

# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA MENURUT UNDANG UNDANGNOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh  
Suriaty Pasaribu  
Universitas Darma Agung, Medan  
E-mail :  
[suriatypasaribu@gmail.com](mailto:suriatypasaribu@gmail.com)

## ABSTRACT

*Oftentimes, workers who are disabled or sick 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 clearly burdens the future of the workers concerned. This study aims to find out how the implementation of legal protection for workers who experience work accidents, what are the obligations of employers in case of work accidents and to know the efforts made by employers to prevent 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 literature, documents, 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 PT. JAMSOSTEK or from employers if not registered as Jamsostek participants. Furthermore, regarding compensation in relation to labor that must be provided by the company, it is to provide workers' rights as regulated in Article 9 of Law no. 3 of 1992 and Law no. 14 of 1993 concerning the Implementation of the Workers' Social Security Program.*

**Keywords:** *Work Accident, Labor, Protection*

## ABSTRAK

Sering kali, pekerja yang mengalami cacat atau sakit akibat kecelakaan kerja selalu berujung pemutusan hubungan kerja (PHK).Pengusaha cenderung menolak penyandang cacat di tempat kerja dengan dalih produktivitas. Hal ini sudah jelas memberatkan masa depan pekerja yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ,Apa saja kewajiban pengusaha bila terjadi kecelakaan kerja dan mengetahui upaya yang dilakukan pengusaha agar tidak terjadinya kecelakaan kerja. Jenis Penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif , penelitian bersifat descriptif analitis. Sumber Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap berbagai macam bahan bacaan yang berkaitan dengan obyek kajian seperti literature-literatur, dokumen, maupun sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.Pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu metode penelitian kepustakaan. Apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang dan biaya pengobatan dari PT. JAMSOSTEK atau dari pengusaha jika belum terdaftar sebagai peserta Jamsostek . Selanjutnya mengenai ganti rugi dalam hubungannya dengan tenaga kerja yang wajib diberikan oleh perusahaan adalah memberikan hak-hak pekerja seperti yang diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dan

Undang-Undang no.14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja .

**Kata Kunci : Kecelakaan Kerja, Tenaga Kerja , Perlindungan**

## 1. PENDAHULUAN

Berbicara mengenai kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) memang tidak pernah ada habisnya. Menurut De Reamer, 1958; National Safety Council, 1985, kecelakaan dapat didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tidak terencana. Kecelakaan tidak selalu menyebabkan luka-luka, tetapi dapat juga menyebabkan kerusakan material dan peralatan yang ada, tetapi kecelakaan yang mengakibatkan luka-luka ini mendapatkan perhatian yang lebih besar. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh hak atas keselamatan , kesehatan kerja, moral kesusilaan dan perlakuan dan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Undang-undang no. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 11 (1) pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja.

Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang no. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga kerja menyebutkan ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.

Demikian juga Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK dan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 tentang Perubahan kelima atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Adapun pengertian Jaminan Sosial Tenaga kerja menurut Pasal 1 butir (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1993 adalah suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang

sebagai pengganti sebagian penghasilan yang berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal.

Dari ketentuan di atas dapat diketahui, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang dan biaya pengobatan dari PT. JAMSOSTEK atau dari pengusaha jika belum terdaftar sebagai peserta Jamsostek tetap berhak mendapat perlindungan dari terjadinya kecelakaan kerja. Selanjutnya mengenai ganti rugi dalam hubungannya dengan tenaga kerja yang wajib diberikan oleh perusahaan adalah memberikan hak-hak pekerja seperti yang diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dan Undang-Undang no.14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan manakala karyawannya mengalami kecelakaan kerja, maka segala pembayaran yang dikeluarkan si korban ataupun keluarganya harus menjadi tanggung jawab pihak-pihak yang terkait yakni Jamsostek atau pengusaha.

Dengan demikian pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja berhak memperoleh apa yang menjadi haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jamsostek, akan tetapi dalam prakteknya pihak pengusaha sebagai pihak yang kuat sering mengabaikan perlindungan tersebut apabila terjadi kecelakaan kerja, dimana pekerja yang tidak terdaftar pada Jamsostek, pihak pengusaha tidak bertanggungjawab pada pengobatan/pembiayaan yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tersebut. Pada hal Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur pengusaha yang tidak

mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta Jamsostek maka pengusaha bertanggungjawab memberikan perlindungan terhadap dan banyaknya tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan mendapatkan jaminan telah diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1993 Pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah :”Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja adalah modal utama serta pelaksana dari pembangunan. Karena itu tenaga kerja harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya serta dikembangkan daya gunanya. Dalam ruang lingkup ketenagakerjaan banyak dijumpai istilah-istilah antara lain : tenaga kerja, buruh, pekerja, karyawan, pengusaha, majikan dan sebagainya. Kesemuanya itu telah dikenal oleh masyarakat umum adalah dengan sebutan buruh atau tenaga kerja.

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam prakteknya selainya mengenal istilah tenaga kerja juga dikenal istilah pekerja/buruh. Pasal 1 angka (3) UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Untuk hukum. Yang dimaksud dengan suatu hal

kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992, pengertian pekerja diperluas yakni termasuk :

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

### **2. Hubungan Kerja**

Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dari pengertian diatas mengenai unsur-unsur perjanjian dapat diuraikan lebih luas antara lain pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti semping, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi juga terdapat upah didalamnya yang merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat- syarat tertentu. Serta juga terdapat perintah yang merupakan bahwa didalam hubungan kerja terdapat pengusaha dan pekerja sehingga dalam hubungan kerja terdapat perintah yang dapat dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja.

#### **a. Perjanjian Kerja**

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni perjanjian kerja Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan tertentu adalah sesuatu yang didalam

perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

### 3. Pengertian Kecelakaan Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja “Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang bisa atau wajar dilalui dan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan besarnya jaminan kecelakaan kerja Santunan

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMBH) 4 bulan pertama 100% X Upah sebulan, 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan seterusnya 50% X upah sebulan.
2. Santunan Cacad  
Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala besarnya santunan % sesuai tabel X 60 bulan upah. Santunan cacad total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala besarnya santunan adalah:  
b.1. Santunan sekaligus sebesar 70% x 60 bulan upah. b.2. Santunan berkala sebesar Rp 25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.
3. Santunan Kematian dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah: a. Santunan sekaligus sebesar 60% x 60 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan Kematian. b. Santunan

berkala sebesar Rp.25.000,- (dua puluh ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan. c. Biayapemakaman sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 2 yang menyebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna meningkatkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau yang berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia.

#### a. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan kerja bertalian dengan keselamatan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan : “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Semua kejadian atau peristiwa tertentu ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/ kecelakaan kerja ini.

### 4. Pengertian Pengusaha/Pemberi kerja

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum

- yang menjalankan milik diri sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkududukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsip pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh

### 3. METODE PENELITIAN

Untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dan dibatasi sebagaimana yang diatas, maka dalam metode penyusunan dan penyelesaian penelitian menggunakan metode dan teknik penelitian sebagaimana dibawah ini . Jenis penelitian adalah yuridis normatif, yaitu dengan melakukan penelitian terhadap sumber-sumber tertulis meliputi penelitian terhadap sumber-sumber hukum, peraturan perundang-undangan, dan buku tentang Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*Library Research*) Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, Bahan Hukum Primer : Undang-undang. Bahan hukum sekunder: yaitu semua dokumen yang merupakan informasi, atau kajian yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti seminar-seminar, jurnal-jurnal hukum, majalah-majalah, koran-koran, karya tulis ilmiah, dan beberapa sumber dari internet. Bahan hukum tersier : yaitu Lampiran-lampiran dokumen berhubungan dengan penelitian dan lain-lain yang mendukung sumber data bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Analisis data menggunakan metode deduktif.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan Hubungan Kerja

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut :

#### a) Perlindungan sosial atau kesehatan kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeriksaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perseorangan maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam membangun nasioanl semakin meningkat, dengan risiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya.oleh karena itu, mereka perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Adapun syarat-syarat keselamatan kerja, antara lain :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;

- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada pekerja;

**b) Perlindungan teknis atau keselamatan kerja**

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja dalam perusahaannya dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya ditaati peraturan keselamatan kerja, apa yang direncanakan pemerintah untuk menyejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas.

Dasar pembicaraan masalah keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. namun, sebagian besar

peraturan pelaksanaan undang-undang ini belum ada sehingga beberapa peraturan warisan hinda belanda masih dijadikan pedoman pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan.

**c) Perlindungan ekonomis atau jaminan sosial**

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 yang merupakan kewajiban para majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja bertujuan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja bertujuan antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarga.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta balas kasih orang lain dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko, seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan lainnya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap –tiap warga berhak atas pekerjaan dan pnghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan yaitu:

- a. Bidang pengarahan/ penempatan tenaga kerja ;
- b. Bidang hubungan kerja
- c. Bidang kesehatan kerja
- d. Bidang keamanan kerja
- e. Bidang jaminan sosial

**Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003**

**1. Tata cara pengusaha melaporkan kecelakaan kerja**

Dalam pasal 18 peraturan pemerintah No.14 Tahun 1993 yang telah diubah dalam peraturan pemerintah RI No. 76 Tahun 2002 tentang penyelenggaraan program jaminan social tengakerja menentukan kewajiban-kewajiban pengusaha sebagai berikut.

- a. Pengusaha wajib memberikan pertolongan pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.
- b. Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa pekerja kepada kantor dinas ketenagakerjaan dan badan penyelenggaraan jamsostek (BPJS ketenagakerjaan) sebagai tahap I
- c. Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada kantor dinas ketenagakerjaan dan BPJS ketenagakerjaan tahap II, setelah ada surat keterangan dokter penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut:
  - 1) Sementara tidak mampu bekerja
  - 2) Cacat sebagian untuk selamanya
  - 3) Cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental
  - 4) Meninggal dunia
- d. Pengusaha wajib memberikan laporan sekaligus merupakan pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada badan pengelola jaminan sosial (BPJS)

ketenaga kerjaan dengan melampirkan :

- 1) Foto copy kartu peserta
- 2) Surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita tenaga kerja.
- 3) Kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan
- 4) Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh kantor BPJS ketenagakerjaan.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja tenaga kerja menurut peraturan pemerintah nomor 76 tahun 2007 tentang perubahan kelima atas peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan social tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerumah sakit diberikan pengertian biaya sebagai berikut:
  - 1) Biaya menggunakan jasa angkutan darat/sungai/danau maksimum sebesar Rp. 400.000,-(empat ratus ribu rupiah).
  - 2) Biaya menggunakan jasa angkutan laut maksimal sebesar Rp. 750.000,-(tujuh ratus lima puluh).
  - 3) Biaya menggunakan jasa angkutan udara maksimal sebesar Rp.1.500.000,-(satu juta lima ratus).
- b. Adapun biaya pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja sesuai dengan biaya yang dikeluarkan adalah sebagai berikut :
  - 1) Dokter;
  - 2) Obat;
  - 3) Operasi;
  - 4) Rontgen Laboraterium;
  - 5) Perawatan puskesmas, rumah sakit umum pemerintahan kelas I atau swasta yang setara;
  - 6) Gigi

- 7) Mata;
- 8) Jasa tabib/sinse/tradisional yang telah mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang.
- c. Biaya rehabilitas harga berupa penggantian pembelian alat bantu (*orthese*) dan alat pengganti (*prothese*) diberikan satu dan kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi rumah sakit umum pemerintahan dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medic maksimum sebesar Rp.2.000.000,-(dua juta rupiah).

## **2. Kewajiban perusahaan menjamin keselamatan kerja**

Keselamatan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat perkakas, di tempat dimana perusahaan menyuruh karyawan melakukan pekerjaan. Tanggung jawab keselamatan kerja oleh perusahaan bertujuan agar setiap karyawan dapat terlindungi dari kecelakaan kerja dan bahaya yang mengancam badan, kehormatan serta harta bendanya. Hal ini merupakan hak yang harus didapatkan oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Namun ternyata kesadaran pengusaha atau pemberi kerja di Indonesia untuk menjamin keselamatan kerja karyawan masih rendah. Setiap karyawan, berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja. Hal ini meliputi upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan serta meningkatkan derajat kesehatan para karyawan. Jaminan keselamatan tersebut dapat dilakukan dengan cara pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Atau pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Berdasarkan hak karyawan

tersebut, berdasarkan Psal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pihak perusahaan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Untuk urusan pengkajian, potongan PPH 21 karyawan, hingga pembayaran BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

## **3. Pelaporan kecelakaan kerja karyawan**

Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk melaporkan setiap kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa karyawan kepada BPJS ketenagakerjaan. Selain itu wajib dilaporkan pada dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pelaporan harus dilakukan tidak lebih dari 2 kali 24 jam sejak terjadinya kecelakaan sebagai laporan tahap I. Selanjutnya pihak perusahaan harus mealporikan kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang menimpa karyawan kepada BPJS ketenagakerjaan dan dinas terkait tidak lebih dari 2 kali 24 jam sejak karyawan dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia sebagai laporan tahap II. Laporan tersebut harus berdasarkan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa:

- a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja (STMB) karyawan yang bersangkutan telah berakhir.
- b. Karyawan yang bersangkutan mengalami cacat total tetap, cacat sebagai anatonomis, cacat sebagai fungsi.
- c. Karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

## **4. Upah yang dijadikan dasar dalam menghitung jaminan kecelakaan kerja**

Upah yang sebenarnya diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan terakhir sebelum terjadinya kecelakaan, hal ini didasarkan atas pemikiran bahwa tenaga kerja yang sementara tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja, tetap memperoleh penghasilan yang sama besarnya dengan upah yang diterima sebelum terjadinya



kecelakaan kerja. Pasal 93 ayat (3) menyebutkan : Upah yang diayar kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :

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

#### **5. Sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak melakukan kewajiban**

Berdasarkan pasal 34 ayat (1) UUPT, mengatur bahwa badan usaha atau usaha perseorangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana ditemukan dalam Pasal 15 dapat dikenakan sanksi Administrasi berupa peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha dan fasilitas modal atau pencabutan kegiatan usaha dan fasilitas penanaman modal. Sanksi administrasi disini merupakan suatu bentuk pemaksaan dari administrasi negara (pemerintah) terhadap warga negara dalam hal adanya perintah, kewajiban, atau larangan yang diatur dalam peraturan perundang- undangan yang dikeluarkan oleh administrasi negara (pemerintah). Selain sanksi hukum administrasi diatas sanksi perdata dalam hal ini dapat dikenakan karena belum diatur secara jelas didalam UUPM, sehingga terdapat kekaburan norma dari hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 34 ayat 3 UUPM yang mengatur bahwa “selain dikenakan sanksi administrasi, badan usaha atau usaha perseorangan dapat dikenai sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

## **5. SIMPULAN**

### **Simpulan**

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, dilakukan terhadap seluruh pekerja baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun magang di perusahaan tersebut.
2. kewajiban perusahaan kepada pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja yaitu : melaporkan kepada Dinas tenaga kerja setempat dan pengganti seluruh kerugian yang diderita oleh pekerja. Apabila pekerja tersebut tidak dimaksudkan oleh pengusaha menjadi peserta Jamsostek, dan apabila pekerja tersebut telah dimasukkan oleh pengusaha menjadi peserta Jamsostek maka segala kerugian yang diderita pekerja akan diganti oleh Jamsostek sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Upaya yang dilakukan pengusaha untuk tidak terjadinya kecelakaan kerja yaitu : Dengan memberikan alat-alat pengaman keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja agar dipakai pada waktu bekerja, dan memberikan penyuluhan-penyuluhan kepada pekerja baik oleh pengusaha maupun dari Dinas tenaga kerja setempat tentang bahaya-bahayanya yang akan timbul dalam hubungan kerja dan disamping itu pengusaha harus membentuk system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

### **Saran**

1. Disarankan perusahaan Jamsostek /Dinas BPJS Ketenagakerjaan melakukan penyuluhan melalui perusahaan mengenai pentingnya jaminan kecelakaan kerja agar pengusaha mengikuti program

Jamsostek sehingga pekerja dapat meningkatkan kesejahteraannya.

2. Disarankan pengusaha/perusahaan benar-benar melaksanakan tanggungjawabnya yang diperintahkan oleh Undang-Undang sehingga bentuk-bentuk perlindungan yang diatur oleh Undang-Undang yang menjadi hak pekerja dapat diperoleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
3. Disarankan agar dinas ketenagakerjaan selalu mengadakan infeksi atau pemeriksaan ke perusahaan supaya pengusaha dan pekerja mengerti betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Marbun, Jaminuddin, *Manfaat Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial bagi Pengusaha dan Pekerja/Buruh*.
- Syamsuddin, Mohd, Syaufii, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bakti Persada 2004
- Chairuddin K, Nasution, *Beberapa Masalah Mengenai Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3)*.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995
- Kartasapoetra, G, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1995.
- findo Persada, Jakarta, Husni lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Gra2003
- \_\_\_\_\_, *Hukum Ketenagakerjaan*, Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Halim, Ridwan A. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Bina Aksara, Jakarta, 1997. Rusli
- Hardijan, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Halili, Toha, *“Hubungan Kerja Antara majikan dan Buruh”* Bina Aksara, Jakarta, 1997.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Tambusai, Musni, *Hubungan Industrial, Era Baru, Direktorat Jenderal Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar* Jakarta: PT Pradyaparamita, 2004.
- Patrik, Purwahid, *Dasar-Dasar Perikatan*, Bandung: Mandar Maju, 1994
- Millen, Bruce H. *The Political Labor in Developing Countries*, Honolulu: Brokings Institue, 1968.
- Moleong, Lex J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Cetk.X, 1999.
- Muljadi Kartini dan Widjaja, *Gunawan Perikatan Hukum dalam Pembangunan Kumpulan Karya Tulis*, Bandung: Mandar Maju, 2004.
- Pamungkas, Sri Bintang, *Pokok-Pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan*, Ed II, Jakarta: Yayasan Daulat Rakyat, 1991