

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 adalah. Negara Indonesia yang merupakan negara hukum berarti bahwa setiap perbuatan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara harus diatur dengan undang-undang. ini termasuk pengaturan semua aktivitas manusia yang dilarang ataupun diperintah. Salah satunya untuk mengatur dan melindungi hak-hak penduduk Indonesia untuk bekerja. Aktivitas bekerja sebagai sumber pendapatan. Hal ini diatur dalam pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sesuai dengan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, ketentuan ini menyatakan bahwa perlindungan hukum sangat diperlukan bagi pekerja dan merupakan tugas bersama dalam pelaksanaannya agar setiap orang yang mampu untuk bekerja, dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan minatnya dan memperoleh penghasilan yang cukup untuk menjalani kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.¹

Hukum ketenagakerjaan atau yang dahulu dikenal sebagai hukum perburuhan adalah aturan yang mengatur tentang tenaga kerja. Peraturan ketenagakerjaan Indonesia pasca kemerdekaan diatur oleh ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang peraturan dasar ketenagakerjaan, yang berlaku setelah kemerdekaan. Pada Tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Pada saat Undang-Undang ini disahkan, banyak penolakan dari masyarakat, karena persoalan yang berkaitan dengan Jamsostek yang dibangun berdasarkan penyelewengan penyimpangan dana Jamsostek.

¹ Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988, hlm 19

Dengan alasan tersebut, undang-undang tersebut dibekukan dan diganti oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. Pekerjaan dilakukan antara pemberi kerja dan pekerja. Pelaksanaan kerja didasarkan pada perjanjian kerja atau hubungan kerja. Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdara adalah:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dilakukan oleh pekerja untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu dan melaksanakan perintah pemberi kerja dalam waktu tertentu dengan melakukan pekerjaan dan menerima upah.”

Selain itu, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja, sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja yang mencakup persyaratan kerja, hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak.”

Selain itu UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (15) tentang ketenagakerjaan memahami hubungan kerja sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, perintah, dan pengupahan.”

Syarat adanya hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Berdasarkan hal tersebut diatas pemahaman bahwa hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja. Hubungan kerja antara pemberi pekerja dan pekerja terdapat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Syarat kerja berkaitan³ dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan Kesehatan kerja, upah, dan lainnya.

Adanya aturan mengenai keselamatan kerja di lingkungan kerja. Dikarenakan agar pekerja dalam bekerja mendapatkan perlindungan dari suatu hal yang mungkin dapat terjadi di tempat kerja seperti, pekerja

² Abdullah Sulaiman & Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya (YPPDSM), 2019, hlm.3

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016, hal.63

mengalami kecelakaan kerja ketika sedang bekerja. Kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kecelakaan dalam pelaksanaan hubungan kerja termasuk kecelakaan saat meninggalkan rumah untuk bekerja dan sebaliknya dan penyakit yang didapat melalui lingkungan kerja.⁴ Kecelakaan kerja ini dapat terjadi di tempat kerja atau disaat pergi ke tempat kerja dan dapat juga mempengaruhi kondisi fisik pekerja dan kesehatan untuk melakukan aktivitas bekerja. Pekerja mengalami luka ringan, cacat bahkan kematian akibat kecelakaan kerja. Ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja yang harus memiliki waktu untuk pemulihan, disaat yang bersamaan juga terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha.

Seorang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak dapat diberhentikan. Jika seorang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, diputus hubungan kerja oleh pemberi kerja atau perusahaan. Maka pekerja haruslah dipekerjakan kembali atau batal demi hukum. Hal ini sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 153 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang salah satunya pada huruf (j) yang menyatakan bahwa pemberi kerja dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan belum dapat dipastikan. Apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan kepada pekerja dalam kriteria pasal 1 ayat (j), maka tidak sah atau batal demi hukum dan pemberi kerja wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Pengusaha seringkali beritikad tidak baik kepada para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Ketika para pekerja mengalami kecelakaan kerja, para pengusaha melayangkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada pekerja. Sebagai contoh kasus yang telah terjadi, sebagai berikut:

⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 5 th 2021 Tentang tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian Dan Jaminan Hari Tua Pasal 1 angka 4

1. Seorang pekerja di perusahaan garmen yang berlokasi di Marunda Jakarta Utara, Suratman.⁵ Pria yang bekerja di PT Asian Collection sejak Mei 2011 di bagian umum dan tidak pernah menandatangani kontrak kerja. Tugas Suratman melakukan banyak hal mulai dari membersihkan lingkungan perusahaan sampai mengangkut barang. Dalam sehari dia diwajibkan bekerja 14 jam selama enam hari kerja. Walau jam kerjanya lebih dari 8 jam/hari Suratman tidak pernah mendapat upah lembur. Upah terakhir yang ia terima hanya Rp 690.000,00 (enam ratus sembilan puluh ribu rupiah), padahal Upah Minimum Regional (UPM) DKI Jakarta tahun 2011 sebesar Rp 1.290.000,00 (satu juta dua ratus Sembilan puluh ribu rupiah). Pada Juli 2011 Suratman mengalami kecelakaan kerja sewaktu mengangkat bahan baku berupa gulungan kain. Dia terjatuh dari lantai dua ke lantai dasar dan tertimpa gulungan kain yang dibawanya. Kejadian itu mengakibatkan tangannya patah, bahu bagian belakang retak dan mulutnya mengeluarkan darah segar. Suratman lalu dibawa ke balai pengobatan di lingkungan pabrik. Karena peralatan media yang kurang memadai, Suratman dibawa ke dukun patah tulang dan diberi perawatan sederhana. Tangannya yang patah hanya dibalut kain agar Suratman dapat menggendong tangannya untuk mencegah tangannya yang patah tidak bertambah parah dan kemudian pihak manajemen berinisiatif memindahkan Suratman ke Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Jakarta Utara. Ketika sampai di Rumah Sakit yang didampingi dengan manajemen. Namun tidak sampai satu jam duduk di ruang tunggu, Suratman dibawa kembali ke dukun patah tulang untuk diberi perawatan. Namun tak lama berselang Suratman dibawa pulang ke rumahnya di Cilincing Jakarta Utara. Pihak manajemen berjanji akan memberikan pengobatan dan mengantarkan obat yang dibutuhkan ke rumah Suratman. Atas dasar itu, setiap kali ia membutuhkan obat selalu menghubungi pihak manajemen dan kemudian pihak manajemen mengutus kurir untuk mengantar obat ke

⁵ <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-garmen-dipecat-setelah-kecelakaan-kerja-lt4f71bb51289bc?r=6&p=2&q=dipecat%20setelah%20kecelakaan%20kerja%20&rs=1847&re=20> 2 diakses pada tanggal 09 April 2022

rumah Suratman. Walau tidak mendapat fasilitas layak, Suratman tetap menerimanya dan hanya dapat ia nikmati sampai pertengahan Agustus 2011. Akhirnya Suratman menyambangi pihak manajemen untuk menagih pelayanan yang dijanjikan. Namun, pihak manajemen tidak memberikan tanggapan baik dengan alasan perusahaan tidak mempunyai dana. Alih-lih membantu pengobatan Suratman, pihak manajemen malah melakukan pemutusan hubungan kerja pada akhir Agustus 2011. Ditengah kondisi tubuhnya yang sakit, Suratman terkejut dan kebingungan dengan keputusan itu. Lalu diadukannya ke Sudinakertrans Jakarta Utara pada September 2011. Mediator Sudinakertrans lalu memanggil pihak manajemen untuk hadir dalam proses mediasi. Namun dari tiga surat yang dilayangkan dan tidak ada satupun yang ditanggapi pihak manajemen. Merasa pihak manajemen tidak mau menuntaskan masalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka Suratman dengan dibantu pengacaranya mengajukan gugatan ke PHI Jakarta untuk menuntut membayar kompensasi atas PHK kepada pihak manajemen.

2. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja atas nama Jefri.⁶ Jefri adalah karyawan PT Musim Mas Estate 1 yang sudah bekerja selama 12 tahun sejak tahun 2008 dan sudah menjadi karyawan tetap. Jabatan Saudara Jefri adalah pemanen buah sawit, yang mendapatkan upah sebesar Rp. 2.280.000,- (dua juta delapan ratus dua puluh ribu rupiah) sesuai dengan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan upah purnian Rp. 200.000,-/bln. Pada tahun 2018 tepatnya pada tanggal 21 Januari 2018 Saudara Jefri mengalami kecelakaan kerja di lingkungan kerja tergugat yang mengenai bagian kepala dan mengakibatkan cacat fungsi dengan persentase sebesar 60,6 (dB/desibel) pada bagian pendengaran. Setelah mengalami kecelakaan tersebut, Saudara Jefri beberapa kali melaksanakan pengobatan di Poli PT. Musim Mas (Estate 1), BLUD Puskesmas Bersinar Kabupaten Pelalawan, RS. Prima dan

⁶ Mahkamah Agung RI, Putusan No. 89/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Pbr antara Jefri melawan PT. Musim Mas (Estate 1)

RS. Syafira di Pekanbaru. Di hari lain, pada tanggal 30 Januari 2020, PT Musim Mas melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Saudara Jefri sesuai dengan Surat No: 16/EM.EST.1/1/2020 dengan alasan mangkir selama 5 hari secara berturut-turut. Dikarenakan Saudara Jefri tidak setuju dengan alasan dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Musim Mas, yang sebenarnya pada saat itu beliau sedang berobat dengan adanya surat pengantar berobat dari pihak perusahaan. Maka Saudara Jefri mengajukan permohonan bipartite dan tidak membuahkan hasil. Setelah itu, beliau mengajukan laporan pada Disnaker Kabupaten Pelalawan pada tanggal 02 Juni 2020, namun pada tidak juga menemukan penyelesaian dan akhirnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Pekanbaru.

3. Pekerja di Karawang yang curhat melalui sosial media mengenai nasib pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialaminya. Pekerja tersebut bernama Giri Pamungkas. Seorang pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja setelah mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja ini mengakibatkan empat ruas jarinya putus. Kejadian ini terjadi pada 18 Agustus 2020. Saat itu dirinya diminta memperbaiki mesin pabrik di PT Hasil Raya Industri (HRI) di Kecamatan Klari, Karawang. Namun ketika Giri memeriksa mesin tersebut, tiba-tiba mesin menyala. Setelah kejadian tersebut Giri segera dilarikan ke Rumah Sakit Fikri Medika dan akhirnya terpaksa dirujuk ke Rumah Sakit Lira Medika untuk jalani operasi. Untuk pemulihan, ia menjalani perawatan selama setahun. Giri selama pengobatan hanya dibantu difasilitasi Jamsostek. Perusahaan hanya memfasilitasi. Ketika sedang tertimpa musibah kecelakaan tersebut, Giri diputus kerja (PHK) secara paksa dan di iming-imingi akan dipekerjakan Kembali. Namun setelah (2) dua tahun berlalu, pihak perusahaan tak kunjung mempekerjakan Kembali. Namun pihak perusahaan membantah melakukan PHK sepihak.⁷

⁷ [https://bandung.kompas.com/read/2022/02/25/132000678/cerita-giri-pamungkas-di-phk-usai-4-jari-hilang-karena-kecelakaan-kerja?page=all#:~:text=KOMPAS.com%20%2D%20Giri%20Pamungkas%20\(%2C%20Kecamatan%20Klari%2C%20Kabupaten%20Karawang.0 diakses pada tanggal 30 Maret 2022](https://bandung.kompas.com/read/2022/02/25/132000678/cerita-giri-pamungkas-di-phk-usai-4-jari-hilang-karena-kecelakaan-kerja?page=all#:~:text=KOMPAS.com%20%2D%20Giri%20Pamungkas%20(%2C%20Kecamatan%20Klari%2C%20Kabupaten%20Karawang.0 diakses pada tanggal 30 Maret 2022)

Berdasarkan uraian kasus diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahun perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sering terjadi. Penulis tertarik untuk mengangkat masalah hukum ini dalam sebuah tulisan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mengidentifikasi masalah yang timbul mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja mengalami kecelakaan kerja dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah:

- a. Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur mengenai larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Namun, pada faktanya masih terdapat kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang disebabkan adanya penyakit dan cacat yang diderita pekerja akibat kecelakaan kerja
- b. Perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerja meski menderita sakit dan cacat karena kecelakaan kerja, belum diatur secara tegas.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan pada penulisan skripsi ini, penulis akan meneliti lebih lanjut tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa penulis akan menganalisis permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya akibat kecelakaan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak akibat kecelakaan kerja?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diterangkan diatas maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerja akibat kecelakaan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk memahami bentuk upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak akibat kecelakaan kerja.

1.4.2. Manfaat Penulisan

Hasil dari penulisan pada skripsi ini diharapkan dapat memiliki manfaat baik dari segi teoritis maupun segi praktis, diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan di bidang teori hukum perdata, khususnya pada perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menghasilkan bahan masukan yang dapat disampaikan kepada pemerintah, Lembaga Negara yang berwenang membentuk Undang-Undang agar dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja.

1.5 Kerangka Teoritis, Konseptual, dan Pemikiran

1.5.1. Kerangka Teoritis

Dalam menganalisis pokok permasalahan dalam skripsi ini, tentu diperlukan suatu kerangka teori. Oleh Sebab itu, penulis dalam menganalisa permasalahan yang hendak akan diteliti akan menggunakan:

1. Teori Negara Hukum

Di dalam karangan ilmiah yang berjudul “Peranan Hukum dalam Pembangunan” oleh Suardi Tasrif, ia mengemukakan bahwa hukum hanyalah sebuah norma atau aturan untuk mengatur hubungan antara manusia dan telah lama ditinggalkan oleh masyarakat. Hukum dalam arti luas adalah “*The legal machinery in action*”. Pemahaman ini mengaitkan pentingnya hukum dengan perkembangan, bangsa dan negara dewasa ini, yang tidak hanya berkaitan dengan masalah hubungan nasional, tetapi juga dengan masyarakat negara itu sendiri.⁸ Dari beberapa pemahaman yang dijelaskan Suardi, jelas tidak mungkin memberikan definisi yang dapat diterima semua pihak. Oleh karena itu, agar dapat menjadi acuan utama bagi mereka yang baru pertama kali belajar hukum, maka perlu ditetapkan batasan-batasan sebagai berikut⁹:

“Hukum adalah kumpulan semua aturan hidup yang bersifat wajib dikeluarkan oleh penguasa, dan memuat perintah/larangan atau izin terhadap sesuatu, dan ditunjukkan untuk mengatur tata kehidupan masyarakat berisikan suatu perintah/larangan atau izin untuk berbuat sesuatu.”

Istilah negara hukum berasal dari Bahasa Jerman, yaitu *rechtsstaat*. Selanjutnya, masuk ke pustakaan Indonesia dalam Bahasa Belanda. Istilah *rechtsstaat* berasal dari Robert von Mohl (1799-1875) dan secara ideologis sebagai alat perjuangan untuk kepentingan liberal sayap kanan dengan makna ideologis, sektarian, atau partisan.¹⁰

R Djokosutomo mengatakan bahwa negara hukum didasarkan pada kedaulatan hukum menurut UUD 1945.¹¹ Pada pasal 1 ayat (3) UUD Tahun 1945 menegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. artinya negara Indonesia berdasarkan hukum, tidak hanya berdasarkan atas kekuasaan belaka. Oleh karena asas hukum dapat menjadi merupakan suatu pembatasan dalam penyelenggaraan pemerintahan Indonesia.

⁸ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 36

⁹ *Ibid*

¹⁰ Hotma P. Sibuea. *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, & Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2010 hlm. 47.

¹¹ Christine & kansil, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008 hlm.86

2. Teori Perlindungan Hukum

Hukum diciptakan sebagai suatu aturan atau sarana untuk mengatur hak dan kewajiban subjek hukum, agar setiap subjek hukum dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan memperoleh haknya secara adil dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar.¹² Kita mengenal dua subjek hukum yaitu manusia (*naturlijke person*) dan badan hukum (*rechtspersoon*). Dimana setiap subjek hukum mempunyai kemampuan dan kewenangan untuk melakukan Tindakan atau perbuatannya. Hubungan hukum muncul melalui tindakan atau perilaku dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, hukum ada sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.¹³ Hal ini adil dalam arti bahwa hubungan hukum antar subjek hukum itu serasi dan seimbang, dan bahwa subyek hukum subjek hukum memperoleh apa yang menjadi halnya dan memenuhi kewajibannya.¹⁴

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris, disebut *legal protection theory*, *theoric van de wettelijke bescherming* dalam bahasa Belanda dan dalam *theorie der rechtliche Schutz* dalam bahasa Jerman.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut L. Husni. Perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis diantaranya yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan finansial yaitu upaya untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis meliputi perlindungan upah, dan Jamsostek.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, tujuannya adalah memungkinkan para menikmati dan mengembangkan kehidupan mereka sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga

¹² Endrik Safudin, *pengantar ilmu hukum*, Malang: Setara Press, 2020, hlm. 199

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

mereka. Perlindungan sosial tersebut meliputi perlindungan pekerja anak dan perempuan dan pengusaha wajib menyediakan waktu istirahat dan cuti.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan upaya melindungi pekerja dari risiko kecelakaan yang mungkin disebabkan oleh pesawat atau peralatan kerja lainnya atau bahan yang diproses atau digunakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini terkait dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), K3 bertujuan untuk melindungi pekerja dari segala bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja dari alat dan bahan dari hubungan kerja.¹⁵

3. Teori Keadilan

Keadilan telah dibahas sejak awal filsafat Yunani,¹⁶ Perdebatan ini meluas dari etika, filosofis dan hukum, hingga keadilan sosial. Banyak yang meyakini bahwa bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuasaan dan kekuatan yang mereka miliki. Agar adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia.¹⁷

Kata “adil” dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata Arab “*al’adl*” yang berarti sesuatu yang baik, sikap adil, menghormati hak seseorang, pendekatan yang tepat dalam pengambilan keputusan. Kata lain seperti *qist* dan *huk* juga dipakai untuk menggambarkan keadilan. etimologi kata ‘*adl*’ dalam berbagai bentuk gabungan dapat kehilangan hubungannya dengan aspek keadilan (misalnya “*ta’dilu*” berarti persekutuan dengan Tuhan dan ‘*adl*’ dalam arti tebusan).¹⁸

Amartya Kumar Sen menyatakan bahwa deprivasi ekonomi dalam bentuk kemiskinan ekstrim bisa berakibat fatal.¹⁹ Sen cenderung melihat konsep keadilan sebagai upaya untuk mencapai ketidakadilan, daripada

¹⁵ Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009, hlm.75

¹⁶ Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penulisan Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 94

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Oti Handayani, *Kontroversi Sanksi Denda Pada Vaksinasi Covid-19 Dalam Perspektif Undang-Undang No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*, Jurnal Hukum, vol.15, No.1 (2021), hal 96

upaya untuk menciptakan sistem dengan aturan yang benar-benar adil. Menurut Amartya Sen mencapai keadilan membutuhkan pendekatan yang lebih membumi untuk dapat mencapainya.²⁰ Ia menggambarkan pendekatannya sebagai pendekatan komparatif yang berfokus pada perwujudan keadilan dalam masyarakat. Pendekatan ini menitikberatkan pada tindakan yang nyata dan interaksi sosial yang ada dalam masyarakat untuk mencapai keadilan, dan idenya bukan hanya pada pembentukan sistem yang adil. Dalam pendekatan komparatif, kehidupan masyarakat tidak hanya ditentukan oleh institusi, tetapi juga oleh perilaku nyata mereka dan interaksi sosial yang ada di dalamnya.

Salah satu konsep sentral pemikiran sen adalah pendekatan kapabilitas. Ia memahami kapabilitas sebagai kemampuan untuk mencapai sesuatu yang dianggap bernilai. Dasar kehidupan manusia adalah adanya kemampuan. Sen mengacu pada konsep ini dalam banyak istilah, kadang-kadang menyebutnya sebagai kesempatan, kekuasaan, dan kebebasan. Penekanannya pada pendekatan kemampuan adalah jika seseorang memiliki keinginan untuk menjalani kehidupan yang dianggap berharga. Pertanyaan selanjutnya apakah orang tersebut memiliki kemampuan untuk mencapainya. Jika dia memiliki kemampuan itu, maka ia memiliki kapabilitas. Namun jika ia tidak memilikinya, maka ia kehilangan kapabilitas atau deprivasi kapabilitas.²¹ Orang yang tidak bisa makan (karena kekurangan makanan, sakit, dll), tidak bisa menerima perawatan medis (karena kekurangan uang) dan tidak dapat dengan bebas mengungkapkan pendapatnya di depan umum, oleh Sen disebut sebagai orang-orang yang mengalami deprivasi kapabilitas.²² Kapabilitas ini terkait erat dengan status sosial ekonomi. Menurut Nasution dan Nur, hal ini mempengaruhi status sosial seseorang dalam struktur sosial, karena status sosial ekonomi adalah tingkat kepemilikan seseorang berdasarkan

²⁰ Bayu Priambodo, *Program Keluarga Harapan dari Perspektif keadilan Amartya Sen*, Jural Politik Indonesia, vol. 5, No. 01 (2019), hal.5

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

pendapatan atau kemampuan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dari pendapatan.²³

1.5.2. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual akan dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, adalah sebagai berikut:

1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan menurut Manulung, ialah²⁴:

- a. untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
- b. untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁵

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh didasarkan oleh perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁶

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk

²³ *Ibid*

²⁴ Abdul Hakim, *Op. Cit*, hal.8

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penjelasan pasal 1 angka 24

²⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hal.45

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.²⁷

5. Kecelakaan Kerja

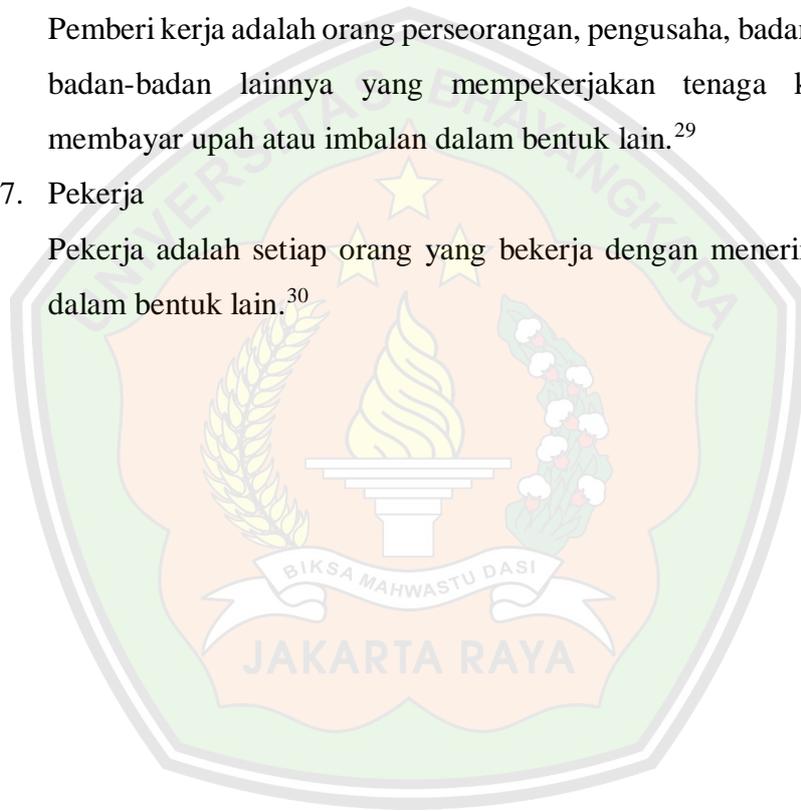
Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi terhubung dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.²⁸

6. Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁹

7. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau dalam bentuk lain.³⁰



²⁷ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Matahari, 2014, hal 29

²⁸ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, penjelasan pasal 1 angka 6

²⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penjelasan pasal 1 angka 4

³⁰ *Ibid*, Pasal 1 angka 3

1.5.3. Kerangka Pemikiran



1.6 Sistematika Penulisan

Dalam naskah proposal karya ilmiah tugas akhir ini, sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 (lima) bab yang mengatur tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penulisan dan terakhir sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II ini akan dipaparkan mengenai pengertian Teori Perlindungan Hukum, Teori Keadilan, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Jenis-Jenis Perjanjian Kerja, Kecelakaan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Larangannya, Perlindungan Tenaga Kerja, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB III METODE PENULISAN

Pada Bab III ini membahas mengenai jenis dan metode penulisan, metode pengumpulan data, pendekatan penulisan, sumber bahan hukum, metode analisis dan pengolahan bahan hukum.

BAB IV HASIL PENULISAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini membahas mengenai Analisa dari hasil penulisan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dalam penulisan skripsi.