



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS
TERHADAP KECELAKAAN KERJA DALAM
PENGANGKUTAN BARANG MILIK PERUSAHAAN
PT. PLTX INTERNASIONAL DI KOTA JAMBI**

*Disampaikan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi*

Oleh

DWI NUR AMALIA

NIM. 1700874201065

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BATANGHARI
2022/2023**

UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : DWI NUR AMALIA
N I M : 1700874201065
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi:

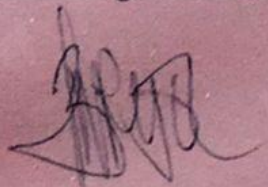
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS
TERHADAP KECELAKAAN KERJA DALAM PENGANGKUTAN
BARANG MILIK PERUSAHAAN PT. PLTX INTERNASIONAL**

Telah Disetujui Untuk Diuji Pada Sidang Skripsi Dihadapan Tim Penguji
Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Jambi, Agustus 2023

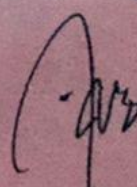
Menyetujui

Pembimbing Pertama



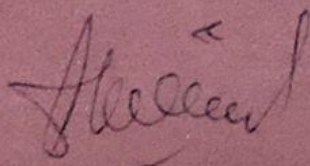
(Hj. Maryati, S.H., M.H.)

Pembimbing Kedua



(H. M. Badri, S.H., M.H.)

Ketua Bagian Hukum Perdata



(Syarifah Mahila S.H., M.H.)

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : DWI NUR AMALIA
Nomor Induk Mahasiswa : 1700874201065
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi :

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Terhadap Kecelakaan
Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan
PT. PLTX Internasional Di Kota Jambi


Telah Berhasil Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Dalam sidang Skripsi
Pada Hari Selasa Tanggal 5 Bulan September Tahun 2023 Pukul 10.30 WIB

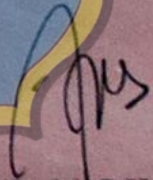
Di Ruang Ujian Skripsi Ruang Sidang Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Ditandatangani Oleh

Pembimbing Pertama

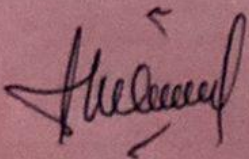
Pembimbing Kedua

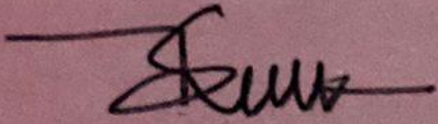

(Hj. Maryati, S.H., M.H.)


(H. M. Badri, S.H., M.H.)

Ketua Bagian Hukum Perdata

Jambi, 12 September 2023
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Batanghari


(Syarifah Mahila, SH, MH)


(Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum)

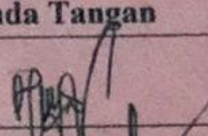
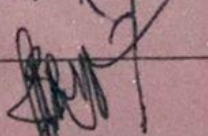
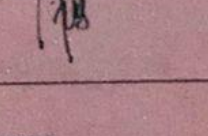
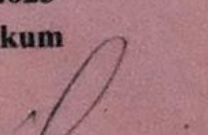
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : DWI NUR AMALIA
Nomor Induk Mahasiswa : 1700874201065
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

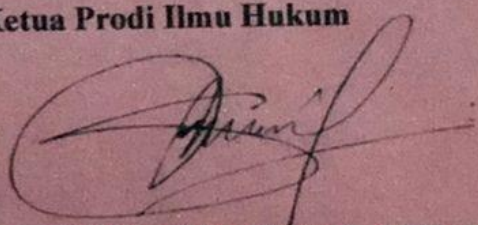
Judul Skripsi

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Terhadap Kecelakaan
Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan
PT. PLTX Internasional Di Kota Jambi

Skripsi Ini Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus oleh Tim Penguji
Pada Hari Selasa Tanggal 5 Bulan September Tahun 2023 Pukul 10.30 WIB
Di Ruang Ujian Skripsi Ruang Sidang Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Herma Yanti, S.H., M.H	Ketua	
Dr. Supeno, S.H., M.H	Penguji Utama	
Hj. Maryati, S.H., M.H	Penguji Anggota	
H. M. Badri, S.H., M.H	Penguji Anggota	

Jambi, 12 September 2023
Ketua Prodi Ilmu Hukum


Dr. S. SAHABUDDIN, S.H., M.Hum.

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama Mahasiswa : Dwi Nur Amalia

Nim : 1700874201065

Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1

Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.

2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Jambi, 12 September 2023



Dwi Nur Amalia

ABSTRAK

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam realitasnya, banyak pekerja harian lepas yang tidak membuat perjanjian secara tertulis dengan pemilik usaha. Seringkali mereka juga tidak tahu apa yang menjadi hak dan kewajiban mereka. Salah satunya adalah pekerja harian lepas seperti pekerja di PT. PLTX Internasional. Spesifikasi penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Analitis. Di dalam penulisan skripsi ini penulis gunakan tipe penelitian Yuridis Empiris, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah Socio-Legal Research. Tehnik pengambilan materi dilakukan secara materi Purposive Sampling. Bentuk tanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja harian lepas dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional adalah jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerjanya, maka pihak perusahaan memberikan tanggung jawab yang berupa ganti rugi pengobatan sesuai dengan bentuk dan parahnya tingkat kecelakaan yang dialami oleh pekerja. Apabila mengalami luka-luka ringan yang perlu mendapatkan Tindakan medis oleh rumah sakit dan puskesmas, pihak perusahaan akan memberikan bantuan pengobatan sebesar Rp. 100.000 sebagai bentuk tanggung jawab Perusahaan. Bentuk perlindungan yang disediakan oleh manajemen PT. PLTX Internasional dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS yang bekerja di PT. PLTX Internasional sebelum terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan *medical room*, serta adanya pelatihan teknis bagi setiap pekerja baru untuk menyesuaikan lingkungan kerja demi menanggulangi adanya resiko kecelakaan kerja, selain itu juga pekerja diberikan waktu penyesuaian lingkungan kerja dengan alat-alat yang dipergunakan di Gudang pinang yang belum biasa digunakan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Buruh Harian Lepas, Kecelakaan Kerja.

ABSTRACT

The form of labor protection in Indonesia that must be carried out by every entrepreneur or company that employs people to work for the company must pay close attention, namely regarding the maintenance and improvement of welfare intended to be implemented in the form of social security for workers that are general in nature to be implemented or are basic in nature, with the principles of joint effort, kinship and mutual cooperation as stated in the soul and spirit of the Pancasila and the 1945 Constitution. In reality, many casual daily workers do not make a written agreement with the business owner. Often they also do not know what their rights and obligations are. One of them is casual daily workers such as workers at PT. PLTX International. The specification of this research is descriptive analytical research. In writing this thesis, the writer uses a Juridical Empirical research type, while the approach used is Socio-Legal Research. Material collection techniques are carried out using Purposive Sampling. The form of responsibility in the event of a work accident to workers/temporary workers in the transportation of company-owned goods at PT. PLTX International is that if a work accident occurs to a worker, the company gives responsibility in the form of medical compensation according to the form and severity of the accident experienced by the worker. If you experience minor injuries that require medical treatment by the hospital and health center, the company will provide medical assistance in the amount of Rp. 100,000 as a form of corporate responsibility. The form of protection provided by the management of PT. PLTX Internasional in order to protect workers who have not registered in the BPJS program who work at PT. PLTX Internasional before the occurrence of a work accident, namely in a medical room, as well as technical training for each new worker to adapt to the work environment in order to overcome the risk of work accidents, besides that, workers are also given time to adjust the work environment with the tools used at the Pinang Warehouse which are not normally used.

Keywords: Legal Protection, Casual Daily Worker, Work Accident.

KATA PENGANTAR

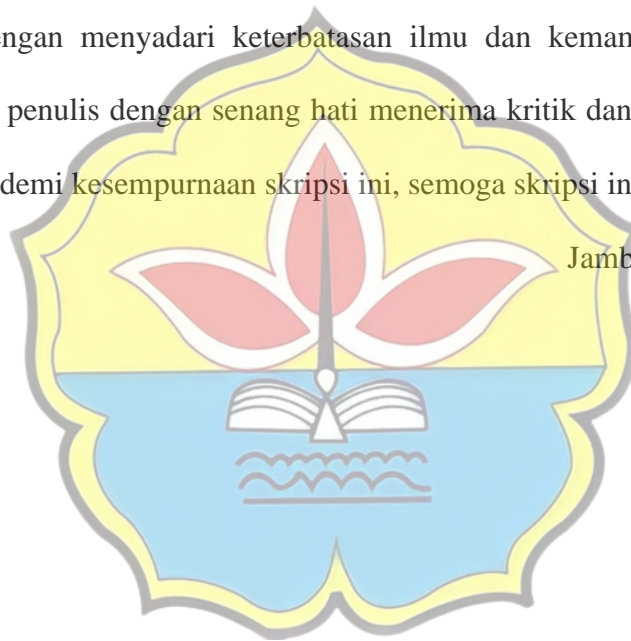
Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya dan kesempatan yang telah Ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan PT. PLTX Internasional di Kota Jambi. Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, M.B.A Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Bapak Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Dr. Said. Sahabuddin., S.H., M.Hum., Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Syarifa Mahila, S.H.M.H., Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
5. Ibu Hj. Maryati, S.H., M.H Pembimbing Pertama Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan-masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak H. M. Badri, S.H., M.H Pembimbing Kedua Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan-masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.

7. Kedua orangtua ayahanda Sujarman dan ibunda Ngubaedah yang telah memberikan doa dan dukungan terhadap penulis. Terimakasih Telah menjadi Orang Tua Terhebat Untukku
8. Bapak dan ibu dosen serta staff di Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, September 2023



(Dwi Nur Amalia)

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian dan Penulisan.....	10
D. Kerangka Konseptual.....	11
E. Landasan Teoritis.....	12
F. Metode Penelitian.....	16
G. Sistematika Penulisan.....	21

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN

KECELAKAANKERJA

A. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum.....	23
B. Kecelakaan Kerja Bagi Karyawan Harian Lepas.....	34

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA HARIAN LEPAS

A. Pengertian Pekerja Harian Lepas.....	37
B. Hak Pekerja Harian Lepas.....	39
C. Keuntungan Pekerja Harian Lepas.....	40
D. Gaji Pekerja Harian Lepas.....	43
E. Kontrak Kerja Pekerja Harian Lepas.....	44

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS TERHADAP KECELAKAAN KERJA DALAM PENGANGKUTAN BARANG MILIK PERUSAHAAN PT. PLTX INTERNASIONAL DI KOTAJAMBI

A. Bentuk Tanggung Jawab Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Harian Lepas Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan Pada PT. PLTX Internasional

46

B. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Harian Lepas Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan Pada PT. PLTX Internasional

53

C. Bentuk Santunan-Santunan Untuk Pekerja Harian Lepas Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Diberikan Oleh PT. PLTX Internasional

61

BAB V PENUTUP

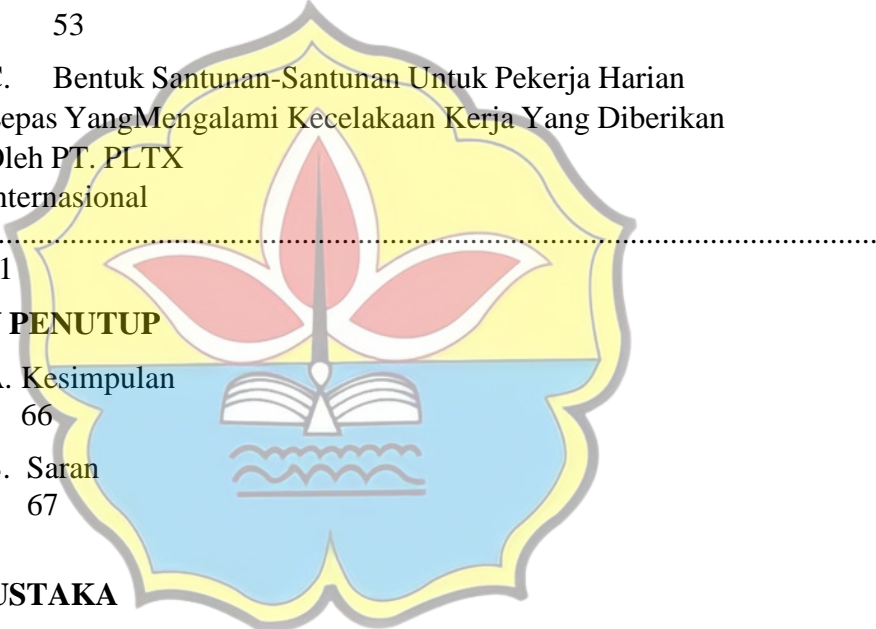
A. Kesimpulan

66

B. Saran

67

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguana untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan

keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Lebih khusus dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini seperti tertuang dalam pasal 5 dan 6 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 menyatakan bahwa

¹ Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 6.

“setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Sedangkan pasal 6 menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha.”

Berkaitan dengan ketenagakerjaan, terdapat pihak-pihak yang terlibat dalam menciptakan hubungan industrial yang baik. Para pihak tersebut antara lain pekerja, pengusaha dan pemerintah. Para pihak dalam hubungan industrial mempunyai masing masing kepentingan. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja dan sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya, dan bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Di sini sebenarnya terdapat hubungan saling ketergantungan antara para pihak tersebut. Seandainya para pihak menyadari akan hak dan kewajiban masing-masing maka perselisihan-perselisihan hubungan industrial dapat dihindari. Namun, perselisihan masih terjadi. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja sering dianggap sangat lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Apalagi pekerja dengan status pekerja lepas harian.

Tercantum dalam pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak-hak untuk mendapatkan perlindungan berupa keselamatan dan kesehatan kerja. Yang mana perlindungan terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya perjanjian atau kesepakatan antara kedua belah pihak antara tenaga kerja dan perusahaan. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pemilik perusahaan yang memuat ketentuan yang disepakati bersama. UU Ketenagakerjaan menentukan beberapa jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan pekerja harian lepas sedangkan pekerja waktu tidak tertentu merupakan pekerja tetap.²

Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerja semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha dengan adanya pengaturan keselamatan kerja diperusahaanya akan dapat mengurangi kejadian kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat) dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat

² I Gede Bayu Mustikayana and I Wayan Wiryawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak dalam Hal Pemenuhan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 12 (2019), hlm. 1–17.

akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.³

Selain tentang perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh terkait dengan pengangkutan barang milik perusahaan yang sangat penting, adapun, Pengangkutan Barang-Barang terdapat dalam Pasal 466 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Berbunyi:

”Pengangkutan dalam pengertian dalam bab ini adalah orang yang mengikat diri, baik dengan carter menurut waktu atau carter menurut waktu perjalanan, maupun dengan suatu perjanjian lain, untuk menyelenggarakan pengangkutan barang seluruhnya atau sebagian melalui laut”

Pengangkutan barang merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki resiko kecelakaan cukup tinggi. Berbagai penyebab utama kecelakaan kerja pada pengangkutan barang adalah hal-hal yang berhubungan dengan penyeberangan kelaut, karakteristik berbagai macam pekerjaan yang cukup berat, lokasi kerja yang terbuka dan dipengaruhi oleh cuaca.

Syarat-syarat keselamatan kerja ditetapkan salah satu untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan termasuk di tempat kerja yang sedang dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau lainnya. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang

³ Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Bidang Hubungan Kerja)* Cet.3, Jakarta:Rajawali Pers, 2013, hlm 103.

bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Pekerja harian lepas akan menguntungkan pengusaha karena perusahaan tidak terbebani dengan biaya karena jumlah tenaga kerjanya yang banyak serta tingkat efisiensi anggaran yang baik.⁴ Namun demi kepentingan pekerja adanya pekerja harian lepas membutuhkan suatu ketegasan hubungan kerja agar hak-hak pekerja dapat terpenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan jelas pula pertanggungjawabannya. Maka dari itu sebagai salah satu wujud perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terutama dalam hal pekerja menghadapi resiko kecelakaan kerja diberikan perlindungan melalui program dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut BPJS). Adapun BPJS diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang dibagi menjadi dua yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Wujud perlindungan yang diberikan kepada pekerja melalui BPJS dapat menjadi tunjangan bagi pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja.

Disebutkan dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS bahwa pemerintah mewajibkan setiap perusahaan untuk mendaftarkan jaminan sosial terhadap dirinya maupun pekerjanya. Namun pada pekerja harian lepas yang sifatnya tidak terikat tidak diatur secara jelas mengenai hubungan kerjanya dalam UU Ketenagakerjaan sehingga pekerja harian lepas tidak diberikan

⁴ I Made Dwi Anugrah Putra, I Made Udiana, and I Made Dedy Priyanto, "Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort," Kertha Semaya: *Journal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2019), hlm. 1–16.

jaminan sosial baik berupa BPJS ketenagakerjaan maupun kesehatan. Sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas bilamana terjadi kecelakaan kerja tidak terjamin oleh perusahaan yang mana sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU BPJS setiap perusahaan wajib untuk mendaftarkan pekerjanya demi terjaminnya perlindungan hukum untuk si pekerja.

Dalam realitasnya, banyak pekerja harian lepas yang tidak membuat perjanjian secara tertulis dengan pemilik usaha. Seringkali mereka juga tidak tahu apa yang menjadi hak dan kewajiban mereka. Salah satunya adalah pekerja harian lepas seperti pekerja di PT. PLTX Internasional di Kota Jambi. Perusahaan ini bergerak dibidang ekspor pinang kering ke Negara India. Pekerja harian lepas di perusahaan ini yaitu bekerja sebagai sortir pinang dan bagian pengangkutan barang milik perusahaan. Pengangkutan barang tersebut merupakan pekerjaan mengangkut pinang dalam karungan dari Dumptruck ke Gudang, dari Gudang ke tempat pengeringan dan Gudang ke Mobil Kontainer. Pada tahun 2019 sampai tahun 2022 sebanyak 18 orang pekerja lepas mengalami kecelakaan kerja. Dari 18 orang yang mengalami kecelakaan kerja, 6 orang diantaranya belum sampai satu tahun bekerja di PT. PLTX Internasional. Namun peraturan di PT. PLTX Internasional menyatakan bahwa pekerja harian lepas yang mendapatkan fasilitas BPJS adalah pekerja yang telah bekerja di PT. PLTX Internasional minimal 3 bulan bekerja. Perusahaan menetapkan peraturan tersebut agar pekerja yang terdaftar dalam BPJS adalah pekerja yang sudah lolos training. Seringkali pekerja belum bekerja sampai 3 bulan sudah mengundurkan diri, sehingga jika perusahaan mendaftarkan langsung pekerja tersebut ke BPJS

Tenaga Kerja menyebabkan divisi personalia perusahaan harus mengurus kembali administrasi nonaktif BPJS tenaga kerja milik pekerja tersebut dan hal tersebut tidak dianggap efisien bagi perusahaan. Namun karena kebijakan perusahaan tersebut pengobatan pekerja yang belum bekerja lebih dari 3 bulan jaminan kerjanya tidak ditanggung perusahaan. Tentu hal ini sangat beresiko dan merugikan pekerja harian lepas di PT. PLTX Internasional. Penanganan yang dapat dilakukan oleh PT. PLTX Internasional saat pekerjanya mendapat kecelakaan kerja adalah tersedianya kotak P3K untuk pertolongan pertama pada kecelakaan kerja.

Permasalahan lainnya adalah bahwa perusahaan tidak melaporkan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada BPJS Tenaga kerja atau Dinas Provinsi atau unit pengawasan ketenagakerjaan setempat sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua Pasal 8 yang mengatakan Pemberi Kerja wajib melaporkan setiap Kecelakaan Kerja atau PAK yang menimpa pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi atau unit pengawasan ketenagakerjaan setempat.

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja memiliki aturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan

tersebut masih baru dan belum dipahami oleh banyak orang. Mengingat pekerja merupakan salah satu pihak yang berpotensi dilanggar haknya karena perubahan aturan hukum yang terjadi karena dibentuknya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaannya, sehingga Penulis memandang untuk perlu melakukan kajian terkait dengan pekerja, khususnya hak-hak pekerja harian dan pekerja dengan satuan waktu.

Adapun hal ini juga didasarkan bahwa pemenuhan hak pekerja terutama dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu seringkali dilanggar oleh pihak perusahaan.⁵ Selain itu, pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum sehingga juga berhak untuk mendapatkan perlindungan yang layak pula.⁶

Berdasarkan kasus tersebut maka peneliti tertarik untuk membahas masalah ini ke dalam skripsi yang berjudul "**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan PT. PLTX Internasional di Kota Jambi**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas terhadap kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi,

⁵ I Komang Yudiastawan dan Ni Putu Purwanti, "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Pekerja Harian di Perhotelan Kabupaten Badung", Jurnal Kertha Semaya, Volume 7 No. 11, 2019, hlm. 3-4.

⁶ I Gusti Agung Dewi Mulyani, I Made Sarjana, I Made Dedy Priyanto, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa", Jurnal Kertha Semaya, Volume 1 No. 10, 2013, hlm 3-4.

pembahasan dalam tulisan yang singkat ini dibatasi pada dua hal yang menyangkut dengan :

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja/buruh harian lepas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi?
2. Bagaimana bentuk tanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja/buruh harian lepas dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi?
3. Apa saja bentuk santunan-santunan untuk pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. PLTX Internasional di Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibuat untuk menjawab permasalahan yang terdapat didalam perumusan masalah di atas, maka sesuai dengan permasalahan di atas tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum pekerja/buruh harian lepas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk tanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja/buruh harian lepas dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk santunan-santunan untuk pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.

2. Tujuan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan skripsi ini adalah :

- a. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
- b. Untuk menambah wawasan serta pengetahuan penulis khususnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas terhadap kecelakaan kerja.
- c. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis berupa sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan perdata, khususnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas terhadap kecelakaan kerja.

D. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah yang berkaitan dengan judul penelitian, yang bertujuan agar tidak ada perbedaan penafsiran terhadap istilah tersebut, yaitu:

1. Perlindungan Hukum

Menurut Harjono, perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut legal protection, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut rechtsbescherming, yang berarti bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan

yang diberikan oleh hukum untuk ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu dilindungi tersebut sebagai sebuah hak hukum.⁷

2. Pekerja / Buruh Harian Lepas

Buruh Harian Lepas adalah orang yang melakukan pekerjaan tertentu yang dalam hal waktu, volume, dan upahnya didasarkan pada kehadiran.

3. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikendaki dan tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian waktu, harta benda atau propert maupun korban jiwa.⁸

4. Pengangkutan

Pengangkutan artinya usaha membawa, mengantar atau memindahkan orang atau barang dari suatu tempat ke tempat yang lain. Jadi, dalam pengertian pengangkutan itu tersimpul suatu proses kegiatan atau gerakan dari suatu tempat ke tempat lain.

E. Landasan Teoritis

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa landasan teoritis, yaitu:

1. Teori Perjanjian

a) Pengertian Perjanjian

⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor: 03/Men/1998

⁸ R. Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum. *PT. Sinar Grafika*, Jakarta, 2006, hlm. 291

Istilah perjanjian kerap juga disebut dengan persetujuan, yang berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*. Menurut Subekti “Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan karena kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya”.⁹

Di dalam Pasal 1313 KUHPPerdata mengatur bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya. Pasal ini menjelaskan secara sederhana mengenai pengertian perjanjian yang menggambarkan mengenai adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Didalam pernyataan ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan adanya pernyataan ini sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan dirinya kepada pihak lain.¹⁰

b) Syarat sahnya perjanjian

Agar perjanjian dapat dikatakan sah oleh hukum, harus mempunyai syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang. Syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 KUHPPerdata, yaitu:

1) Kesepakatan

Sebuah kesepakatan merupakan dasar dari lahirnya suatu perjanjian. Suatu perjanjian dianggap ada atau terjadi, ketika dicapainya kata sepakat antara para pihak yang membuat perjanjian. Menurut

⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermassa, Jakarta, 1987, hlm.11.

¹⁰ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 63.

Herlien Budiono, sepakat artinya “perjanjian hanya dapat timbul dengan kerjasama dari dua orang atau lebih atau perjanjian “dibangun” oleh perbuatan dari beberapa orang sehingga perjanjian digolongkan sebagai perbuatan hukum berganda.”¹¹

2) Kecakapan (*bekwaaamheid*) untuk membuat suatu perjanjian

Menurut Pasal 1329 KUH Perdata setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap. Namun, KUH Perdata tidak menyebutkan mengenai orang yang cakap membuat perjanjian. Selanjutnya Pasal 1330 KUH Perdata menyatakan bahwa tak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- 3) Orang perempuan dalam hal-hal tertentu ditetapkan oleh undang-undang.

3) Mengenai suatu hal tertentu

Untuk menimbulkan suatu kepastian maka setiap perjanjian harus mencantumkan secara jelas dan tegas apa yang menjadi obyek suatu perjanjian tersebut. ketentuan objek perjanjian tersebut dapat diartikan bahwa objek perjanjian dapat dihitung dan dapat ditentukan jenisnya. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 1333 KUH-Perdata yang berbunyi

¹¹Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 5.

: “Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok perjanjian berupa suatu kebendaan yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah kebendaan tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.”

4) Suatu sebab yang halal

Syarat sahnya suatu perjanjian yang keempat adalah sebab yang halal. Ketentuan Pasal 1335 KUH-Perdata menyatakan bahwa “Suatu perjanjian tanpa sebab atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”. Maksud dari pasal ini yaitu adalah perjanjian itu menjadi batal demi hukum.

2. Teori Perlindungan Hukum

Mengenai teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya, yaitu:

- a. Teori perlindungan hukum dari Satjipto Rahardjo ini terinspirasi oleh pendapat Fitzgerald tentang tujuan hukum, yaitu untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut.¹² Satjipto Rahardjo menjelaskan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa berbenturan satu sama lain.

¹²Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Cet.8, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 69.

Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan cara membatasi dan menaungi kepentingan-kepentingan tersebut.¹³

- b. Menurut Phillipus M. Hadjon Perlindungan hukum terbagi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.¹⁴

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian empiris dengan tipe Yuridis Empiris, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan langsung pada obyek penelitian yang hendak diteliti guna mendapatkan data informasi yang diperoleh dari studi lapangan. Tipe penelitian Yuridis Empiris dilakukan dengan cara mengkaji pengumpulan data lapangan seperti wawancara dan observasi langsung kepada narasumber.¹⁵

¹³*Ibid*, hlm. 53.

¹⁴ Phillipus M. Hadjon et.al. *Pengantar Hukum Administrasi Negara (Introduction to the Indonesian Administrative Law)*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta, 2008. hal. 2.

¹⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm. 105

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *social legal approach* yaitu pendekatan yang mengacu pada peraturan-peraturan tertulis dan bahan-bahan hukum lainnya yang merupakan data, selain itu juga untuk melihat penerapannya atau pelaksanaannya dalam masyarakat melalui penelitian lapangan dan juga bisa dilakukan dengan meninjau, melihat, serta menganalisis masalah dengan menggunakan pendekatan pada prinsip-prinsip dan asas-asas hukum.¹⁶

3. Sumber Data

Obyek penelitian ini adalah perlindungan hukum pekerja/buruh harian lepas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumentasi tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.¹⁷ Adapun sumber data primer yang dijadikan adalah key informan. Key Informan dalam penelitian ini yaitu pekerja / buruh harian lepas dan pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kota Jambi.

¹⁶ Zainuddin Ali. 2013. Metode Penelitian Hukum. Jakarta. Penerbit Sinar Grafika. hlm. 107.

¹⁷ *Ibid.* hal. 106

b. Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer

merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas yaitu merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang untuk itu.¹⁸

2) Bahan Hukum Sekunder

yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua, Kompilasi Hukum Islam, BW dan data yang diperoleh dari bahan kepustakaan bahan hukum yang terdiri dari Buku-buku yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapan para sarjana, kasus-kasus hukum dan yurisprudensi.¹⁹

3) Bahan Hukum Tersier

Data tersier adalah petunjuk atau penjelasan yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

¹⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010. hlm. 183-187.

¹⁹ Soejono soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 1992, hlm.51

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Hasil Interview/Wawancara

Dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dengan penjual dan pembeli. Adapun wawancara yang digunakan oleh penulis adalah wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam perlindungan hukum pekerja/buruh harian lepas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.

b. Hasil Observasi

Hasil observasi peneliti terhadap perlindungan hukum pekerja/buruh harian lepas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.

5. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik memilih sampel berdasarkan penilaian kriteria tertentu karena unsur-unsur atau unit-unit yang dipilih mewakili populasi.²⁰

6. Analisis Data

Pengolahan dan analisis data ini bertujuan untuk mengubah data menjadi informasi. Pertama-tama dilakukan proses *editing* yang merupakan proses pemeriksaan data. Dalam penelitian ini, dilakukan proses pemeriksaan mengenai hasil wawancara melalui kuesioner terhadap responden.

²⁰ *Ibid*, hal.160

Lalu yang kedua dilakukan proses *classifying* atau klasifikasi, yaitu proses pengelompokkan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian, pengamatan dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi. Seluruh data yang didapat tersebut dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digolongkan sesuai kebutuhan.²¹

Setelah itu yang ketiga dilakukan proses *verifying* atau verifikasi data, yaitu untuk membuktikan kebenaran data dan untuk menjamin validitas data yang sudah terkumpul. Dengan menkonfirmasi ulang dengan memberikan hasil wawancara tersebut, apakah data-data tersebut benar valid dan tidak adanya manipulasi.

Selanjutnya yang terakhir dilakukan proses *concluding* atau pengambilan kesimpulan, yaitu dengan cara mengambil kesimpulan dari data-data yang didapatkan, lalu setelah itu dianalisa untuk mendapatkan jawaban kepada pembaca atas permasalahan dari apa yang dijelaskan didalam latar belakang masalah.

Setelah itu data dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan cara data yang telah didapatkan lalu disusun dengan sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencari kejelasan didalam permasalahan yang diteliti. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis

²¹Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993, hal.104-105

atau lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.²²

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang terbagi dalam setiap bab agar mempermudah penulisan, dan terdapat keterkaitan antara bab yang satu dengan yang lainnya. Secara garis besar skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) bab, antara lain:

Bab Kesatu, Penulis uraikan latar belakang perumusan atau pembatasan masalah, tujuan penelitian dan penulisan, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab Kedua Tinjauan umum tentang tanggung jawab perdata yang terdiri dari Perlindungan Hukum dan Perjanjian.

Bab Ketiga Penulis mengemukakan tentang Profil PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.

Bab Keempat Penulis akan kemukakan mengenai bentuk tanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja/buruh harian lepas dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi, perlindungan hukum pekerja/buruh harian lepas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional di Kota Jambi dan bentuk santunan-santunan untuk

²²Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hal.12.

pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.

Bab Kelima merupakan bagian terakhir atau penutup dari penulisan ini dimana penulis akan mengemukakan kesimpulan atas hal-hal yang dikemukakan dalam skripsi dan mengemukakan saran yang barangkalidapat dijadikan bahan masukan.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN KECELAKAAN KERJA

A. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

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.²³

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²⁴

²³ Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. Jurnal Masalah Hukum.,1993, hal. 74

²⁴ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu, Surabaya,1987, hal.25

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁵

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.²⁶

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja

²⁵ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004. hal. 3

²⁶ Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. 2003, hal.20

dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.²⁷ Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.²⁸

Pengertian Pekerja Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”.

²⁷ Asri Wijayanti, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia”, Jakarta: PT. Bina Aksara 2003, hlm 132

²⁸ Philipus M Hadjon, “Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila”, Bandung : Armico 2003, hlm 42

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu : Perlindungan

hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungannya oleh majikan karena melakukan kesalahan berat. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

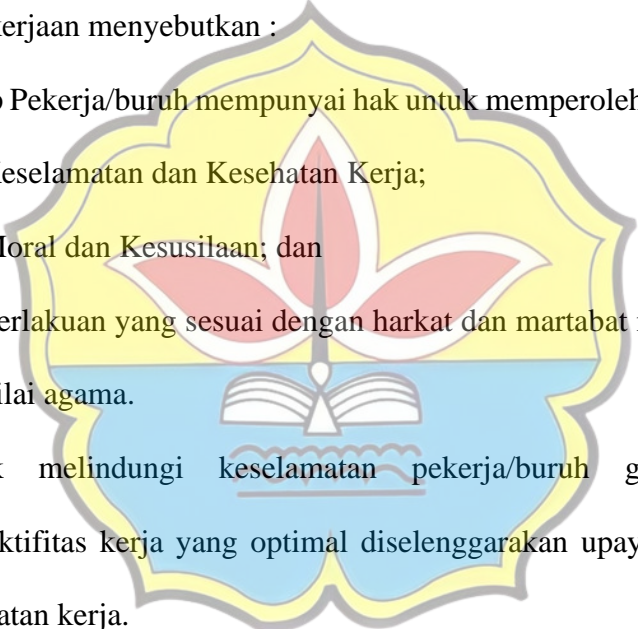
Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan

sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.²⁹

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

- 
- a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 2) Moral dan Kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 - b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undangundang ini meliputi :

²⁹ Zaenie Asyhadier. Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang. Hukum Kerja. Raja Grafindo, Jakarta. 2008 hlm. 88

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

b. Jaminan Kematian

Pekerja/buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang. Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi Peserta BPJS Tenaga Kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya

meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp. 6 Juta terdiri dari Rp.5 Juta santunan kematian dan Rp.1 Juta uang pemakaman.

c. Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja/buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja/buruh mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program BPJS Tenaga Kerja yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

Unsur yang terkandung dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah sebagai berikut :

a. Program Publik

Jaminan sosial merupakan program publik, yaitu suatu program yang memberikan hak dan kewajiban secara pasti (compulsory) bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Hak yang diberikan berupa santunan tunai dan pelayanan medis sedangkan kewajibannya berupa kepesertaan dan pembiayaan dalam program jaminan sosial.

b. Perlindungan

Jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga hakikat dan martabat manusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerja/buruh sendiri.

c. Risiko Sosial Ekonomi

Risiko-risiko yang ditanggulangi terbatas pada peristiwa-peristiwa kecelakaan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan pekerja/buruh dan membutuhkan perawatan medis.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah, “pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan

pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan. Hubungan kerja dilakukan oleh subyek hukum. Subyek hukum yang terikat dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja.

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membedakan pengertian antara pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pengertian pemberi kerja yaitu : “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya :

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya. Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerjanya dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian, baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus

terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga terwujud keserasian dan keselarasan kerja. Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

B. Kecelakaan Kerja Bagi Karyawan Harian Lepas

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui. Selain itu menurut Suma'mur, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan

dengan kegiatan pada perusahaan, yang berarti bahwa kecelakaan yang terjadi dikarenakan oleh pekerjaan dan pada waktu melakukan pekerjaan serta kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan ke dan dari tempat kerja³⁰.

Terjadinya kecelakaan kerja umumnya disebabkan beberapa faktor, antara lain

faktor manusia, peralatan, manajemen dan lokasi kerja. Menurut Ramli (2010), penyebab kecelakaan kerja pada umumnya digolongkan menjadi dua yaitu perilaku pekerja itu sendiri (faktor manusia) dan kondisi-kondisi pekerjaan (faktor lingkungan kerja).

Menurut ILO, klasifikasi menurut jenis kecelakaan (terjatuh, tertimpa, tertumbuk, terjepit), klasifikasi kecelakaan menurut penyebab (mesin, alat angkut-angkut, peralatan lain, lingkungan, hewan), klasifikasi kecelakaan menurut sifat luka (robek, tersayat, patah tulang, keseleo, luka bakar, memar dll) dan klasifikasi kecelakaan menurut letak luka (kepala, leher, badan, kaki, dan tangan).

Menurut Tarwaka pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan metode eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, pengendalian administratif dan penggunaan APD pada pekerja ³¹. Menurut Irianto pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan substitusi, isolasi, ventilasi umum, ventilasi keluar setempat, penggunaan APD, pemeriksaan pra-kerja, pemeriksaan khusus dan berkala serta pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Pencegahan

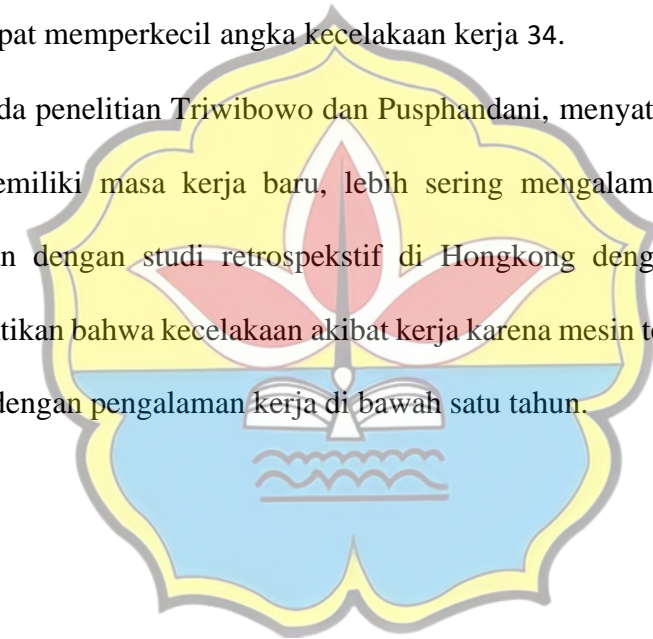
³⁰ Suma'mur. Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes). 2009. Jakarta: Sagung seto, hal.23

³¹ Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen dan Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press. 2008.

kecelakaan kerja menurut Suma'mur ditujukan kepada lingkungan, mesin, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan terutama faktor manusia³².

Pada penelitian Ahmad menyatakan bahwa dengan menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terpadu, berpotensi mengurangi jumlah kecelakaan kerja di tiap-tiap unit kerja.³³ Sedangkan pada penelitian Angkat, pemberian pelatihan, penyuluhan dan pemakaian APD yang benar dapat memperkecil angka kecelakaan kerja ³⁴.

Pada penelitian Triwibowo dan Pusphandani, menyatakan bahwa pekerja yang memiliki masa kerja baru, lebih sering mengalami kecelakaan kerja. Penelitian dengan studi retrospektif di Hongkong dengan 383 kasus juga membuktikan bahwa kecelakaan akibat kerja karena mesin terutama terjadi pada pekerja dengan pengalaman kerja di bawah satu tahun.



³² Suma'mur. Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : CV Sagung Seto. 2009. hal. 15

³³ Ahmad. Upaya Mengurangi Kecelakaan di Unit-Unit Kerja Melalui Penerapan Sistem Mnajamen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. 2015 Buletin Keselamatan STATUTA, 1 (1) 15-20

³⁴ Angkat, Sahrial. Analisis Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja. Bangunan Perusahaan X. Universitas Sumatra Utara. Tesis. Departemen Kesehatan RI, 2008

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA HARIAN LEPAS

A. Pengertian Pekerja Harian Lepas

Pengertian pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵ Pengertian diatas agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadiran secara harian. Tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.

Pekerja harian lepas adalah seorang pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu atau proyek tertentu, biasanya dalam sistem kerja kontrak atau tidak tetap. Mereka tidak memiliki hubungan kerja yang permanen dengan suatu perusahaan atau pengusaha, melainkan bekerja berdasarkan perjanjian kontrak atau kesepakatan secara individu.

³⁵ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 17

Pekerja harian lepas sering kali dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau proyek-proyek yang membutuhkan tenaga kerja tambahan dalam jangka waktu tertentu. Mereka dapat bekerja dalam berbagai bidang, termasuk konstruksi, perkebunan, kebersihan, pengangkutan, atau pekerjaan rumah tangga.

Karakteristik utama dari pekerja harian lepas adalah fleksibilitas dan keterlibatan yang terbatas dengan suatu perusahaan. Mereka tidak memiliki kewajiban atau jaminan kerja jangka panjang, seperti tunjangan kesejahteraan atau keamanan kerja. Biasanya, mereka dibayar berdasarkan jam kerja atau tugas yang diselesaikan, bukan sebagai karyawan tetap dengan gaji bulanan.

Keuntungan bagi perusahaan atau pengusaha yang menggunakan pekerja harian lepas adalah fleksibilitas dalam mengatur tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek atau pekerjaan tertentu. Mereka dapat menghindari kewajiban jangka panjang terkait dengan karyawan tetap, seperti tunjangan, asuransi kesehatan, atau pesangon. Namun, bagi pekerja harian lepas, ini juga berarti kurangnya jaminan sosial dan keamanan kerja yang dapat diterima oleh karyawan tetap.

Pekerja harian lepas memiliki peran penting dalam pasar tenaga kerja karena mereka dapat mengisi kekosongan pekerjaan sementara, memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, dan memberikan kesempatan kerja kepada individu yang mungkin tidak memenuhi syarat untuk pekerjaan tetap. Namun, penting juga bagi pemerintah dan perusahaan untuk memastikan bahwa hak-

hak pekerja harian lepas dihormati dan perlindungan sosial yang memadai diberikan kepada mereka.

B. Hak Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas memiliki hak-hak yang perlu dihormati dan dilindungi, meskipun mereka bekerja dalam sistem kerja yang tidak tetap. Berikut ini beberapa hak yang penting bagi pekerja harian lepas:

1. Upah yang adil

Pekerja harian lepas berhak menerima upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mencakup pembayaran yang adil untuk jam kerja yang dilakukan atau tugas yang diselesaikan.

Perusahaan atau pengusaha harus mematuhi peraturan upah minimum yang berlaku dan tidak boleh memanfaatkan situasi kerentanan pekerja harian lepas untuk membayar mereka dengan jumlah yang tidak wajar.

2. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Pekerja harian lepas berhak bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Perusahaan atau pengusaha bertanggung jawab untuk menyediakan perlindungan yang diperlukan terhadap bahaya kerja, seperti memberikan peralatan pelindung diri yang sesuai, memberikan instruksi kerja yang jelas, dan mengikuti standar keselamatan dan kesehatan yang berlaku.

3. Hak asuransi kesehatan

Meskipun tidak memiliki status karyawan tetap, pekerja harian lepas berhak mendapatkan perlindungan asuransi kesehatan. Beberapa negara memiliki program asuransi kesehatan nasional yang mencakup semua warga, termasuk pekerja harian lepas.

4. Perlindungan hukum

Pekerja harian lepas memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum ketika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak mereka. Jika ada pelanggaran upah, kondisi kerja yang tidak aman, atau perlakuan diskriminatif, pekerja harian lepas berhak mencari bantuan hukum dan mengajukan gugatan jika diperlukan.

5. Kesetaraan dan perlakuan yang adil

Pekerja harian lepas berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku bangsa, atau faktor lainnya. Mereka juga berhak atas kebebasan berserikat dan mengorganisir diri untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

C. Keuntungan Pekerja Harian Lepas

1. Fleksibel

Pertama yang menjadi ulasan yakni waktu lebih fleksibel untuk pekerjaan harian lepas. Biasanya perusahaan yang fokus pada kualitas pekerja tetap akan meningkatkan efisiensi perkembangan mutlak produktif di kantor secara langsung. Sehingga kurang adanya waktu untuk memperhatikan kinerja pekerja harian lepas yang ada.

Dengan adanya jasa yang memberi layanan mengenai kinerja pekerja harian lepas, sebuah waktu akan menjadi lebih fleksibel. Jasa PHL biasanya akan bekerjasama dengan sebuah perusahaan untuk dapat menerima pekerjaan lepas tersebut. Sehingga pekerja harian lepas akan menerima asupan kerja yang disetor dari perusahaan.

Tidak hanya itu, fleksibel dalam hal ini berarti perusahaan tidak perlu mencari pekerja harian lepas yang ada. Cukup pada divisi sebuah perusahaan mengkoordinasi dari tim yang berwenang untuk mencari jasa yang memang sudah tervalidasi. Validasi sendiri harus diteliti dan dikawal semaksimal mungkin supaya menemukan jasa yang sesuai.

2. Hemat

Untuk sebuah perusahaan yang sedang mencari jasa tersebut, usahakan memang sesuai dengan kantong perusahaan. Sudah banyak jasa yang bekerja di bidang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sukses dengan kerjasamanya. Oleh karena itu, sebuah tim dalam perusahaan hanya perlu melaksanakan riset mendalam dan maksimal.

Selain itu biasanya jasa yang bekerja dalam suatu bidang telah menyiapkan dana upah atau gaji tersendiri bagi para pekerjanya. Sebagai sebuah perusahaan, hanya perlu memilih paket hemat atau biaya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Tidak perlu riskan atau takut untuk bertanya pada pemilik jasa kebutuhan pekerjaan tersebut.

3. Berkualitas

Sudah sepantasnya pekerja yang baik telah tersaring melalui seleksi yang ada. Jika dikatakan sebuah kualitas akan tercermin dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja tersebut. Sama seperti halnya jasa pekerjaan lepas, kualitas yang ada bergantung pada pekerja itu sendiri. Perlunya mempelajari lebih dalam tentang kualitas pasar yang ada.

Sebagai pemilik sebuah perusahaan, harus lebih pandai dalam mengelola divisi pengembangan yang bekerjasama dengan jasa bidang pekerja lepas tersebut. Tidak serta-merta memilih yang memang betul hemat namun ternyata kurang memuaskan. Karena riset dalam sebuah lapangan, perlu dikembangkan dan dianalisis sebaik mungkin.

Jika perlu, seorang yang bekerja pada sebuah perusahaan dapat menyatakan rekomendasi tentang jasa penyedia layanan suatu bidang kepada divisi pengembangan. Dimana jasa tersebut memang sudah berkompeten serta berpengalaman. Sehingga dapat meminimalisir adanya kekurangan atau penurunan fungsi sebuah hasil yang ada.

4. Efisien

Yang terakhir yakni efisien. Terlihat sudah biasa, namun kenyataannya jasa yang tersedia membuat perusahaan lebih efisien dalam mengelola gerak ruang dan waktu. Biasanya Jasa pekerja harian lepas dapat memberi dan mengelola target batas pengiriman pekerjaan agar dapat terjadwal dengan baik pada kerjasama perusahaan yang ada.

D. Gaji Pekerja Harian Lepas

Rentang gaji pekerja harian lepas di Indonesia sangat bervariasi tergantung pada faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, seperti jenis pekerjaan, tingkat pengalaman, lokasi geografis, dan kesepakatan individu. Namun, berikut perkiraan rentang gaji yang dapat menjadi acuan umum:

1. Pekerja Harian Lepas dengan Pekerjaan Ringan

Dalam pekerjaan seperti pekerjaan kasar atau pekerjaan rumah tangga sederhana, rentang gaji pekerja harian lepas biasanya berkisar antara Rp 50.000 hingga Rp 150.000 per hari.

2. Pekerja Harian Lepas di Sektor Industri atau Konstruksi

Pekerja harian lepas yang terlibat dalam pekerjaan industri atau konstruksi cenderung mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Rentang gaji mereka bisa berkisar antara Rp 100.000 hingga Rp 300.000 per hari, tergantung pada kompleksitas dan risiko pekerjaan yang dilakukan.

3. Pekerja Harian Lepas dengan Keterampilan Khusus

Pekerja harian lepas yang memiliki keterampilan khusus atau keahlian tertentu, seperti teknisi, tukang kayu, tukang las, atau operator mesin, dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi. Rentang gaji mereka dapat mencapai Rp 200.000 hingga Rp 500.000 per hari, tergantung pada jenis pekerjaan dan tingkat keahlian yang dimiliki.

Harap diingat bahwa angka-angka tersebut hanya perkiraan dan dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor. Juga, perlu diingat bahwa gaji yang dijelaskan di atas adalah gaji harian, bukan gaji bulanan.

Oleh karena itu, jika Anda ingin mengetahui gaji secara bulanan, perlu mengalikan angka tersebut dengan jumlah hari kerja dalam satu bulan.

E. Kontrak Kerja Pekerja Harian Lepas

Kontrak kerja pekerja harian lepas merupakan dokumen tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja harian lepas dan pengusaha atau perusahaan. Isi kontrak ini mencakup berbagai elemen penting yang harus dijelaskan secara rinci untuk menjaga kejelasan dan keteraturan hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Kontrak kerja pekerja harian lepas biasanya dimulai dengan menyebutkan identitas lengkap dan informasi pribadi dari pekerja harian lepas dan pengusaha atau perusahaan. Hal ini meliputi nama, alamat, nomor telepon, dan informasi kontak lainnya yang relevan.

Selain itu, kontrak harus mencantumkan durasi perjanjian kerja, yaitu tanggal mulai dan berakhirnya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Deskripsi pekerjaan yang jelas juga harus dimasukkan ke dalam kontrak. Ini mencakup rincian tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pekerja harian lepas, kualifikasi yang dibutuhkan, jam kerja yang diharapkan, serta kewajiban kerja spesifik lainnya. Dalam hal ini, deskripsi pekerjaan harus memastikan bahwa pekerja dan pengusaha atau perusahaan memiliki pemahaman yang sama mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

Kontrak kerja pekerja harian lepas juga mencakup aspek finansial, seperti gaji dan pembayaran. Besaran upah atau gaji yang akan diterima oleh pekerja harian lepas harus dijelaskan dengan jelas dalam kontrak, baik berupa jumlah

upah per jam atau total gaji yang akan dibayarkan untuk pekerjaan tertentu. Kontrak juga mencantumkan informasi mengenai waktu pembayaran, apakah itu harian, mingguan, bulanan, atau sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Selain itu, kontrak kerja pekerja harian lepas mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kontrak harus menjelaskan hak-hak pekerja, seperti jam kerja yang adil, cuti, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hak-hak lainnya yang relevan.

Di sisi lain, kontrak juga mencantumkan kewajiban pengusaha atau perusahaan, seperti memberikan kondisi kerja yang aman, mematuhi peraturan ketenagakerjaan, dan memberikan gaji sesuai dengan perjanjian. Terakhir, kontrak kerja pekerja harian lepas juga dapat mencakup ketentuan tentang terminasi kerja dan penyelesaian sengketa. Kontrak harus menjelaskan prosedur dan kondisi terminasi kerja, baik oleh pekerja harian lepas maupun oleh pengusaha atau perusahaan. Selain itu, kontrak dapat mencakup ketentuan tentang penyelesaian sengketa, seperti prosedur mediasi atau arbitrase, jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak. Dengan memiliki kontrak kerja yang komprehensif, pekerja harian lepas dan pengusaha atau perusahaan dapat memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan hubungan kerja mereka.

Kontrak ini memastikan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak dihormati dan membantu menghindari kesalahpahaman atau perselisihan di masa depan. Selain itu, kontrak kerja pekerja harian lepas juga memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, menjaga keadilan dalam hal pembayaran dan perlakuan kerja.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS TERHADAP KECELAKAAN KERJA DALAM PENGANGKUTAN BARANG MILIK PERUSAHAAN PT. PLTX INTERNASIONAL DI KOTA JAMBI

A. Bentuk Tanggung Jawab Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Harian Lepas Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan Pada PT. PLTX Internasional

PT. PLTX Internasional adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis pengolahan biji pinang. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yakni membeli biji pinang dari petani yang sudah di kupas dan di belah dua, kemudian biji pinang di proses hingga kering menggunakan mesin oven. Tahap selanjutnya biji pinang akan disortir, memisahkan biji pinang yang bagus dengan biji pinang yang berwarna kemerahan yang disebut “kandis”. Setelah di sortir biji pinang akan di masukan ke dalam mesin poles untuk membersihkan biji pinang dari debu dan jamur yang menempel. PT. PLTX Internasional menyediakan kualitas biji pinang sesuai dengan permintaan pembeli.

PT. PLTX Internasional berdiri sejak tahun 2004 di Kota Jambi, dan memiliki pabrik di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Usaha yang dilakukan PT. PLTX Internasional adalah pengelolaan biji pinang (betel nuts). Kegiatan usaha PT. PLTX Internasional yakni membeli pinang dari petani, lalu mengolahnya dari proses pengeringan dengan tenaga matahari hingga mengeringkan dengan mesin oven. Setelah Biji Pinang kering sesuai dengan standard mutu, biji pinang akan melalui proses sortir (pemilihan biji yang

kurang bagus yang disebut biji kandis). Setelah proses sortir selesai tahap selanjutnya, adalah tahap memasukan biji pinang ke dalam mesin poles. Mesin poles berfungsi untuk membersihkan biji pinang yang masih memiliki sisa kulit ari (belum terkupas sempurna di petani) dan kotoran debu yang merekat. Dan proses terakhir adalah memasukan biji pinang ke dalam kemasan, kemasan biji pinang ini berupa karung goni yang berwarna coklat dan di jahit dengan mesin sehingga tidak mudah sobek. Biasanya isi per kemasan adalah 60Kg (d disesuaikan dengan permintaan pelanggan), pinang kering siap di simpan di gudang maupun langsung di kirim ke pembeli di luar negeri seperti India dan Pakistan.

Biji pinang merupakan salah satu produk ekspor yang menguntungkan bagi Indonesia. Setelah biji pinang dipanen oleh petani, maka petani menjualnya ke pembeli (misalkan eksportir). Eksportir kemudian mengolahnnya terlebih dahulu sebelum mereka jual lagi. Beberapa tahapan pengolahan biji pinang yang akan dilakukan oleh eksportir, seperti proses pengeringan, pembersihan biji pinang dan melakukan pemilahan/sortir biji pinang berdasarkan warnanya.

Pekerja di PT. PLTX Internasional terdiri dari karyawan tetap dan pekerja harian lepas yang juga terdiri dari pekerja harian lepas angkut pinang dan sortir pinang. Untuk mengetahui jumlah karyawan tetap dan pekerja harian lepas selama tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Tetap Dan Pekerja Harian Lepas
di PT. PLTX Internasional Selama
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Karyawan Tetap	Pekerja Harian Lepas	
			Angkut Pinang	Sortir Pinang
1	2019	15	28	215
2	2020	15	28	218
3	2021	18	29	220
4	2022	19	30	222
5	2023	21	30	224
Jumlah		18	29	220

Sumber : PT. PLTX Internasional, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa selama tahun 2019-2023 jumlah karyawan tetap dan pekerja harian lepas cenderung meningkat. Untuk karyawan tetap rata-rata jumlahnya sebanyak 18 orang. Untuk karyawan harian lepas angkut pinang rata-rata sebanyak 29 orang dan sortir pinang sebanyak 220 orang. Kecelakaan kerja banyak terjadi pada karyawan harian lepas angkut pinang karena memiliki risiko kerja yang berat.

Kecelakaan merupakan suatu kejadian yang bersifat tidak pasti, karena tidak dapat diprediksi kapan terjadinya, dimana tempatnya serta besar kecil kerugian yang ditimbulkan. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.

Kecelakaan Kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena di belakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian material

maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh.

Suatu kecelakaan kerja terjadi diakibatkan oleh lebih dari satu sebab. Kecelakaan dapat dicegah dengan menghilangkan hal-hal yang menyebabkan kecelakaan tersebut. Ada dua sebab utama terjadinya kecelakaan. Pertama, tindakan tidak aman. Kedua, kondisi kerja tidak aman. Orang yang mendapatkan kecelakaan luka-luka sering disebabkan oleh orang lain atau karna tindakannya sendiri yang tidak menunjang keamanan.

Setiap pekerja yang bekerja di sebagai pekerja/buruh harian lepas tentunya memiliki resiko kecelakaan kerja. Untuk pekerja sendiri juga sudah mengetahui resiko kecelakaan kerja yang akan datang kapan pun saat ia bekerja, begitu juga pihak perusahaan yang juga mengetahui resiko kecelakaan kerja yang akan dialami oleh pekerjanya. Oleh karena itu untuk mencegah resiko tersebut terjadi, perusahaan melakukan upaya pencegahan dengan mengoptimalkan keamanan bagi pekerja harian lepas, misalnya bekerja menggunakan sarung tangan kerja, menggunakan helm kerja dan menggunakan sepatu boot. Akan tetapi di PT. PLTX Internasional para pekerjalepas tidak memiliki keamanan yang baik untuk melindunginya dari kecelakaan kerja. Para pekerja tidak menggunakan helm kerja dan sepatu boot, pekerja hanya menggunakan sarung tangan untuk bekerja mengangkut karung berisi pinang, bahkan ada pekerja yang tidak menggunakan sarung tangan. Perusahaan harusnya bertanggung jawab jika pekerja harian lepas mendapatkan kecelakaan kerja karena pada dasarnya perusahaan memiliki

hubungan kerja dengan pekerja harian lepas walaupun tidak secara tetap atau kontrak.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perkerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 menyatakan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Tanggung jawab perusahaan menurut hasil wawancara dengan bapak Yanto yang merupakan pekerja buruh harian lepas pada hari Kamis, 1 Agustus 2023 di PT. PLTX Internasional yang mengatakan bahwa :

“ada teman saya buruh juga belum bekerja sampai 3 bulan, pada bulan lalu dia mengalami kecelakaan kerja, namun bentuk tanggung jawab dari perusahaan hanya memberikan pengobatan dengan diberikan betadine, alcohol pedingin luka kapas, serta perban. Setelah itu teman saya kembali berobat sendiri ke puskesmas dengan biaya sendiri karena luka akibat pisau pemotong karung pinang mengenai tangannya cukup dalam sehingga perlu di jahit”³⁶

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa bentuk tanggung jawab perusahaan pada pekerja buruh harian lepas itu tidak ada bentuk tanggung

³⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Yanto selaku Buruh Harian Lepas di PT. PLTX Internasional pada tanggal 1 Agustus 2023, 10.15 Wib.

jawab secara resmi. Untuk pekerja buruh harian lepas dibawah 3 bulan bekerja hanya diberikan pengobatan dengan obat seadanya yang tersedia di kotak P3K.

Sedangkan menurut hasil wawancara dengan Bapak Rosyidin yang merupakan kepala gudang pada hari kamis, 1 Agustus 2023 di PT. PLTX Internasional mengatakan bahwa :

Perusahaan bertanggungjawab atas semua pekerja disini untuk jaminan kecelakaan kerja. Namun untuk karyawan baik kontrak maupun harian lepas akan mendapatkan BPJS apabila bekerja setelah 3 bulan. Namun apabila ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan membutuhkan pengobatan dari pihak medis dan tidak bisa diobati menggunakan obat-obatan dari P3K yang tersedia, karyawan tersebut akan kami beri santunan pengobatan sebesar Rp. 100.000.³⁷

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerjanya, maka pihak perusahaan memberikan tanggung jawab yang berupa ganti rugi pengobatan sesuai dengan bentuk dan parahnya tingkat kecelakaan yang dialami oleh pekerja. Apabila mengalami luka-luka ringan yang perlu mendapatkan Tindakan medis oleh rumah sakit dan puskesmas, pihak perusahaan akan memberikan bantuan pengobatan sebesar Rp. 100.000 sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan. Namun bentuk tanggung jawab tersebut hanya sebatas itu, karena perusahaan telah memberikan fasilitas Kesehatan berupa BPJS Kesehatan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 bulan. Bagi perusahaan bantuan pengobatan sebesar Rp. 100.000 kepada karyawan dalam membayai pengobatannya. Bantuan tersebut tercantum dalam bentuk peraturan, kebijakan sebagai bentuk perhatian Perusahaan pada

³⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Rosyidin selaku Kepala Gudang di PT. PLTX Internasional pada tanggal 1 Agustus 2023, 10.30 Wib.

karyawan. Namun apabila karyawan terluka lumayan parah maka perusahaan akan memberikan uang dengan jumlah yang lebih banyak sebagai bentuk tanggung jawab.

Dari 30 orang buruh harian lepas terdapat 24 orang yang menerima fasilitas BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan, sementara 6 orang belum mendapatkan fasilitas tersebut karena belum bekerja sampai 3 bulan di PT. PLTX Internasional. Untuk buruh harian lepas yang mendapatkan fasilitas BPJS juga akan dikenakan potongan gaji secara langsung perbulan untuk BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan. Hal tersebut diketahui dari wawancara peneliti kepada 5 orang buruh harian lepas yang saat itu bisa untuk diwawancarai. Salah satu responden yang diwawancarai yaitu Bapak Anang menjawab pertanyaan mengenai besaran upah dan potongan gaji untuk BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan yaitu sebagai berikut :

“Gaji buruh disini berbeda-beda, mulai dari 2,5 jutaan sampai 3,5 juta kalo di hitung perbulannya. Besaran upah buruh tergantung berat pinang yang diangkut, kemudian dihitung berdasarkan per kilogram karung pinang. 1 kilonya Rp. 25, perkarung isi 80 kilo jadi setiap karungnya dibayar upah sebanyak Rp. 2000 perkarung. Perharinya buruh mengangkut karung sebanyak 50 sampai 100 karung. Jadi makin banyak yang di angkut makin besar jugo gajinyo. Upah tu tetap segitu walaupun hargo pinang naik atpo turun. Kalo gaji tu biaso dibayar perminggu, kami dak ado hari libur. Tapi kalo buah dak masuk kami libur, tapi dak dihitung gaji hari itu. Kalo BPJS kami tetap di potong perbulannya. Perbulannya dipotong 95 ribu, dipotong pas nak ngambek gaji di minggu pertama atau awal bulan.”³⁸

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa besaran gaji yang diterima oleh buruh harian lepas adalah 2,5 juta sampai 3,5 juta perbulannya. Besar dan

³⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Anang selaku Buruh Harian Lepas di PT. pada tanggal 1 Agustus 2023, 10.15 Wib.

kecilnya gaji yang diterima tergantung dari produktivitas buruh. Butuh dibayar berdasarkan berat pinang yang diangkut, Perkilogramnya pinang dibayar sebesar Rp. 25, setiap satu karung berisi 80 Kg, sehingga perkarungnya adalah Rp. 2000. Setiap harinya buruh mengangkut pinang paling sedikit 50 karung dan paling banyak 100 karung. Semakin banyak buah yang diangkut maka semakin besar gaji yang didapat. Gaji dihitung perhari namun dibayar setiap seminggu satu kali. Buruh bekerja tiap hari, walaupun di hari minggu dan tanggal merah tetap bekerja, namun jika tidak ada pinang yang masuk ke Gudang, maka buruh tidak dibayar untuk hari itu. Kemudian untuk BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan tidak ditanggung semua oleh Perusahaan. Setiap awal bulan gaji buruh dipotong sebesar Rp. 95.000 untuk menanggung biaya BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan.

B. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Harian Lepas Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan Pada PT. PLTX Internasional

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun bersifat refresif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.³⁹

³⁹http://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.uinsuska.ac.id/2ahUKEwih_qSeuYvsAhUaILcAHScJAOCQFjAlegQIBRAB&usg=AOvVaw2ktOhpC4mxloxbkeMxKrNt&cshid=1601282374236 diakses pada Senin, 28 September 2020, pukul 19.42 wita

Berikut peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

a. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja termasuk dalam jenis perlindungan sosial, karena ketentuanketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan buruhnya “semaunya” tanpa memperhatikan norma norma yang berlaku, dengan tidak memandang buruhnya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan ”pembatasan” maka ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 , Bab X Pasal 68 dan seterusnya itu bersifat “memaksa”, bukan mengatur. Sifat memaksanya itu dapat dilihat dari adanya kata-kata “dilarang”, “tidak boleh”, “harus”, atau “wajib” yang selalu ada dan tertulis menonjol dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, maka pembentukan Undang-Undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang

berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan “hukum umum” (Publiek-rechtelijk) dengan sanksi pidana.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan buruh yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- 2) Mencegah dan melindungi buruh dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan buruh dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan buruh.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja.

c. Jaminan Perlindungan

Adapun jaminan perlindungan yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada buruh dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- 3) Setiap buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- 4) Setiap buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja

sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja (Pasal 11);

5) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 Ayat (3));

6) Setiap buruh mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);

7) Setiap buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1));

8) Setiap buruh dan keluarganya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1));

9) Setiap buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial buruh (Pasal 99 Ayat (1));

10) Setiap buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 Ayat (1));

2. Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pada Pasal 82 Nomor 1 perubahan pasal 18 mengenai jenis program jaminan sosial yang seharusnya diberikan kepada pekerja meliputi

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun;
- e. jaminan kematian; dan
- f. jaminan kehilangan pekerjaan.

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu pemberian dalam bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Karena adanya suatu hubungan hukum maka timbulah perlindungan hukum. Hubungan hukum adalah subjek hukum yang mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban) atau memiliki relevansi hukum yang melakukan interaksi.⁴⁰ Terdapat tiga macam klasifikasi perlindungan tenaga kerja yakni:

- a) Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
- b) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

⁴⁰ Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum Cetakan Kedelapan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2006, hlm 49

- c) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.⁴¹

Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerja semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.⁴² Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua sudah diatur perlindungan hukum. perlindungan hukum yang diatur seperti: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup:

- a) Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

⁴¹ *Ibid*

⁴² Yuliana, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan (Studi di Hotel Vila Ombak). *Jurnal Hukum*, 2018, hlm. 1-17

- b) Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit.
- c) Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti.

Perusahaan dengan risiko kecelakaan kerja tinggi, wajib memberikan perlindungan karyawan lewat jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah. "Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tuna apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja," isi pasal 40 tahun 2004.

UU Cipta Kerja tentang Jaminan sosial tenaga kerja terbaru menyebutkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara program jaminan kecelakaankerja yang juga menyediakan program perlindungan hari tua dan pensiun. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapat pelayanan kesehatan sesuai kondisi medisnya, sedangkan bagi pekerja yang terdiagnosis cacat total bahkan meninggal dunia berhak menerima uang tunai. Perusahaan memberikan manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan sesuai ketentuan yang berlaku.

Berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja harian lepas pada PT. PLTX Internasional, Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja, kecelakaan kerja merupakan resiko yang sering

kali dihadapi oleh tenaga kerja yang dihadapi para pekerjanya untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko sosial, seperti kematian atau karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan pemberian santunan meliputi kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan menuju di tempat kerja, atau pulang dari tempat kerja, di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan dalam rangka tugas kerja dan sakit di tempat kerja. Bentuk pertanggungjawaban manajemen PT. PLTX Internasional, apabila terdapat pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS yaitu dengan memberika pertolongan pertama dari obat-obatan P3K dan memberi bantuan berobat sebesar Rp. 100.000.

Bentuk perlindungan yang disediakan oleh manajemen PT. PLTX Internasional dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS yang bekerja di PT. PLTX Internasional sebelum terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan medical room dan diberikan pertolongan pertama oleh karyawan PT. PLTX Internasional, serta adanya pelatihan teknis bagi setiap pekerja baru untuk menyesuaikan lingkungan kerja demi menanggulangi adanya resiko kecelakaan kerja, selain itu juga pekerja diberikan waktu penyesuaian

lingkungan kerja dengan alat-alat yang dipergunakan di Gudang pinang yang belum biasa digunakan. dan diketahui bahwa tidak terdapat tenaga ahli K3 di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama manajemen PT. PLTX Internasional menjelaskan bahwa keselamatan kerja karyawan menyangkut aspek pencegahan kecelakaan yang mungkin terjadi serta penanganan dan penanggulangannya. Untuk mewujudkan keselamatan kerja karyawan di PT. PLTX Internasional, perusahaan harus mewujudkan semua aspek tersebut. Semua aspek tersebut berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya.

C. Bentuk Santunan-Santunan Untuk Pekerja Harian Lepas Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Diberikan Oleh PT. PLTX Internasional

Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus membuktikan bahwa kecelakaan itu terjadi karena kesalahan pengusaha atau kelalaian pengusaha dimana tidak memenuhi kewajibannya untuk mengatur dan memelihara tempat kerja dan alat-alat kerja sedemikian sehingga menimbulkan kecelakaan yang mengakibatkan kerugian pada pekerja. Namun untuk membuktikan adanya kesalahan pada pihak pengusaha adalah sangat sulit bagi pekerja bahkan tidak mungkin sama sekali. Hal ini mengingat kedudukan pekerja sebagai golongan yang lemah dalam perekonomian di perusahaan, maka

dapat diketahui bahwa bila pekerja yang mendapat kecelakaan tidak akan berani untuk menimpahkan segala kesalahan dari kecelakaan yang menimpanya.

Pada pengusaha juga terbukti kecelakaan terjadi dalam hubungan kerja atau sakit akibat hubungan kerja maka pekerja tersebut berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja merupakan kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dalam hal pengusaha telah mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Tenaga Kerja maka kewajiban pengusaha hanya melaporkan kecelakaan tersebut pada kantor BPJS Ketenagakerjaan agar pekerja mendapat penggantian biaya dan santunan atas kecelakaan kerja tersebut.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut :

1. Biaya pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja sesuai dengan biaya yang dikeluarkan adalah sebagai berikut :
 - a. Dokter;
 - b. Obat;
 - c. Operasi;
 - d. Rontgen, Laboratorium;
 - e. Perawatan puskesmas, rumah sakit umum pemerintah kelas I atau swasta yang setara;
 - f. Gigi;

g. Mata;

h. Jasa tabib/sinse/tradisional yang telah mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang.

2. Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitas Rumah Sakit Umum Pemerintah dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitas medik maksimum sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah).

3. Santunan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rosyidin mengenai bentuk santunan-santunan untuk pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. PLTX Internasional mengatakan bahwa :

Buruh disini akan diberi santunan apabila mendapatkan kecelakaan kerja yang parah menyebabkan kelumpuhan bahkan meninggal dunia. Sejauh ini belum ada buruh yang mendapatkan kecelakaan parah seperti itu, hanya kecelakaan ringan saja, seperti tangan terluka akibat pisau dan tangan yg keseleo. Karena disini pekerjaanya tidak memiliki resiko kerja yang besar seperti pabrik-pabrik. Disini hanya Gudang penampungan pinang, jadi kerja buruh mengangkut pinang, mebuca karung pinang, menyusun karung pinang dan memuat pinang ke truk container. Namun perusahaan memiliki kebijakan santunan apabila amit-amit ya kalo bener ada kecelakaan parah pada buruh. Perusahaan akan memberikan santunan sebesar 20 juta untuk buruh yang lumpuh akibatkecelakaan kerja yang terjadi di lokasi kerja pada saat jam kerja dan 50 juta untuk buruh yang mengalami kecelakaan kerja hingga meninggal dunia. Itu berlaku untuk semua buruh, baik yang baru bekerja maupun sudah lama bekerja. Untuk jaminan Kesehatan, perusahaan juga sudah memfasilitasi BPJS Kesehatan dan tenaga kerja untuk buruh harian lepas, walaupun buruh yang baru bekerja

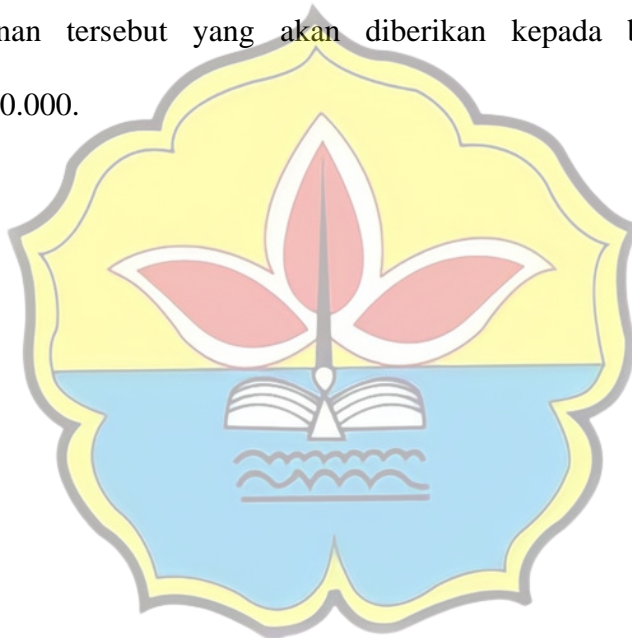
belum mendapatkan BPJS, namun perusahaan tetap memberikan santunan untuk kecelakaan ringan yaitu dengan memberikan uang sebesar 100.000 sebagai bantuan biaya pengobatan. Apabila kecelakaan terluka cukup dalam maka santunan akan diberikan lebih.⁴³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rosyidin mengenai bentuk santunan-santunan untuk pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja yang diberikan oleh PT. PLTX Internasional dapat disimpulkan bahwa nilai santunan yang diberikan perusahaan kepada buruh tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu santunan untuk cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah, santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah untuk santunan sekaligus sebesar 70% x 80 bulan upah, sementara santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 bulan. Untuk santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 bulan upah. Sementara PT. PLTX Internasional memberikan santunan dengan kriteria kecelakaan hingga menyebabkan cacat yang seharusnya

⁴³ Hasil wawancara dengan Bapak Rosyidin selaku Kepala Gudang di PT. PLTX Internasional pada tanggal 1 Agustus 2023, 10.30 Wib

disesuaikan dengan peraturan diatas namun karyawan hanya mendapatkan santunan sebesar Rp. 20.000.000.

Sedangkan besaran santunan yang seharusnya diberikan untuk santunan kematian sebesar $60\% \times 80$ bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian, santunan berkala sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 bulan dan Biaya pemakaman sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) namun perusahaan telah menetapkan santunan tersebut yang akan diberikan kepada buruh sebesar Rp. 50.000.000.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bentuk tanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja/buruh harian lepas dalam pengangkutan barang milik perusahaan pada PT. PLTX Internasional adalah jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerjanya, maka pihak perusahaan memberikan tanggung jawab yang berupa ganti rugi pengobatan sesuai dengan bentuk dan parahnya tingkat kecelakaan yang dialami oleh pekerja. Apabila mengalami luka-luka ringan yang perlu mendapatkan Tindakan medis oleh rumah sakit dan puskesmas, pihak perusahaan akan memberikan bantuan pengobatan sebesar Rp. 100.000 sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan.
2. Bentuk perlindungan yang disediakan oleh manajemen PT. PLTX Internasional dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS yang bekerja di PT. PLTX Internasional sebelum terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan *medical room* dan diberikan pertolongan pertama oleh karyawan PT. PLTX Internasional, serta adanya pelatihan teknis bagi setiap pekerja baru untuk menyesuaikan lingkungan kerja demi menanggulangi adanya resiko kecelakaan kerja, selain itu juga pekerja diberikan waktu penyesuaian lingkungan kerja dengan alat-alat yang dipergunakan di Gudang pinang yang belum biasa

digunakan. dan diketahui bahwa tidak terdapat tenaga ahli K3 di perusahaan ini.

3. PT. PLTX Internasional memberikan santunan dengan kriteria kecelakaan hingga menyebabkan cacat yang seharusnya disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, namun karyawan hanya mendapatkan santunan kecelakaan kerja hingga cacat sebesar Rp. 20.000.000 dan santunan kepada buruh yang mengalami kecelakaan kerja sehingga menyebabkan meninggal dunia sebesar Rp. 50.000.000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Baiknya PT. PLTX Internasional benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya 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.
2. Baiknya perusahaan memberikan peraturan lebih rinci terkait pemberian kompensasi untuk karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Karna setiap pekerja/buruh tetap punya hak untuk memperoleh kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku :

- Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011
- A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta, Libert, 2010
- Asri Wijayanti. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Aksara 2003
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016
- Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Budiono Kusmohamidjojo, *Dasar-dasar Merancang Kontrak*, PT. Gramedia, Jakarta, 2008
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. 2003
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010R.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- N. Ike Kusmiatii, 2016, *Unde Influence Sebagai Faktor Penyebab Cacat Kehendak diluar Kuhperdata*, dalam *Upaya Mengisi Kekosongan Hukum*, Jurnal Ilmu Hukum Litigasi
- Phillipus M. Hadjon et.al. *Pengantar Hukum Administrasi Negara (Introduction to the Indonesian Administrative Law)*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta, 2008
- R.Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan Bina Cipta*, Bandung, 2007
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Cet.8, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermassa, Jakarta, 1987
- Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004
- Soejono soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 1992

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2007

Zaenie asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Bidang Hubungan Kerja)* Cet.3, Jakarta:Rajawali Pers, 2013

Zainuddin Ali. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Penerbit Sinar Grafika

B. Jurnal :

I Gede Bayu Mustikayana and I Wayan Wiryawan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak dalam Hal Pemenuhan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar,” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 12 (2019), hlm. 1–17

I Made Dwi Anugrah Putra, I Made Udiana, and I Made Dedy Priyanto, “Pelaksanaan HakHak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort,” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2019), hlm. 1–16

