priyadi, *Pendampingan Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, 2 (2), 2013, hlm, 101

-
1. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang bersangkutan.
 2. Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.
 3. Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Analisis Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dari beberapa penjelasan, bisa dilihat bahwa apabila suatu perusahaan telah melakukan kesalahan karena tidak memberikan perjanjian kerja secara tertulis kepada para pekerjanya dari awal, sehingga menimbulkan permasalahan pada saat pekerja tersebut di PHK. Kesalahan tidak bisa secara sepenuhnya dilimpahkan kepada pihak pengusaha, pekerja juga seharusnya memiliki inisiatif sendiri dengan minta dibuatkan perjanjian kerja secara tertulis. Melihat dari permasalahan itu, upaya hukum yang pekerja lakukan adalah sudah benar, karena sesuai dengan penjelasan dari Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan pekerja adalah melaporkan masalah PHK tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena pekerja merasa di PHK bukan atas dasar kesalahan berat, dan sudah sesuai dengan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu

gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.⁸⁸

3. Kedudukan pengusaha bisa di tuntutan karena memPHK pekerja atau buruh karena kehilangan jari yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja

Giri Pamungkas seorang pekerja/buruh laki-laki berusia 27 tahun mantan karyawan PT HRI di Kabupaten Karawang, Jawa Barat terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah mengalami kecelakaan kerja. Giri kehilangan keempat jari tangannya setelah mengalami kecelakaan kerja PT HRI. Nahas, setelah mengalami kecelakaan itu ia diberhentikan oleh perusahaan. "Diputus kerja secara dipaksa dan diiming-imingi mau dipekerjakan kembali," pria yang dulunya bekerja sebagai buruh di pabrik, alami kecelakaan kerja dan membuat empat jarinya putus. Peristiwa itu terjadi pada 18 Agustus 2020. Saat itu dirinya diminta memperbaiki mesin pabrik di PT Hasil Raya Industri (HRI) di Kecamatan Klari, Karawang. Namun, ketika Giri memeriksa mesin tersebut, tiba-tiba mesin menyala. Keempat jarinya pun menjadi korban.⁸⁹ Giri segera dilarikan ke Rumah Sakit Fikri Medika dan akhirnya terpaksa dirujuk ke Rumah Sakit Lira Medika untuk jalani operasi. Namun bagai jatuh tertimpa tangga buruh yang berkerja disalah satu perusahaan ini malah mendapatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. "Saya alami kecelakaan kerja, sampai hilang 4 jari tangan kanan saya."⁹⁰

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di-PHK Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK. Yang perlu mendapat perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap

⁸⁸ K.H. Masitoh, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Awak Kapal Pada PT Palayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang*, Jurnal Diponegoro Law Review, 6 (2), 2017, hlm, 8

⁸⁹ W. A. Dunga, *Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo*, Jurnal Jambura Law Review, 1 (1), 2019, hlm, 67

⁹⁰ Khoe, F. N., *Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2 (1), 2013, hlm, 3

tangan melakukan kesalahan besar dapat diPHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang dikatakan telah terbukti melakukan perbuatan pidana apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Jika pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar itu hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, apa boleh buat akan berakibat pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari UU Ketenagakerjaan. Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun. Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya.⁹¹ Alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari majikan atau dari pihak ketiga. Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh. Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya.⁹² Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa

⁹¹ Kahf, A., *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, 3 (2), 2016, hlm, 61-62.

⁹² Y. Marpi, Erlangga, B. T. Endaryono, and K. Noviani, "Legal effective of putting 'Business as Usual' clause in agreements," *Int. J. Criminol. Sociol.*, vol. 10, no. 1, pp. 58–70, 2021, doi: 10.6000/1929-4409.2021.10.09.

menjadi PHK karena pengunduran diri buruh. Alasan mengundurkan diri dari pihak buruh secara sukarela harus benar-benar ditelusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi buruh dari tindakan sewenang-wenang dari majikan. Adanya alasan mendesak dari buruh untuk mohon di-PHK juga untuk melindungi buruh. Buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk diberikan kepada majikan dalam bentuk melakukan pekerjaan, tenaga itulah satu-satunya harapannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mendapat upah. Apabila terdapat buruh yang tiba-tiba mengajukan adanya alasan mendesak untuk dilakukan PHK dapat diartikan keadaan diri buruh sudah dalam tahap membahayakan jiwanya, hal ini perlu untuk dilindungi.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, maka pada bagian akhir skripsi ini dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum terhadap pekerja yang mengalami cacat dalam kecelakaan kerja, diatur pada Pasal 11 yang menyatakan bahwa Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja dan 32 UU Ketenagakerjaan bahwa ayat (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Ayat (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Ayat (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.
2. Kendala penyelesaian PHK pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja. Seharusnya tidak boleh ada, karena orang yang bekerja dan mendapatkan cacat dalam melaksanakan pekerjaannya seharusnya tetap dipekerjakan kembali kalau pun di PHK harus diberikan hak haknya, Kendala lainnya pasti pekerja

tidak mau di PHK apabila itu terjadi maka pekerja dimutasi ditempat yang baru sesuai kemampuan pekerja tersebut. Tetapi apabila perusahaan mau mengajukan PHK harus diadakan bipartit dulu dengan pekerja tersebut.

2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Adanya aturan hukum yang mengatur pekerja yang mengalami cacat dalam kecelakaan kerja sebaiknya pemerintah selaku pembuat kebijakan memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut.
2. Pengusaha diharapkan lebih menaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari. Serta mengangkat karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun menjadi karyawan tetap sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.
3. Hakim dalam memberikan putusan sebaiknya melakukan penyelesaian masalah PHK dilakukan oleh perusahaan, karyawan dan pemerintah agar dalam penyelesaian PHK tidak merugikan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- BPS, Direktori Perusahaan Konstruksi Provinsi Gorontalo tahun 2019, Gorontalo: Badan Pusat Statistik, 2019;
- Joni, B. R. Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, 2013;
- PUPR, D. B. *Kemeriahan Konstruksi Indonesia 2018*, Jakarta: Konstruksi, 2018;
- Sudarjadi, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan Jamsostek*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2010;
- Wahyudi, E., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016;

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;

Artikel

- Achir, N., *Anotasi Normatif Terhadap Peraturan Daerah Tentang Transparansi*, Jurnal Jambura Law Review, 2 (1), 2020;
- Akbar, F., *Politik Hukum Perlindungan Hakim*, Jurnal Cita Hukum, 4 (1), 2016;
- Alfons, M., *Implementasi Hak Kekayaan Intelektual dalam Perspektif Negara Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia, 14 (3), 2017;
- Bakung, D. A., *Determinasi Perlindungan Hukum Pemegang Hak Atas Neighboring Right*, Jurnal Jambura Law Review, 2 (1), 2020;
- Charda S, U., *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak yang Bekerja di Luar Hubungan Kerja pada Bentuk Pekerjaan Terburuk*, Jurnal Ilmu Hukum (Syiah Hukum), 12, (2), 2010;
- Dungga, W. A., *Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo*, Jurnal Jambura Law Review, 1 (1), 2019;
- Kahf, A., *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, 3 (2), 2016;
- Y. Marpi, Erlangga, B. T. Endaryono, and K. Noviani, *Legal Effective Of Putting 'Business As Usual' Clause In Agreements*, Int. J. Criminol. Sociol., vol. 10, no. 1, pp. 58–70, 2021, doi: 10.6000/1929-4409.2021.10.09;
- Khoe, F. N., *Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2 (1), 2013;
- Masitoh, K.H., *Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Awak Kapal Pada PT Palayaran Nasional Indonesia (Pelni) Semarang*, Jurnal Diponegoro Law Review, 6 (2), 2017;
- Priyadi, U., *Pendampingan Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, 2 (2), 2013;

-
- Rofiah, N., Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah), *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah*, 7 (1), 2016;
- Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*, 2 (2), 2019;
- Suyanto, H.d., *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, *Jurnal Yuridis*, 3 (2), 2016;