

**AKIBAT HUKUM DAN KETENTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA TERHADAP PEKERJA YANG CACAT DALAM KECELAKAAN
KERJA**

***LEGAL CONSEQUENCES AND PROVISIONS FOR TERMINATION OF
EMPLOYMENT FOR WORKERS WHO ARE DISABLED IN WORK
ACCIDENTS***

Zahra Alif Cendana Utama Ariyanto dan Dipo Wahjoeono Hariyono
Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi Penulis : zahraalif2004@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Ariyanto, Zahra Alif Cendana Utama dan Dipo Wahjoeono Hariyono. *Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja.*

Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan sering terjadi kecelakaan kerja akibat perusahaan yang kurang memperhatikan keselamatan kerja hingga berakhir pada pemutusan hubungan kerja apalagi pada pekerja yang cacat dalam kecelakaan kerja, disisi lain pengusaha seringkali tidak memenuhi tanggung jawab bahkan pekerja tersebut tidak dipekerjakan lagi dengan alasan kurang kompeten dalam bidangnya, pekerja yang mengalami hal tersebut sangat tidak terima karena susah mendapat pekerjaan di masa depan. Penelitian ini tujuannya untuk memahami tentang ketentuan pemutus hubungan kerja bagi pekerja cacat akibat kecelakaan bekerja, dampak hukum bagi pemberi pekerjaan yang tidak melakukan pertanggungjawaban atas kecelakaan tersebut, dan perlindungan hukum bagi pekerja cacat dalam kecelakaan kerja. Dalam penelitian ini menerapkan hukum normatif yang metode pendekatannya perundang-undangan maupun konseptual, serta sumber dari hukum yang dikaji merupakan studi kepustakaan dari bahan hukum sekunder dan primer. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwasannya pekerja menjadi cacat akibat kecelakaan kerja berhak mendapat santunan berupa biaya pengobatan. Tidak hanya itu mencakup biaya ganti rugi pada hubungan hukum dimana perusahaan wajib memberi hak pekerja yaitu tetap digaji selama satu tahun, memberi uang penggantian hak, dan untuk penyelesaian pemutusan hubungan kerja dapat menggunakan cara Bipartit, Tripartit, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap pemberi kerja yang tidak melaksanakan prosedur pemutusan hubungan kerja berhak dikenakan sanksi berupa sanksi perdata, sanksi adminitrasi, hingga dikenakan sanksi pidana.

Kata Kunci: Kecelakaan Kerja, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja

Ozha Tiwa Hiawananta dan Najma Kamila
Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja

ABSTRACT

In a company, work accidents often occur due companies that don't pay attention work safety which ends in termination of employment, especially for workers who are disabled in work accidents, on the other hand, employers often do not fulfill their responsibilities, even the workers do not work anymore on the grounds of being less competent in their fields, workers who experience this are very unacceptable because it is difficult to get work for the future. Aims to understand the provisions for termination of employment for workers who are disabled in work accidents, the legal consequences for employers who do not take responsibility for the work accident, and legal protection for disabled workers in work accidents. This study applies normative law whose approach method is regulations and conceptualization, and the law studied literature review of secondary and will be primary law. The observation results explain this workers who become disabled due to work accidents are get the right to compensation costs such as medical treatment. Not only that, it includes compensation costs in legal relations where the company is obliged to provide workers' rights, namely to continue working for one year, provide compensation money, and to termination of employment is possible use the tripartite, bipartite, or Relation industri Court methods. The impact of employers who do not carry out procedures for terminating employment relationships is receive sanctions in the form of initial sanctions, fines and even criminal penalties.

Keywords: *Termination Of Employment, Work Accidents, Workers*

A. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan hal yang menyangkut tentang tenaga kerja baik sebelum hingga sesudah waktu kerja. Ketenagakerjaan sangatlah menarik untuk dibahas maupun diteliti lebih dalam karena penduduk Indonesia sebagian besar saat ini lebih banyak yang bekerja di sektor industri, dalam suatu perusahaan tidak jauh dengan timbulnya beberapa masalah yang tidak ada ujungnya. Setiap bekerja mempunyai risiko yang dapat menyebabkan penyakit maupun kecelakaan saat kerja akibat lokasi kurang aman. Salah satunya kecelakaan kerja yang menyebabkan kerusakan material dari peralatan yang ada, luka-luka, hingga luka berat yang mengakibatkan pekerja menjadi cacat hal ini menjadi perhatian yang sangat besar kurangnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadikan penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Seorang pekerja merupakan SDM yang mempunyai tugas utama memajukan industri sangat dirugikan dengan adanya hal tersebut.

Menurut Pasal 86 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya semua pekerja memiliki hak atas pekerjaan serta mendapat imbalan sepantasnya demi kelangsungan kehidupan yang layak, hak berpindah dari tempat kerja berdasarkan kemampuannya, hak untuk mendapat perlindungan terhadap kesehatan, kesusilaan, keselamatan, pemeliharaan moralitas kerja serta memperlakukan pekerja sesuai nilai kemanusiaan dan moral dalam keagamaan.

Pengendalian terhadap keselamatan kerja pada perusahaan harus diterapkan dengan benar terhadap seluruh pekerja di tempat kerja. Kelalaian dalam penerapan prosedur dapat menimbulkan risiko, contohnya penggunaan alat yang tidak layak serta berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja.¹ Adapun alat yang memiliki umur lama atau kadaluarsa masih dipakai dikarenakan alatnya masih bisa digunakan dan tidak ingin mengeluarkan biaya operasional tambahan. Meskipun demikian, tingginya potensi berbahaya dapat meningkatkan risiko terhadap keselamatan pekerja, sehingga perlindungan yang memadai sangat diperlukan. Setiap perusahaan wajib memberikan penjelasan yang jelas tentang prosedur kerja sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, risiko yang ada, keselamatan, pemakaian Alat Pelindung Diri (APD), dan tata cara yang aman dalam bekerja.

¹ Arifuddin Harahap Muda, *Buku Pengantar Hukuman Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, p.45.

Ozha Tiwa Hiawananta dan Najma Kamila
Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja

Namun, beberapa perusahaan belum menerapkan hal-hal dalam rangka memberi perlindungan dalam keselamatan kerja. Kurangnya pengawasan dari pihak pengusaha yang menjadi penyebab kecelakaan pada pekerja. Sudah banyak yang terkena kecelakaan kerja hingga menyebabkan kecacatan, dan berujung pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dijalankan perusahaan. PHK tidak bisa dilakukan sepihak atau tanpa adanya alasan. Prosesnya harus melibatkan kesepakatan kedua pihak antara perusahaan dengan pekerja agar PHK tidak mengesampingkan rasa keadilan khususnya pada pekerja yang cacat.

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan perusahaan karena mengalami cacat atau sakit akibat kecelakaan kerja hal tersebut merupakan tindakan melanggar peraturan perundang-undangan. Dalam situasi seperti ini, pekerja tetap berhak untuk mendapatkan perlindungan dan hak-hak yang wajib diterima, termasuk jaminan kecelakaan kerja. Pengusaha yang melakukan PHK dalam kondisi tersebut tidak hanya mengabaikan kewajiban memberikan kompensasi yang layak, tetapi juga gagal memberikan jaminan yang sesuai untuk kecelakaan yang terjadi selama bekerja.

Pelanggaran yang dilakukan pengusaha dapat menimbulkan akibat hukum jika tidak dilaksanakan sesuai ketentuan dari PHK diatur dalam UUTK. Jika terjadi pada pemberi kerja yang berusaha melakukan perundingan terhadap pekerja yang akan dikenakan PHK dengan didasari cacat, serta tidak ditemukannya kata sepakat, maka perusahaan tidak dapat melanjutkan PHK tersebut. Apabila perusahaan tetap ingin melakukan PHK terhadap pekerja harus disetujui oleh lembaga Penyeselaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Disisi lain jika terjadinya kecelakaan kerja, maka pekerja mendapatkan kompensasi berupa pemberian biaya pada pekerja maupun biaya pengobatan tanggung jawab perusahaan.

Perlindungan hukum bertujuan melindungi pekerja dari perbuatan semena-mena, sekaligus memastikan kesesuaian dengan norma yang berlaku, untuk itu perlu dilaksanakan keamanan serta ketertiban sehingga para pekerja dapat merasakan haknya dan tidak melakukan hal yang dapat berakibat kecelakaan kerja karena pada umumnya kecelakaan juga bisa disebabkan oleh pekerja itu sendiri.²

² Samodra Kharisma Aji Sugiyanto, *Aspek Hukum Pidana dalam Kecelakaan Kerja*, Jurnal Daulat Hukum, Vol.1, No.1 (Maret 2018).

Komponen sanksi sering terlupakan karena tidak ada pelaporan dari para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Adapun tujuan dari adanya ketentuan serta sanksi hukum tersebut yaitu agar pekerja mendapat hak yang seharusnya dipenuhi serta tidak luput dari pemberian nilai dan status untuk para subyek hukum, khususnya ketika terdapat ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Pemerintah juga harus turut serta dalam membantu perusahaan untuk mewujudkan perlindungan yang sesuai bagi para pekerja. Agar pekerja sejahtera dengan konteks hubungan industrial baik pada waktu kerja, hubungan kerja, pengupahan serta jaminan sosial.³ Dengan demikian, pada saat pekerja berhenti atau terkena pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja, dana pensiun ataupun pesangon memang harus dipersiapkan oleh perusahaan khususnya bagi pekerja yang mengalami kecelakaan tak hanya pesangon namun tunjangan lainnya mulai dari penggantian hak akibat adanya kejadian tersebut hingga uang penghargaan.

Perusahaan yang melakukan pemberhentian hubungan kerja harus segera merencanakan program untuk memfasilitasi pekerja yang baru, dengan cara serupa seperti sebelumnya. Hal ini mencakup pengeluaran dana untuk kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu masalah utama dalam PHK adalah sering terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja, dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan dimana menjelaskan bahwasannya dilarang melakukan PHK pada pekerja cacat yang disebabkan dari kecelakaan kerja akan tetapi dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa Pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan pekerja yang cacat disebabkan dari kecelakaan bekerja sehingga tidak bisa melanjutkan pekerjaannya hingga satu tahun. Dengan ini, pentingnya dilakukan penelitian agar prosedur PHK serta perlindungannya dapat dipahami dengan jelas, sesuai dengan peraturan. Dalam tulisan ini akan dibahas terkait kewajiban, sanksi hukum, ketentuan bagi perusahaan yang tidak melakukan kewajiban terhadap pekerja cacat disebabkan kecelakaan kerja. Selain itu akan dibahas upah yang dijadikan dasar untuk menghitung jaminan kecelakaan kerja serta perlindungan hukum terkait phk terhadap pekerja yang cacat dalam kecelakaan kerja.

³ Erni Darmayanti, *Perlindungan terhadap Hukum Bagi Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 pada Perusahaan*, Jurnal Cendekia Hukum, Vol.3, No.2 (2018).

B. PEMBAHASAN

1. Kewajiban bagi Perusahaan terhadap Pekerja Cacat Disebabkan Kecelakaan Kerja

Dalam kecelakaan bekerja terdapat ketentuan sesuai dengan penjelasan Pasal 7 Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggara Program JKK, JHT, dan Jaminan Kematian. Kriterianya ditentukan selama “Kecelakaan saat perjalanan berangkat bekerja menuju lokasi bekerja ataupun sebaliknya dan tempat kecelakaan tersebut adalah jalan yang wajar atau biasa ditempuh.” Terkadang dalam bekerja ada hal yang menyimpang dan terjadi dalam upaya menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang disebabkan beberapa hal seperti kurangnya perhatian yang dilakukan dari perusahaan terhadap pembinaan K3, rendahnya pengawasan pada keselamatan kerja dilapangan, serta yang paling penting. kurangnya tingkat kesadaran diri dari pekerja terutama pada masalah keselamatan.⁴ Dengan adanya permasalahan terkait jaminan pekerja untuk itu diperlukan kewajiban pengusaha secara preventif dan represif.

Kewajiban pengusaha secara preventif didasarkan dari kesadaran pengusaha dalam upaya pencegahan pada kecelakaan kerja melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja,⁵ seperti halnya pertolongan obat pertama pada pekerja sebelum datangnya tenaga medis atau belum menuju fasilitas kesehatan, pembinaan juga perlu agar menjadi komprehensif karena pada saat ini produksi tradisional ataupun modern apalagi menggunakan mesin banyak yang berakibat negatif dan berdampak fatal bagi pekerja dengan adanya persoalan ini perlu dilakukan upaya agar tidak terjadi kecelakaan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja bisa dilakukan beberapa upaya antara lain :

1. Faktor Manusia (Pekerja)
 - a. Menyediakan program penyuluhan yang sudah disediakan oleh perusahaan. Program ini tujuannya untuk memberi suatu gambaran tentang pentingnya K3 untuk pekerja itu sendiri.
 - b. Adanya pelatihan dalam bekerja untuk memberi ketentuan dalam bekerja dan prosedur yang dilakukan oleh pekerja sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan lancar tanpa mengganggu kelancaran di tempat kerja.

⁴ Rizka Ayu Zahara dkk., *Kepatuhan Memakai APD Didapat dari Pengetahuan karakter Petugas IPSRS*, AISYAH, Vol.2, No.2 (2017), p.153-158.

⁵ Seviana Rinawati dkk., *Pengaruh Pengetahuan terhadap Melaksanakan Pemakaian Alat Perlindungan Diri untuk Mencapai Zero Accident pada PT. X*, JIHOH, Vol.1, No.1 (2016), p.53.

- c. Sanksi bagi pekerja agar disiplin dan mematuhi peraturan yang berlaku, jadi pekerja tidak dapat bekerja sewenang-wenang apalagi menghambat pelaksanaan proyek yang dikerjakan.
2. Faktor Alat sebaiknya setiap saat dilakukannya pengecekan secara berkala yang bertujuan agar dapat memastikan seluruh alat tetap terjaga dan kondisi alat tetap layak digunakan dalam proses produksi.
3. Faktor Lingkungan
 - a. Keadaan lingkungan yang nyaman harus didukung oleh kebersihan. Semua sisa bahan bangunan atau sampah yang dihasilkan selama proses pekerjaan sebelumnya harus dibersihkan atau dibuang dengan benar agar tidak menumpuk dan mengganggu kenyamanan di lokasi tersebut.
 - b. Peringatan ataupun tanda-tanda wajib dipasang disetiap lokasi pekerjaan yang bertujuan untuk peringatan agar setiap pekerja dapat langsung melihat risiko yang mungkin terjadi di area tersebut. Adanya peringatan sangatlah penting untuk pengawasan seluruh pekerja.⁶

Keselamatan kerja adalah tanggung jawab perusahaan dalam menjaga dan mengatur peralatan serta ruang kerja, dengan tujuan memastikan para pekerja merasa aman selama menjalankan tugas mereka. Fokus utamanya adalah melindungi pekerja dari risiko kecelakaan atau bahaya yang dapat membahayakan tubuh dan martabat mereka. Ini merupakan hak pekerja yang seharusnya diterima setiap melakukan kegiatan kerja.

Meskipun demikian, masih banyak perusahaan yang kurang sadar akan pentingnya melindungi keselamatan pekerjanya. Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a UUTK pekerja berhak memperoleh keselamatan kerja dengan mendapatkan perlindungan. Perlindungan dari keselamatan bisa dilakukan dengan menghindari terjadinya penyakit kerja, kecelakaan kerja yang berasal dari pekerjaan, mengendalikan hal berbahaya di lokasi kerja, memberi arahan terkait pengobatan atau kesehatan dan melakukan pelayanan rehabilitasi. Adanya hak bagi pekerja dalam Pasal 87 Ayat pertama UUTK membuat pengusaha harus melaksanakan kesehatan dan keselamatan saat bekerja sesuai manajemen sistem perusahaan.

Perusahaan sendiri memiliki kewajiban secara represif mencakup Pelaporan setiap terjadi kecelakaan kerja ataupun penyakit disebabkan oleh pekerjaan pada BPJS tenaga kerja maupun dinas yang berwenang pada bidang ketenagakerjaan.

⁶ Jajang Atmaja, *Penerapan Sistem Pengendalian Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi di Kota Padang*, Jurnal Rekayasa Sipil, Vol.15, No.2 (2018).

Ozha Tiwa Hiawananta dan Najma Kamila
Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja

Pada saat terjadinya kecelakaan kerja maka perusahaan harus bertanggung jawab secara langsung untuk menanggung biaya pengobatan dan perawatan yang harus sesuai dengan ketentuan, yaitu:⁷

1. Obat
2. Operasi
3. Rontgen
4. Dokter
5. Perawatan dari rumah sakit swasta atau umum
6. Jasa tradisional/tabib/sinse yang mempunyai perizinan instansi.

Terkait biaya rehabilitasi yaitu memberi alat bantu ataupun alat pengganti pada setiap kasus yang harganya berasal dari rehabilitasi rumah sakit. Harga yang ada kemudian ditambahkan 40% dari biaya tersebut dan anggaran rehabilitasi medik maksimal Rp.2.000.000,-. Sesuai Pasal 156 ayat 4 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa penggantian pengobatan maupun perawatan diterapkan 15% dari uang pesangon kemudian uang penghargaan dari masa kerja yang memenuhi syarat. Ketentuan lainnya akan mengikuti kesepakatan bersama, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja berlaku.

Setelah terjadinya kecelakaan, perusahaan juga wajib memberi biaya pengangkutan pekerja berasal dari tempat terjadi kecelakaan menuju rumah sakit sesuai ketentuan yaitu :⁸

- a. Biaya dengan angkutan darat/darat maksimalnya Rp.400.000,-.
- b. Biaya dengan angkutan laut maksimalnya Rp.750.000,-.
- c. Biaya dengan angkutan udara maksimal Rp.1.500.000,-.

Selain hal tersebut pelaporan dilakukan maksimal 2 hari setelah terjadinya kecelakaan kerja pada laporan tahap 1. Bagi pekerja yang dinyatakan cacat ataupun meninggal dunia harus membuat laporan tahap 2.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 76 tahun 2007 yang membahas tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja menentukan kewajiban bagi perusahaan dalam memberi laporan setiap terjadinya kecelakaan kerja kepada kantor maupun dinas ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai laporan tahap I ataupun tahap II, dengan keterangan laporan surat dokter yang berisikan:

⁷ Muhammad Rafi Rasyid dan Wahyu Donri Tinambunan, *Kewajiban Pengusaha terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol.10, No.14 (2024).

⁸ Suriaty Pasaribu, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Rectum, Vol.3, No.2 (2021), p.391.

1. Keadaan sementara tidak mampu bekerja (STMB) pekerja tersebut sudah berakhir.
2. Pekerja cacat permanen yang merupakan cacat sebagian atau total pada tubuhnya.

Pekerja yang meninggal. Perusahaan wajib membayar serta melaporkan pengajuan kepada BPJS serta memberi surat pemeriksaan keterangan dokter, dokter yang akan menjelaskan tentang tingkat kecacatan yang dialami oleh pekerja, bukti tentang biaya pengobatan atau pengangkutan, dan besarnya jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja tersebut.

2. Sanksi Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Melakukan Kewajiban

Sanksi dapat diklasifikasikan sebagai akibat hukum yang dimaksudkan untuk menunjuk kepada akibat tindakan yang bertentangan dengan hukum. Dalam pelaksanaan kewajiban jika seorang pengusaha tidak melakukan sesuai peraturan maka akan mendapatkan sanksi terlebih bagi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan atas keselamatan pekerjaannya hingga mengakibatkan kecelakaan kerja, jika perusahaan tidak memberikan kompensasi atau hak yang sesuai pada pekerjaannya dan berakhir pada pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan akan mendapat akibat hukum karena tidak bertanggungjawab kepada pekerja atas perlindungan, sesuai dengan Pasal 190 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa pengusaha bisa di ancam sanksi administratif, antara lain:

- a. Peringatan yang tertulis.
- b. Pencabutan hak izin.
- c. Pembekuan terhadap kegiatan usaha.
- d. Pembatalan persetujuan.
- e. Penghentian sementara atau sebagian alat produksi.
- f. Pembatasan kegiatan melaksanakan usaha.
- g. Peringatan teguran.
- h. Pembatalan pendaftaran.

Adapun sanksi yang dikenakan sesuai Pasal 187 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jika perusahaan tidak memberi hak/upah bagi pekerja yang sedang sakit dan tidak bisa bekerja akibat kecelakaan saat bekerja maka pidana paling sedikit adalah 1 bulan yang paling lama yaitu 1 tahun ataupun denda minimal Rp. 10.000.000 dengan maksimal Rp. 100.000.000.

3. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Cacat dalam Kecelakaan Kerja

Pekerja yang mengalami cacat selamanya, sakit yang diderita dari kecelakaan kerja ataupun sakit karena hubungan kerja dengan keterangan dokter yang menunjukkan bahwa jangka waktu penyembuhannya belum diketahui atau dipastikan. Untuk pekerja yang mengalami sakit atau cacat dengan tidak dapat bekerja selama 12 bulan atau lebih dapat dikenakan PHK hal ini bertujuan untuk menghentikan biaya perawatan atau pengobatan yang berlangsung bagi pekerja. Persyaratan dilakukannya PHK bagi para pekerja penyandang cacat sangatlah berat dan terdeskiriminasi, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang memberikan syarat pemberhentian pekerja cacat akibat dari kecelakaan kerja.

Dari hal itu saja memberi penghambat penyandang cacat mendapatkan peluang dalam bekerja, syarat dari PHK itu menimbulkan diskriminatif karena hanya memberi pekerjaan bagi pekerja non cacat dan memberikan kehidupan layak. Hal tersebut memberikan kerugian pada pekerja.⁹

Jika terjadinya PHK yang tidak dapat dihindari ataupun dicegah, maka pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan akan mendapat pesangon, uang kerugian hingga uang pada masa kerja. Semua ini bertujuan untuk menjamin penghasilan, dengan kata lain tidak ada yang dirugikan dan semua dilakukan secara adil baik dari pekerja maupun perusahaan. Menurut Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan, pemerintah atau serikat pekerja dengan segala upaya haruslah diusahakan agar tidak dikenakan PHK.

Merujuk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK merupakan final solution apabila terjadi ketidakserasian di tempat kerja. Berarti sebelum adanya PHK harus dilakukan upaya perundingan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak. Dikarenakan PHK memberikan dampak bagi keduanya, terlebih bagi buruh /pekerja apabila dipandang dari finansial tentang kedudukannya yang lebih rendah daripada pihak pengusaha. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK oleh pengusaha harus dilakukan dengan memperhatikan prosedur yang secara lugas telah ditetapkan.

⁹ Nanda Arni Arisanti dan Sofyan Hadi, *Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan*, JHP17 (Jurnal Hasil Penelitian), Vol.7, No.2 (Juli 2022), p.2579–7980.

Namun terdapat hal-hal yang diperbolehkan menjadi alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun terus menerus atau penurunan omset, tutupnya perusahaan akibat adanya keadaan memaksa (*force majeure*), keadaan perusahaan dalam penundaan kewajiban membayar utang, dan/atau terjadi kemacetan dalam kegiatan pembayaran utang perusahaan atau perusahaan pailit.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permohonan pemberhentian kerja karena kesalahan yang dilakukan oleh pemberi kerja yakni mencakup penganiayaan dan ancaman kekerasan, menghasut pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang melawan hukum, pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya seperti membayar upah dan penggantian hak atau memberikan pekerjaan melebihi tugas yang telah disepakati sebelumnya pada kontrak Kerja.
- c. Pekerja/buruh tidak hadir tanpa adanya bukti atau keterangan yang sah dalam kurun waktu selama 5 (lima) hari atau lebih yang berturut-turut.
- d. Pemutusan hubungan kerja karena hukum, yaitu berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang sudah selesai ataupun terjadi peristiwa hukum yaitu kematian.
- e. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yakni berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan keputusan pengadilan dengan alasan genting dan penting. Apabila tidak ada kesepakatan antara pihak pekerja yang mengalami cacat dengan perusahaan maka Penyelesaian permasalahan perselisihan PHK bisa dilaksanakan dengan cara Bipartit, Tripartit hingga melakukan penggugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Adapun ketentuan dari PHK yaitu:

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Bipartit pada dasarnya adalah bentuk menyelesaikan masalah menggunakan cara musyawarah mufakat, pada pasal 3 UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI), yang memastikan setiap permasalahan atau perselisihan tentang hubungan industrial harus diusahakan menggunakan kesepakatan bipartit dulu kemudian menggunakan musyawarah agar mendapat mufakat.¹⁰ Penyelesaian dengan cara bipartit dilakukan dengan cara dibuatkan kesepakatan yang ditandatangani kedua pihak, dimana pelaksanaan tersebut diselesaikan dalam waktu 1 bulan, apabila lenih dari waktu yang sudah ditentukan, salah satu pihak menolak dan tidak tercapainya kesepakatan hal ini akan dibawa ke jalur hukum.

¹⁰ Muhamad Rizal, Delia Nurul Nuraeni dan Sari Usih Natari, *Langkah Menyelesaikan Perselisihan Memutuskan Hubungan Pekerja (PHK) Sepihak dengan Upaya Melindungi Pekerja PT.Kaldu Nabati Indonesia*, Jurnal Akuntansi Manajemen, dan Bisnis, Vol.2, No.3 (2023).

Ozha Tiwa Hiawananta dan Najma Kamila
Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja

Apabila saat dilakukan perundingan mencapai kata sepakat, adanya hal itu dibuatlah perjanjian agar terikat dan dapat menjadi bukti hukum antara kedua belah pihak. Sesuai dengan isi pasal 7 ayat (2) dan (3) UU PPHI menjelaskan bahwa perjanjian wajib di daftarkan pada PHI serta PN yang sesuai dengan tempat kedua belah pihak, dalam perjanjian tersebut bersifat mengikat yang harus dilakukan para pihak, apabila tidak dilakukan karena satu pihak, orang yang dirugikan dapat melapor kepada PHI dan PN.

Pada saat terjadinya kegagalan dalam perundingan bipartit, salah satu pihak bisa melaporkan pada instansi bagian ketenagakerjaan dengan memberikan bukti bahwasannya langkah-langkah dilakukan bipartit telah gagal, maka dengan itu di selesaikan menggunakan cara arbitrase, konsiliasi atau mediasi sesuai dengan tingkat permasalahan yang ada. Setiap orang memiliki cara penyelesaian yang berbeda.

b. Penyelesaian secara Tripartit

Penyelesaian tripartit mempunyai beberapa pilihan hukum penyelesaian yang menghubungkan dengan berbagai perselisihan dalam hubungan industrial sesuai UU PPHI. Dalam penyelesaian itu dapat dilakukan apabila para pihak sudah melaksanakan bipartit tapi gagal, maka para pihak seharusnya melaporkan pada instansi yang bertanggung jawab tentang ketenagakerjaan kemudian para pihak harus menyelesaikan dengan cara penyelesaian konsiliasi / arbitrase. Namun jika penyelesaian konsiliasi tidak dipakai maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi bisa dilakukan oleh mediator dengan waktu 1 minggu, setiap pihak harus memberi laporan kepada mediator paling lambat selama 3 hari setelah terkirimnya surat mediasi, apabila gagal dalam melakukan mediasi maka para pihak harus menunggu paling lama 1 bulan setelah surat permintaan penyelesaian diterima.

c. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pada pasal 1-4 dan pasal 24 ayat (2) dalam UU PPHI mewajibkan kepada pihak yang menolak untuk melakukan gugatan ke PHI. Besaran biaya tergantung pada masalah yang diajukan oleh penggugat. PHI dapat memberi putusan perkara lebih besar dari gugatan dikarenakan perusahaan tidak memberikan upah pesangon sepeserpun sebagai pengganti hak, PHI juga dapat memberikan putusan kepada perusahaan untuk memberi pesangon apabila pekerja tersebut tidak diberi pesangon sama sekali. Perusahaan secara tidak langsung sering mengabaikan uang pesangon karena tidak mau membayarkan uang tentang pemberian hak dan tidak membayar pengobatan dengan alasan menunggu adanya keputusan pengadilan.

4. Upah yang Dijadikan Dasar Perhitungan Jaminan Kecelakaan Kerja

Upah merupakan imbalan yang diperoleh dari pemberi kerja atas jasa yang diberikan. Komponen upah terdiri dari beberapa elemen penting yang mempengaruhi total gaji yang diterima pekerja, upah seharusnya didapatkan oleh pekerja satu bulan terakhir dan sebelumnya terjadi kecelakaan, karena didasari dengan pemikiran bahwasannya pekerja yang bekerja sementara tidak sanggup menerima akibat dari kecelakaan kerja, akan tetapi harus mendapat penghasilan yang jumlahnya sama seperti yang di dapat sebelum terjadi kecelakaan kerja.

Pada pasal 93 ayat (3) UUTK menyebutkan bahwasannya jumlah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang sakit akibat kecelakaan kerja dalam ayat (2) huruf a yaitu:

- a. Dalam 4 (empat) bulan yang pertama, jumlah diterima 100% (seratus perseratus) dari gaji
 - b. Dalam 4 (empat) bulan yang kedua, jumlah diterima 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari gaji
 - c. Dalam 4 (empat) bulan yang ketiga, jumlah diterima 50 (lima puluh perseratus) dari gaji
 - d. Dalam sebulan selanjutnya diterima 25% (dua puluh lima perseratus) dari gaji sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha
- Terdapat kewajiban perusahaan dalam memberi hak yang seharusnya didapat

oleh pekerja khususnya pekerja cacat karena kecelakaan kerja yaitu:

- a. Uang pesangon

Pengusaha memberikan uang kepada pekerja akibat dari PHK yang ketentuan jumlah uangnya disesuaikan saat masa kerja di perusahaan. Pada pekerja yang cacat ataupun sakit akibat dari kecelakaan kerja bisa melakukan pengajuan PHK dan mempunyai hak sesuai pada Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang tertulis bahwa pekerja dalam keadaan sakit atau cacat akibat dari kecelakaan kerja serta tidak dapat melakukan pekerjaannya selama lebih dari 12 bulan dapat melakukan pengajuan PHK kemudian di berikan uang pesangon ganda atau 2 kali.

- b. Uang Penghargaan ataupun Uang Jasa Masa Kerja

Pengusaha memberi penghargaan atau dikenal dengan uang jasa. Uang jasa merupakan pemberian yang diberi oleh perusahaan karena lebih dari lima tahun hingga terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja juga di berikan uang jasa dan mendapat pesangon. Dalam ketentuan pada Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwasannya yang mengalami cacat akibat dari kecelakaan kerja akan mendapat uang penghargaan kerja sebanyak 1 kali.

- c. Uang Penggantian Hak ataupun Uang Kerugian

Pengusaha memberikan uang penggantian hak atau kerugian yang merupakan uang bagi pekerja termasuk perawatan dan pengobatan yang berjumlah 15% dari pesangon. Pada perjanjian kerja atau kontrak kerja yang sesuai peraturan pada perusahaan dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 UUTK menjelaskan bahwa pesangon serta santunan cacat yang diberikan dibayarkan langsung serta secara berkala, besaran santunan dengan jumlahnya yaitu 80 bulan x 70% yang di dapat termasuk upah dengan santunan. Santunan tersebut sebesar Rp200.000 selama 24 bulan.

5. Perlindungan Hukum Terkait PHK terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja

Salah satu perlindungan bagi pekerja menurut hukum yaitu memberi perlindungan pada bidang keamanan hingga kesehatan dalam bekerja. Dalam pasal 87 ayat (1) UUTK terdapat kewajiban bagi perusahaan untuk memberi penerapan pada K3 yang sesuai dengan sistem dalam perusahaan.

Tujuan dalam perlindungan hukum pada pekerja yaitu untuk memberi martabat dan harkat maupun memberikan pengakuan hak asasi manusia, selain hal tersebut perlindungan bagi pekerja bertujuan untuk terpenuhinya kewajiban perusahaan. Sehingga hak perlindungan pekerja terpenuhi sebagai warga negara. Adanya peraturan itu bertujuan mengatur perusahaan untuk menerapkan K3 terhadap pekerja. Perlu di ingat K3 merupakan standar dari penilaian bagi perusahaan karena berhubungan dengan keberlangsungan pada jalannya operasional perusahaan, apabila perusahaan tidak menerapkan K3 nantinya akan dinilai tidak peduli pada pekerja dan menambah resiko kecelakaan kerja.¹¹

Pemutusan hubungan kerja sering dilakukan untuk jalan terakhir dalam memberhentikan pekerja dengan berbagai macam alasan, meskipun tidak di inginkan semua orang. Resiko PHK tidak dapat dipungkiri dan dapat terjadi kapan saja. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja memang sudah disepakati kedua pihak dari perjanjian kerja, termasuk tentang kesepakatan pemutusan dan pemberhentian hubungan kerja karena kondisi tertentu.¹²

Biasanya, PHK terjadi akibat menurunnya kinerja pekerja atau karena pelanggaran yang merugikan perusahaan dan apabila terjadi collapse perusahaan yang memaksa untuk pemberhentian massal. PHK memicu terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak karena tidak terjadinya kesepakatan antara kedua pihak dari perusahaan maupun pekerja terlebih pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja berhak mendapatkan rehabilitasi medis dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan baru agar dapat kembali bekerja atau beradaptasi dengan kondisi baru.

¹¹ A. T. Huwaida, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja dalam Perjalanan Pulang dari Tempat Kerja*, Poros Hukum Padjadjaran, Vol.4, No.2 (2023).

¹² Nikmah Dalimunthe dkk., *Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*, Jurnal Manajemen Riset Inovasi, Vol.1, No.3 (2023).

Pekerja juga dapat memperoleh bantuan dari serikat pekerja atau konsultan hukum untuk memastikan hak-hak mereka dilindungi dan mendapatkan ganti rugi yang sesuai jika mengalami PHK. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja yang terkena dampak kecelakaan kerja mendapatkan dukungan yang memadai baik dari segi finansial maupun rehabilitasi.

Tidak sedikit pemberi pekerjaan atau perusahaan yang lalai melaksanakan kewajiban untuk melindungi pekerja sehingga banyaknya pekerja yang terabaikan akibat kecelakaan kerja. Ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tidak boleh melakukan pemberhentian hubungan kerja pada pekerja cacat karena kecelakaan kerja. Jika terjadi dengan pekerja yang cacat tersebut dan tidak mengganggu, pekerjaan harus dilanjutkan atau memindahkan lokasi yang sesuai kemampuan setelah terjadi kecelakaan kerja tersebut.

Apabila perusahaan masih memecat pekerja cacat yang disebabkan dari kecelakaan kerja maka ketentuan dalam pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Namun jika pekerja tersebut tidak dapat bekerja sesuai yang di butuhkan perusahaan sampai batas waktu yang ada yaitu 12 bulan pekerja pengusaha dapat melakukan PHK serta mendapat haknya (Pasal 154A UU Cipta Kerja). Jika perusahaan tetap melakukan perundingan tentang PHK kepada pekerja cacat yang disebabkan dari kecelakaan kerja maka perusahaan tidak bisa memberhentikan apalagi jika tidak ada kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan maka PHK tersebut gagal dan tidak bisa dilakukan tanpa ada persetujuan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), serta pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, yang telah sesuai Pasal 155 ayat (2) UUTK.

Demikianlah pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang cacat dalam kecelakaan kerja ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, UU PPHI serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggara Program JKK, JHT, dan Jaminan Kematian sebagai aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja.

C. PENUTUP

Keselamatan kerja merupakan kepentingan dalam bekerja yang harus di terapkan. Karena tidak hanya dari pekerja yang menerapkan bekerja dengan aman, perusahaan juga harus ikut serta dalam mengawasi atau mengecek lokasi kerja yang nyaman dan aman dengan hal tersebut keselamatan kerja merupakan hak pekerja yang harus dilakukan oleh perusahaan, pekerja, pemerintahan serta masyarakat.

Kewajiban pada perusahaan untuk pekerja yang mengalami cacat karena kecelakaan kerja maka sebagai perusahaan harus memberi hak biaya seperti hak untuk biaya pengobatan, pemeriksaan, rehabilitasi maupun santunan upah. Selain hak pekerja, perusahaan juga tidak boleh memberhentikan pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja. sesuai dalam pasal 153 ayat (1) UUTK berisikan bahwasannya perusahaan tidak boleh melakukan PHK kepada pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Jika perusahaan tetap melakukan pemberhentian kerja terhadap pekerja yang cacat maka perusahaan dapat terkena sanksi administratif atau paling berat bisa sanksi pidana. Apabila pekerja dalam kurun waktu satu tahun tidak bisa melakukan pekerjaannya lagi, maka perusahaan bisa memberhentikan pekerja tersebut (berdasarkan Pasal 154A UU Cipta Kerja) dan ketika terjadi permasalahan maka bisa dilakukan dengan menggunakan cara Bipartit, Tripartit, maupun Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Muda, Arifuddin Harahap. 2020. *Buku Pengantar Hukuman Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.

Publikasi

Arisanti, Nanda Arni dan Sofyan Hadi. *Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan*. JHP17 (Jurnal Hasil Penelitian). Vol.7. No.2 (Juli 2022).

Atmaja, Jajang. *Penerapan Sistem Pengendalian Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi di Kota Padang*. Jurnal Rekayasa Sipil. Vol.15. No.2 (2018).

Dalimunthe, Nikmah dkk.. *Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal Manajemen Riset Inovasi. Vol.1. No.3 (2023).

Darmayanti, Erni. *Perlindungan terhadap Hukum Bagi Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 pada Perusahaan*. Jurnal Cendekia Hukum. Vol.3. No.2 (2018).

Huwaida, A. T. dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja dalam Perjalanan Pulang dari Tempat Kerja*. Poros Hukum Padjadjaran. Vol.4. No.2 (2023).

Pasaribu, Suriaty. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Rectum. Vol.3. No.2 (2021).

Rasyid, Muhammad Rafi dan Wahyu Donri Tinambunan. *Kewajiban Pengusaha terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol.10. No.14 (2024).

Rinawati, Seviana dkk.. *Pengaruh Pengetahuan terhadap Melaksanakan Pemakaian Alat Perlindungan Diri untuk Mencapai Zero Accident pada PT. X. JIHOH*. Vol.1. No.1 (2016).

Rizal, Muhamad, Delia Nurul Nuraeni dan Sari Usih Natari. *Langkah Menyelesaikan Perselisihan Memutuskan Hubungan Pekerja (PHK) Sepihak dengan Upaya Melindungi Pekerja PT.Kaldu Nabati Indonesia*. Jurnal Akuntansi Manajemen, dan Bisnis. Vol.2. No.3 (2023).

Sugiyanto, Samodra Kharisma Aji. *Aspek Hukum Pidana dalam Kecelakaan Kerja*. Jurnal Daulat Hukum. Vol.1. No.1 (Maret 2018).

Zahara, Rizka Ayu dkk.. *Kepatuhan Memakai APD Didapat dari Pengetahuan karakter Petugas IPSRS*. AISYAH. Vol.2. No.2 (2017).

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggara Program JKK, JHT, dan Jaminan Kematian.