

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, terutama pada zaman globalisasi saat ini. Bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna, antara lain, yaitu:

- a. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, suami, kemenakan, dan lain-lain). Kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah.
- b. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja. Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.¹

Banyak perusahaan yang memerlukan pekerja yang tentunya berkompeten, tidak hanya di bidang yang di tangani, sang pekerja juga harus memiliki kelebihan yang dapat meningkatkan mutu perusahaan. Hal tersebut membuat banyak masyarakat memilih untuk memperbaiki kehidupannya dengan bekerja di kota, terutama di kota-kota besar. Setiap individu masyarakat pasti memerlukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang berguna bagi kelangsungan

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hal.1

hidup baik untuk dirinya maupun keluarganya. Pekerja atau buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 “*adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Pengertian kerja tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang mengartikan tenaga kerja adalah “*Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat*”. Dengan upah atau imbalan itulah mereka dapat bertahan hidup. Setiap manusia berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dikatakan bahwa “*Tiap- tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

Dalam setiap pekerjaan yang dijalani, setiap manusia membutuhkan perlindungan dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Saat ini perlindungan bagi pekerja yang bekerja di suatu perusahaan masih sangat minim. Dapat dilihat Data dari International Labour Organization (ILO) mencatat, setiap hari terjadi sekira enam ribu kecelakaan kerja mengakibatkan korban fatal di dunia. Di Indonesia, ada 20 kasus kecelakaan dialami para buruh dari setiap 100 ribu tenaga kerja, dan 30 persennya terjadi di sektor konstruksi.² Kecelakaan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU Nomor 3 Tahun 1992 adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan kecelakaan kerja, demikian pula kecelakaan yang

² Rendra Saputra, Riska Herliafifah, “Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia Tinggi, Salah Siapa?”, *bisnis.news.viva.co.id*, 29 Juni 2015, h. 1, dikunjungi pada tanggal 1 November 2015.

terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Perlindungan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sangatlah penting agar terciptanya rasa aman bagi para pekerja untuk melakukan pekerjaannya sehingga para pekerja dapat memusatkan pikiran dan tenaganya pada pekerjaan tersebut. Keselamatan Kerja adalah menyangkut tentang kesejahteraan fisik karyawan agar terhindar dari kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu juga menghindari kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dengan adanya Keselamatan Kerja maka risiko yang terjadi pada saat karyawan bekerja dapat diminimalisir.

Agar Keselamatan Kerja tersebut dapat tercapai, diperlukan syarat-syarat keselamatan kerja seperti yang diatur dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970, yang antara lain untuk :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri dari pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberi alat perlindungan diri kepada pekerja;
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik psychis, peracunan, infeksi, dan penularan;

8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarnya/luasnya suhu kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara dan getaran;
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang;
15. Mengamankan segala jenis bangunan;
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Tidak sedikit akibat yang ditimbulkan dari kecelakaan kerja tersebut, diantaranya adalah cacat tetap atau sakit yang dialami para pekerja. Cacat berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi

aggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan. Sedangkan sakit menurut beberapa ahli adalah gangguan dalam fungsi normal individu sebagai totalitas termasuk keadaan organisme sebagai sistem biologis dan penyesuaian sosialnya (Menurut Pemons, 1972). Sakit adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang menimpa seseorang sehingga seseorang menimbulkan gangguan aktivitas sehari-hari baik itu dalam aktivitas jasmani, rohani dan sosial (Menurut Perkins).³ Hal ini sangat merugikan bagi pihak si pekerja karena keterbatasan kegiatan yang dapat dilakukan oleh pekerja penyandang cacat tersebut. Jumlah penyandang disabilitas mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan sejak tahun 2006.

Menurut data The Asia-Pacific Development Centre on Disability, di tahun 2006, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 1,38% dari keseluruhan populasi penduduk. Angka tersebut, menurut data World Health Organization (WHO), meningkat hingga mencapai 10-15% di tahun 2010, sejalan dengan data ILO yang menunjukkan persentase 10% atau sekitar 24 juta orang dari seluruh penduduk Indonesia, dimana 11 juta orang di antaranya merupakan tenaga kerja.⁴ Penyandang cacat berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat adalah *“setiap orang yang mempunyai*

³Liputan6, “Pengertian Sakit Menurut Berbagai Sumber”, www.iputan6.com, 23 Desember 2012, h.2, dikunjungi pada tanggal 7 Januari 2016.

⁴ Meylisa Badriyani, Riani Rachmawati, “Diversity Program untuk Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas”, www.academia.edu, h. 2, dikunjungi pada tanggal 1 November 2015.

kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental dan penyandang cacat fisik dan mental.” Sedangkan penyakit akibat kerja menurut ILO merupakan penyakit yang diderita sebagai akibat pemajanan faktor-faktor yang timbul dari kegiatan pekerjaan. Berdasarkan Pasal 1 Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1992 juga dijelaskan bahwa penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Disamping itu, banyak pekerja yang mengalami cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja mendapatkan PHK yang secara sepihak dilakukan oleh pengusaha.

PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 adalah *“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha”*. Hal ini merupakan awal dari penderitaan para pekerja yang mengalami cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja karna tidak mendapatkan penghasilan untuk menghidupi dirinya sendiri maupun keluarganya. Jelas hal ini dirasakan tidak adil bagi pihak pekerja. Dimana seharusnya penyandang cacat tetap atau sakit mempunyai hak-hak dan kewajiban yang sama seperti warga negara lainnya seperti halnya yang diatur dalam Pasal 5 UU Nomor 4 Tahun 1997 yaitu *“Setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan”*. Begitu pula dalam Pasal 153

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan kembali bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dapat dilihat bahwa jelas sekali para pekerja tersebut membutuhkan perlindungan khusus terhadap hak-hak bekerja yang seharusnya mereka dapatkan. Karena para pekerja penyandang cacat ini sangat rentan terhadap diskriminasi yang dapat dilakukan oleh para pengusaha yang mempekerjakan mereka. Sehingga dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi terhadap perlindungan hukum mengenai larangan PHK terhadap pekerja penyandang cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah pekerja yang dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja dapat dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan PHK ?
- 2) Apa upaya hukum pekerja yang di PHK oleh pengusaha dengan alasan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja ?

1.3 Tujuan Penulisan

- 1) Menganalisis alasan-alasan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan dalam melakukan PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja oleh pengusaha

- 2) Menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja penyandang cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian hukum yang digunakan adalah Penelitian Hukum yuridis normatif yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder untuk mengidentifikasi konsep dan asas-asas serta prinsip-prinsip permasalahan yang dibahas dalam penulisan.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah :

1. *Statute Approach* (Pendekatan Perundang-undangan) :

Pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁵

2. *Conceptual Approach*

Pendekatan yang dilakukan dengan menelaah teori, doktrin, pandangan, dan konsep-konsep yang berkembang dalam ilmu hukum menurut para ahli hukum

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

- Sumber bahan hukum primer yang digunakan adalah sumber hukum perundang-undangan yaitu
 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 2. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana, Jakarta, 2013, hal. 137.

3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
5. UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

- Sumber bahan hukum sekunder yang digunakan berupa buku-buku, jurnal, artikel hukum yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang akan dibahas dalam skripsi ini.

1.4.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Terhadap pembahasan skripsi yang akan dibahas, penulis melakukan pengumpulan bahan hukum seperti artikel-artikel, undang-undang yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dengan skripsi ini. Setelah memperoleh bahan hukum tersebut maka penulis akan melakukan studi kepustakaan dengan cara mempelajari dan menganalisa sumber hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan rumusan masalah tersebut.

1.4.5 Analisa Bahan Hukum

Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan menganalisa sumber bahan hukum yang ada baik sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder yang telah dikumpulkan berdasarkan bab-bab dalam rumusan masalah yang telah diuraikan dalam skripsi ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi yang berjudul “Larangan PHK Terhadap Tenaga Kerja dalam Keadaan Cacat Tetap atau Sakit Akibat Kecelakaan Kerja” untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan tepat, maka penulis membagi menjadi empat bab. Dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang menjelaskan komponen-komponen dari permasalahan yang dibahas. Secara garis besar skripsi ini akan disusun sebagai berikut :

Bab satu dalam skripsi ini berupa pendahuluan, yang berisi gambaran umum atau latar belakang dan rumusan masalah penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan dan manfaat skripsi dan pertanggungjawaban sistematika. Dalam bab ini terdiri dari sub bab:

1. Latar Belakang
1. Rumusan Masalah
2. Tujuan Penulisan
3. Metode Penelitian
4. Sistematika Penulisan

Bab dua dalam skripsi ini berupa isi dan penjelasan dari rumusan masalah pertama yaitu apakah pekerja yang dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja dapat dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan PHK ? Dalam bab ini terdiri dari sub bab:

1. Alasan-alasan PHK menurut Undang-Undang
2. Kompensasi PHK

3. Larangan PHK terhadap pekerja penyandang cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja

Bab tiga dalam skripsi ini berupa isi dan penjelasan dari rumusan masalah kedua yaitu mengenai upaya hukum pekerja yang di PHK oleh pengusaha dengan alasan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja. Dalam bab ini terdiri dari sub bab:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial
2. Melaporkan kepada pengawas ketenagakerjaan
3. Melakukan mogok kerja

Bab empat dalam skripsi ini berupa kesimpulan dan saran dari keseluruhan penulisan skripsi yang ditulis oleh penulis mengenai larangan PHK terhadap tenaga kerja penyandang cacat akibat kecelakaan kerja. Dalam bab ini terdiri dari sub bab:

1. Kesimpulan
2. Saran