
Perlindungan Hukum Atas Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Engelina Dwi Kartika^a, Ahmad Nailul Author^b

^a Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia, Email: engelina.22119@mhs.unesa.ac.id

^b Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: ahmadauthor@unesa.ac.id

Article Info

Article History:

Received : 30-11-2024

Revised : 11-12-2024

Accepted : 25-05-2025

Published : 30-05-2025

Keywords:

Keyword 1

Keyword 2

Keyword 3

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 30-11-2024

Direvisi : 11-12-2024

Disetujui : 25-05-2025

Diterbitkan : 30-05-2025

Kata Kunci:

Kata Kunci 1

Kata Kunci 2

Abstract

Many workers experience workplace accidents at the company due to the company's inadequate provision of safety equipment. With the occurrence of work accidents, many employees suffer disabilities due to these accidents, and then unilateral termination of employment occurs. This research is conducted with the aim of understanding how the fulfillment of obligations and legal protection of the company towards workers regarding occupational safety and health is when its employees experience work accidents. The type of research used in this study is normative juridical and descriptive-analytical. The data sources obtained in this study are literature and other sources related to the issues and objectives of the research document. The research findings indicate that workers who suffer from work-related accidents are entitled to receive compensation in the form of money and medical expenses from both BPJS Kesehatan and BPJS Ketenagakerjaan. The resolution of layoffs can be done in three ways: Bipartite, Tripartite, and Industrial Relations Court. Employers who do not comply with labor laws regarding occupational health and safety are subject to administrative sanctions, civil sanctions, and criminal sanctions.

Abstrak

Banyak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di perusahaan karena kurangnya penyediaan peralatan keselamatan kerja di perusahaan. Dengan terjadinya kecelakaan kerja, banyak pekerja yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan tersebut, dan kemudian terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami bagaimana pemenuhan kewajiban dan perlindungan hukum perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja ketika pekerjanya mengalami kecelakaan kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan deskriptif-analitis. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah literatur dan sumber lain yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan dokumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang dan biaya pengobatan baik dari BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Penyelesaian PHK dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Pengusaha yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dapat dikenakan sanksi administratif, sanksi perdata, dan sanksi pidana.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja. Pada UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memuat definisi ketenagakerjaan sebagai segala hal berhubungan mengenai tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja¹. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan². George Milkovic dan Paul C. Nystrom, yang mengatakan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat³. Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari konsep ketenagakerjaan, karena hal ini merupakan salah satu pengamalan Pancasila dan Pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Tujuan dari adanya pembangunan ketenagakerjaan ini yaitu untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan juga penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kesempatan kerja demi mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Setelah tenaga kerja diterima bekerja maka antara perusahaan dan karyawan harus tunduk pada peraturan perundang undangan yang dimana di dalamnya mempunyai keterkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan Undang-Undang No 1 Tahun 1970⁴. Setiap perusahaan diwajibkan untuk memiliki peraturan perusahaan yang setidaknya berisi mengenai hak dan kewajiban pekerja dan juga hak dan kewajiban pengusaha dimana ketentuan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku seperti yang termuat dalam Pasal 111 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Salah satu hak tenaga kerja sesuai dengan pasal 108 yakni hak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja sesuai dengan martabat nilai kemanusiaan serta nilai-nilai agama. Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatur

¹ Rosyda, "Ketenagakerjaan : Definisi, Klasifikasi, Perencanaan Dan Masalah Ketenagakerjaan," Gramedia Blog, 2021, https://www.gramedia.com/literasi/ketenagakerjaan/#google_vignette.

² D I Desa and Adat Beratan, "PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA PROPERTY DI PT. GRAHA ADI JAYA SINGARAJA," *Kertha Widjaya* 9, no. 1 (2021): 99–118.

³ Rosyda, "Ketenagakerjaan : Definisi, Klasifikasi, Perencanaan Dan Masalah Ketenagakerjaan."

⁴ Desa and Beratan, "PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA PROPERTY DI PT. GRAHA ADI JAYA SINGARAJA."

dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya guna untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Tujuan dari adanya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ini untuk mengingatkan tenaga kerja agar tidak mengulangi kesalahan dan dari pihak perusahaan dapat melindungi tenaga kerja agar produktivitas kegiatan perusahaan berjalan lancar⁵. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sekarang telah menjadi standar penilaian pada perusahaan, hal ini dikarenakan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kaitan erat dengan keberlangsungan berjalannya operasional perusahaan, sehingga apabila perusahaan gagal dalam penerapannya maka perusahaan akan dianggap tidak peduli dan tidak layak terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja⁶

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan jenis kontrak atau perjanjian kerja yang memiliki sifat sementara atau dapat dikatakan kontrak yang berlaku dalam waktu terbatas. Karyawan PKWT ini memiliki batas waktu kerja sesuai dengan perannya. Karyawan PKWT ini memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan karyawan dengan perjanjian tidak tertentu (karyawan tetap), hal ini termuat dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa PKWT berhak untuk mendapatkan upah, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan⁷

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 1

Hak Pekerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya

⁵ Desa and Beratan.

⁶ Erni Darmayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan," *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3, no. 2 (2018): 283, <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>.

⁷ Sahabat Pegadaian, "Apa Itu PKWT? Kenali Arti, Hak, Dan Bedanya Dengan PKWTT," Sahabat Pegadaian, 2024, <https://sahabat.pegadaian.co.id/artikel/inspirasi/pkwt-adalah>.

dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁸

Perlindungan hukum memiliki makna sebagai perlindungan yang menggunakan sarana hukum atau diberikan oleh hukum untuk menjalankannya. Perlindungan ini ditujukan kepada kepentingan tertentu dengan cara menjadikan perlindungan hukum sebagai sebuah hak hukum. Hak tersebut memiliki artian hukum subjektif, yaitu segi aktif dari hubungan hukum yang telah diberikan oleh hukum objektif, dalam hal ini hukum subjektif yang dimaksudkan ialah norma-norma dan kaidah. Hubungan kerja yang melibatkan perusahaan dengan tenaga kerja merupakan hubungan kerja yang terikat oleh suatu ikatan perjanjian, Subekti memberikan beberapa ciri-ciri mengenai hubungan kerja yaitu adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) yang mana majikan berhak memberikan perintah kepada pekerja yang harus ditaati tetapi tidak boleh diperbudak, maupun diperhambat.

Dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu ini memiliki tujuan memperjelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman serta efisien, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang dinamis, meminimalkan potensi konflik, serta dapat melindungi pihak pekerja dari kekuasaan pengusaha, guna menyetarakan kedudukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pentingnya pekerja bagi perusahaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan serta menjamin perlindungan terhadap hak pekerja/buruh. Perlindungan ini berupa pemenuhan kewajiban kepada pekerja, yang berawal dari perusahaan memiliki status berbadan hukum. Perlindungan kerja, syarat syarat kerja, kewajiban perusahaan kepada pekerja merupakan sesuatu masalah yang sangat kompleks karena hal ini meliputi aspek-aspek yang cukup luas yaitu perlindungan dari segi fisik yang

⁸ S.H., M.H. Dr. Hj. Endeh Suhartini et al., *HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KEBIJAKAN UPAH*, ed. Vita Prajna (Kota Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2020).

mencakup kesehatan dan keselamatan kerja serta berkaitan dengan pemeliharaan moral kerja yang telah ditegaskan dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹ Kewajiban perusahaan untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja tanpa membedakan adanya perbedaan jenis kelamin, suku, ras, budaya, agama, dan aliran politik telah diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu perlindungan hukum sangat diperlukan agar dapat menyeimbangkan aspek-aspek tersebut sebagai fungsi hukum dan selalu terkait dalam pelaksanaan perlindungan hukum.¹⁰ Perlindungan tersebut mempunyai tujuan agar tenaga kerja memiliki jaminan keamanan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dimana hal tersebut berdampak pada peningkatan produksi dan produktivitas pekerjaannya. Dalam bidang konstruksi terdapat beberapa peralatan penting yang digunakan dalam produksi guna melindungi pekerja dari kecelakaan ataupun bahaya yang mungkin dapat terjadi dalam proses produksi.¹¹ Pada dasarnya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan alat utama untuk mencapai tingkat kesehatan pekerja menjadi lebih baik, hal ini akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan pekerja.¹²

Berikut merupakan perlindungan hukum berdasarkan standar lingkungan ketenagakerjaan :

- a. Peraturan keselamatan kerja yang berhubungan dengan peralatan, proses kerja, lingkungan, material, metode kerja, dan kondisi lokasi.
- b. Peraturan yang berasal dari perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja meliputi beberapa aspek yaitu, memelihara dan meningkatkan kesehatan pekerja dengan cara memberikan obat-obatan dan perawatan pada pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.
- c. Adanya standar ketenagakerjaan yang lain yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengupahan, jam kerja, hari libur, ibadah berdasarkan keyakinan masing-masing dll.
- d. Apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja yang ditimbulkan saat proses produksi maka ia berhak mendapatkan fasilitas pengobatan dan rehabilitasi serta ahli

⁹ Condro S Riyadi and Mutia C H Thalib, "Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi ' Guarantee of Legal Protection for Occupational Health and Safetyfor Construction Workers ,'" *Jurnal Legalitas* (2022).

¹⁰ Asuan Asuan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Solusi* 17, no. 1 (2019): 23–31, <https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>.

¹¹ Riyadi and Thalib, "Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi ' Guarantee of Legal Protection for Occupational Health and Safetyfor Construction Workers .'"

¹² Darmayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan."

waris berhak mendapatkan santunan sesuai dengan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹³

Menurut Soepomo perlindungan kepada tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yakni :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu berkaitan dengan pemberian penghasilan atau upah yang setara dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja
2. Perlindungan sosial, yaitu berkaitan dengan jaminan kesehatan kerja dan memberikan kebebasan pekerja dalam berserikat serta mendapatkan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu berkaitan dengan keselamatan kerja dan juga keamanan kerja yang di dapatkan oleh pekerja.

Undang-Undang ketenagakerjaan mempunyai beberapa pasal yang memberikan penjelasan mengenai perlindungan kepada para pekerja. Penjelasan pada undang-undang ketenagakerjaan tersebut dimaksudkan sebagai wujud pengakuan terhadap adanya hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dan juga mempertimbangkan keterbatasan fisik yang dimiliki.¹⁴

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 2

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT akibat kecelakaan kerja di PT Hakaatson riau

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengatur mengenai keselamatan kerja, menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi bahaya peledakan, dan mencegah, mengurangi, dan memadamkan bahaya kebakaran, memberikan alat perlindungan diri kepada setiap pekerja, memberikan fasilitas jalan untuk menyelamatkan diri pada saat kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya. Namun disayangkan sebagian besar peraturan untuk pelaksanaan undang-undang ini belum diatur sehingga masih menggunakan peraturan hindia belanda sebagai pedoman dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja,

¹³ Muhammad raihan Pratama syafitri winda, irwansyah, Muhammad khair gunawan, "193.+Winda+Syafitri+jurnal+hukum+1639-1651," *Jurnal Pendidikan Tambusia* 8 (2024): 1639–51.

¹⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan, Literasi Nusantara*, 2020.

moral, pelaksanaan kerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia berada dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang perlindungan atas keselamatan karyawan.¹⁵ Keselamatan kerja merupakan masalah pada proses produksi baik proses produksi tradisional maupun modern. Terkhusus kepada masyarakat yang sedang dalam proses peralihan dari suatu kebiasaan ke kebiasaan yang lainnya, perubahan ini umumnya akan menimbulkan masalah yang apabila ditangani secara teliti dapat mengakibatkan banyak dampak negatif.¹⁶

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perusahaan memiliki kewajiban untuk mengikut sertakan pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi :

- a. Jaminan terhadap penyakit akibat kerja yang merupakan resiko yang harus dihadapi oleh para tenaga kerja dalam proses produksi. Jaminan pada kecelakaan ini berupa pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dimulai dari berangkat kerja sampai tiba kembali di rumah.
- b. Jaminan kematian, pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, pihak keluarga memiliki hak atas jaminan kematian berupa santunan kematian sesuai pada Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992)
- c. Jaminan hari tua yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala kepada pekerja saat pekerja telah berusia 55 tahun, atau cacat total
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada pekerja, suami atau istri dan anak sebanyak banyaknya 3 orang.

Jaminan pemeliharaan kesehatan ini merupakan salah satu program dari jamsostek untuk membantu pekerja beserta keluarga mengatasi masalah kesehatan.¹⁷ Sekarang, implementasi hak karyawan dalam bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Jaminan keselamatan kerja ini menjadi hak karyawan dan didapatkan di tempat kerja baik darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara dan berada pada kekuasaan hukum republik indonesia sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang

¹⁵ Darmayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan."

¹⁶ Bernadetta Lakshita et al., "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT," *Lex Jurnalica*, 2024.

¹⁷ Darmayanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan."

keselamatan kerja.¹⁸ Hak ini merupakan suatu hal yang utama sebab hak yang dimiliki setiap orang tidak dapat ditunda atau dihilangkan.

Mencermati adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah membahas dan mengatur mengenai persoalan waktu kerja, pengupahan, perlindungan, dan kesejahteraan. Untuk itu peneliti perlu melakukan validasi terhadap mekanisme dan realita dari perlindungan hukum yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Hal ini dilakukan selain untuk mendapatkan jawaban dari isu hukum yang diangkat, juga dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana suatu perusahaan mengimplementasikan perlindungan hukum tersebut pada perusahaannya. PT Hakaaston merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi pemeliharaan jalan tol terletak di Riau. Berdasarkan Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksudkan dalam pasal tersebut yakni mencakup lingkungan kerja yang aman melalui pengendalian resiko akibat zat kimia berbahaya seperti gas atau bahan kimia yang beracun, pencegahan kecelakaan kerja dengan adanya penerapan standar keselamatan pada mesin atau peralatan kerja, rehabilitasi dan pemulihan pekerja yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja memiliki beberapa kriteria sesuai dengan Pasal 7 Ayat (2) dan (7) Permenaker No 5 Tahun 2021 tentang Tatacara Penyelenggaraan Program JKK yakni :

1. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju Tempat Kerja begitu juga sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui.
2. Kecelakaan yang terjadi saat menjalankan tugas atau perjalanan dinas atas perintah perusahaan dan/atau ada kaitannya dengan pekerjaan
3. Kecelakaan yang terjadi pada saat waktu kerja dan waktu istirahat kerja karena melakukan hal penting seizin atau sepengetahuan pemberi kerja

Namun realitanya terdapat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam keselamatan kerja yang mana hal tersebut disebabkan karena ; Kurangnya perhatian dari pihak perusahaan terhadap kegiatan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, kurangnya pengawasan

¹⁸ Pemerintah disnakertas Nusa Tenggara Barat, “Hak-Hak Perusahaan Dan Karyawan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan,” Pemerintah disnakertas Nusa Tenggara Barat, 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>.

keselamatan kerja di lapangan yang ditujukan untuk mengurangi serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kurangnya tingkat kesadaran diri pada para pekerja dalam keselamatan kerja Pasal 6 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada kontrak perjanjian pekerja PKWT PT Hakaaston menyebutkan “Pihak pertama melindungi pihak kedua dari kecelakaan kerja dengan mengasuransikan pihak kedua dalam BPJS Ketenagakerjaan/Konstruksi”, hal ini dapat disimpulkan bahwa segala bentuk kecelakaan kerja yang terjadi kepada pekerja PKWT merupakan tanggung jawab penuh perusahaan melalui pemberian asuransi berupa BPJS Ketenagakerjaan/Konstruksi. Namun pada realitanya PT Hakaaston tidak memberikan asuransi tersebut kepada pekerja PKWT yang mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan isu hukum tersebut dapat disimpulkan telah terjadi ketidaksesuaian antara perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dan ketidaksesuaian penerapan peraturan perundang-undangan yang telah dibuat. Perusahaan juga tidak memberikan hak hak tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja berupa santunan yaitu berupa uang dan biaya pengobatan dari BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Faktanya kesadaran pemberi kerja atau pengusaha di Indonesia dalam melindungi keselamatan dan kesehatan kerja pekerjanya masih sangat rendah. Pasal 86 UU Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang ditujukan untuk memberikan perlindungan keselamatan dan perlindungan dan meningkatkan kesehatan para pekerja. Oleh karena itu hak para pekerja diatur dalam Pasal 87 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan harus menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terunifikasi dengan sistem manajemen perusahaan, dan mengenai pengupahan, potongan PPH 21 pegawai, pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Apabila pengusaha tidak memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, maka perusahaan dapat dikatakan telah melanggar Pasal 86 Ayat (1) untuk itu pengusaha bisa mendapatkan sanksi administratif yakni Pasal 190 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berupa ; Teguran, Peringatan tertulis, Pembatasan kegiatan usaha, Pembekuan Kegiatan Usaha, Pembatalan persetujuan, Pembatalan pendaftaran, Penghentian sementara atau sebagian, dan Pencabutan izin. Pengusaha tidak boleh memberlakukan PHK karena alasan-alasan pada Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yakni ;

- A. Pekerja tidak dapat masuk kerja dikarenakan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.

B. Pekerja dengan keadaan cacat permanen, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja.

Pekerja yang sakit/cacat karena kecelakaan kerja yang mendapatkan PHK dirasa sangat berat dan diskriminatif, mengingat UU Cipta Kerja memberikan syarat PHK bagi pekerja yang mengalami sakit/cacat akibat kecelakaan kerja. Namun jika PHK tidak dapat dihindari maka pekerja yang di PHK oleh perusahaan sesuai dengan alasan yang diberikan perusahaan pekerja mempunyai hak mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan juga uang ganti kerugian. Hal itu dimaksudkan sebagai jaminan penghasilan, karena semuanya harus adil dan tidak merugikan salah satu pihak, baik pekerja maupun pengusaha harus mencari solusi dari permasalahan yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja. Pasal 151 angka 1 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus memberikan upaya agar tidak terjadinya PHK, namun jika ada harus sesuai dengan Pasal 98 ayat 3 UU Ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan dengan upaya sebagai berikut :

1. Penyelesaian secara Bipartit

Bipartit merupakan penyelesaian permasalahan dengan cara musyawarah mufakat. Pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa setiap perselisihan yang terjadi pada hubungan industrial wajib untuk diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit terlebih dahulu dengan cara musyawarah mufakat untuk memperoleh mufakat. Penyelesaian masalah secara bipartit yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja haruslah dibuat risalah serta perlu adanya tanda tangan antara dua belah pihak dimana proses ini wajib selesai dalam waktu 30 hari, dan apabila telah melewati waktu yang telah ditentukan maka salah satu pihak dapat menolak untuk melakukan perundingan dan tidak mencapai kata sepakat antara kedua belah pihak. Hasil dari adanya bipartit yakni terdapat 2 kemungkinan,

Pertama ; Terjadinya kesepakatan yang dimana apabila perundingan mencapai kesepakatan, akan dibuat perjanjian bersama yang sifatnya mengikat dan menjadi hukum bagi kedua belah pihak yang berselisih. Hasil kesepakatan tersebut wajib didaftarkan PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah mana para pihak mengadakan perjanjian bersama sesuai dengan Pasal 7 Ayat (2) dan (3) UU PPHI, perjanjian yang telah disepakati tersebut bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh kedua belah

pihak dan apabila salah satu pihak melanggar isi dari perjanjian tersebut maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan agar dapat diputuskannya penetapan eksekusi.

Kedua ; Bipartit gagal, jika terjadi perundingan bipartit gagal salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan mereka ke instansi yang bertanggung jawab di bagian ketenagakerjaan setempat dengan membawa bukti, sehingga langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja ataupun perusahaan yaitu memiliki hak untuk menyelesaikan melalui konsiliasi atau mediasi sesuai dengan perselisihan yang terjadi. Perselisihan tersebut terdapat beberapa golongan yakni perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, karena itu setiap perselisihan memiliki cara penyelesaian yang berbeda beda.¹⁹

2. Penyelesaian secara Tripartit.

Penyelesaian ini dilakukan apabila perundingan secara bipartit tidak dapat atau gagal dilakukan. Penyelesaian tripartit ini dibagi menjadi 3 yaitu Mediasi yang digunakan dalam kasus perselisihan hak, PHK perselisihan kepentingan, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam 1 perusahaan secara musyawarah dan ditengahi oleh mediator yang bersifat netral biasanya berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, Konsiliasi yakni penyelesaian masalah yang dilakukan oleh konsiliator yang bersifat netral. konsiliator yang menangani permasalahan ini berada di wilayah kerja meliputi tempat para pekerja bekerja. Jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak maka akan dibuat perjanjian bersama dan kemudian di daftarkan di PHI pada PN wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama, Namun apabila tidak terjadi kesepakatan konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang nantinya akan dijawab oleh kedua pihak setuju atau tidak, jika kedua pihak setuju maka akan dibuatkan perjanjian dan di daftarkan PHI, namun jika salah satu pihak menolak anjuran tersebut maka dapat mengajukan gugatan ke PHI. Arbitrase digunakan dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan ini dilakukan di luar PHI melalui kesepakatan

¹⁹ Lakshita et al., "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT."

tertulis para pihak yang berselisih lalu diselesaikan oleh pihak arbiter yang keputusannya bersifat final dan mengikat.²⁰

3. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian melalui PHI ini dapat diajukan apabila upaya melalui bipartit dan tripartit gagal dilakukan. Pada UU PPHI telah disebutkan bahwa pihak yang telah menolak anjuran agar mengajukan gugatannya kepada PHI agar dapat memutus hak perkara lebih daripada gugatan.²¹ Hal-hal yang dapat diperhatikan dalam mengajukan gugatan yaitu harus dilampiri dengan risalah penyelesaian, adanya nama lengkap dan alamat para pihak, pokok-pokok persoalan yang menjadi permasalahan para pihak, dokumen dokumen lain yang diperlukan oleh pihak penggugat.²²

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan, dapat di ambil kesimpulan bahwa ; Pertama, perlindungan hukum kepada pekerja PKWT dalam keselamatan dan kesehatan kerja di PT Hakaaston yang mengalami kecelakaan kerja belum berjalan dengan baik, sebab masih terdapat permasalahan yang timbul akibat ketidakpatuhan perusahaan untuk menjalankan peraturan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah. Kemudian terkait dengan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja dalam aspek alat perlindungan diri (APD) sudah memenuhi standar yang di tetapkan dan telah disediakan oleh pihak perusahaan kepada para pekerjanya. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum mengenai dengan keselamatm dan kesehatan kerja dalam bidang APD sudah terpenuhi, namun dalam bidang BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan belum sepebuhnya terpenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Kedua ; Kurangnya tanggung jawab serta ketidakpatuhan perusahaan terhadap undang-undang dengan cara mendaftarkan pekerja ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang telah dibuat oleh pemerintah sehingga menyebabkan kerugian kepada

²⁰ Nafiatul Munawaroh, "3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," hukum online, 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>.

²¹ Lakshita et al., "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT."

²² Munawaroh, "3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

pegawai/tenaga kerja. Perusahaan memiliki kewajiban kepada pekerja saat pekerja mengalami kecelakaan kerja berupa pemberian uang ganti rugi seperti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan atau perawatan. Yang paling terpenting ialah perusahaan tidak melakukan PHK pada pekerja disabilitas yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja dimana jangka waktu sembuhnya belum bisa dipastikan, peraturan ini telah dijelaskan pada Pasal 153 ayat (1) huruf a dan j UU Cipta Kerja. Jika perusahaan tetap melakukan kepada pekerja maka perusahaan akan mendapatkan sanksi administratif berupa denda serta ganti kerugian maupun sanksi pidana.

REFERENSI

- Asuan, Asuan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Solusi* 17, no. 1 (2019): 23–31.
<https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>.
- Barat, Pemerintah disnakertas Nusa Tenggara. "Hak-Hak Perusahaan Dan Karyawan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." Pemerintah disnakertas Nusa Tenggara Barat, 2020.

- <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>.
- Darmayanti, Erni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan." *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3, no. 2 (2018): 283. <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>.
- Desa, D I, and Adat Beratan. "PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA PROPERTY DI PT. GRAHA ADI JAYA SINGARAJA." *Kertha Widjaya* 9, no. 1 (2021): 99–118.
- Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H., S.HI., M.H. Ani Yumarni, S.H., M.H. Siti Maryam, and S.H., M.H. Mulyadi. *HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KEBIJAKAN UPAH*. Edited by Vita Prajna. Kota Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan. Literasi Nusantara*, 2020.
- Lakshita, Bernadetta, Pradipta Utomo, Program Studi, Magister Hukum, Universitas Katolik Atmajaya, and Tangerang Selatan. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT." *Lex Jurnalica*, 2024.
- Munawaroh, Nafiatul. "3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." hukum online, 2022. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>.
- Pegadaian, Sahabat. "Apa Itu PKWT? Kenali Arti, Hak, Dan Bedanya Dengan PKWTT." Sahabat Pegadaian, 2024. <https://sahabat.pegadaian.co.id/artikel/inspirasi/pkwt-adalah>.
- Riyadi, Condro S, and Mutia C H Thalib. "Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi ‘ Guarantee of Legal Protection for Occupational Health and Safetyfor Construction Workers .’" *Jurnal Legalitas*, 2022.
- Rosyda. "Ketenagakerjaan : Definisi, Klasifikasi, Perencanaan Dan Masalah Ketenagakerjaan." Gramedia Blog, 2021. https://www.gramedia.com/literasi/ketenagakerjaan/#google_vignette.
- syafitri winda, irwansyah, Muhammad khair gunawan, Muhammad raihan Pratama. "193.+Winda+Syafitri+jurnal+hukum+1639-1651." *Jurnal Pendidikan Tambusia* 8 (2024): 1639–51.