

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan dalam sektor ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha memperkuat potensi sumber daya manusia sebagai komponen yang tak terpisahkan dari Undang-Undang Dasar 1945, yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera. Peran tenaga kerja dalam proses pembangunan nasional semakin bertambah penting dengan berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kesejahteraan pekerja menjadi sangat penting.¹

Perlu ada upaya untuk memastikan bahwa para pekerja menjaga keselamatan mereka saat bekerja. Selain itu, penting juga untuk menciptakan kondisi yang tenang dan sehat bagi para pekerja agar mereka dapat fokus sepenuhnya pada tugas mereka. Dengan demikian, perhatian yang maksimal dapat diberikan terhadap apa yang mereka hadapi dalam pekerjaan, sehingga kehati-hatian dalam menjalankan tugas tetap terjamin.

Gagasan-gagasan tersebut mencakup program perlindungan pekerja, yang secara praktis berfungsi untuk menjaga produktivitas dan stabilitas perusahaan. Dalam era globalisasi industri seperti saat ini, di mana persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang lebih baik, baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional, berlangsung secara kompetitif. Industrialisasi tidak bisa dipisahkan dari sumber daya

¹ Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 95

manusia, di mana manusia diharapkan menjadi sumber daya yang siap digunakan dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan..²

Kesejahteraan dan kesehatan pekerja menjadi perhatian utama, sehingga mereka dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dengan optimal. Upaya perlindungan pekerja ini merupakan program yang sangat berarti dalam menjaga produktivitas dan stabilitas perusahaan. Dalam era industri global saat ini, perusahaan saling bersaing untuk memperoleh pangsa pasar yang lebih baik, baik dalam skala regional, nasional, maupun internasional., terjadi secara kompetitif. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai aset yang siap pakai dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuan dalam bidang yang diperlukan.

Secara mendasar, kemajuan dan pertumbuhan perusahaan sangat bergantung pada individu-individu yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting adalah tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Sesuai dengan amanat yang terdapat dalam Undang-Undang 1945, terutama Pasal 27 (2) yang menjamin hak setiap warga negara terhadap pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagai bagian dari Hak Azasi Manusia (HAM). Mengakui peran yang signifikan dari ketenagakerjaan dalam institusi dan perusahaan baik yang dimiliki oleh negara

² Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.96

maupun swasta dalam memastikan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, maka disusunlah Undang-Undang Nomor 13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan.. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak-hak mereka serta memberikan kesempatan yang setara tanpa terkecuali. Tindakan tersebut diambil dengan tujuan mencapai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka, dengan mempertimbangkan perkembangan dan kemajuan dunia bisnis serta kepentingan para pengusaha.³

Pasal 86 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan kerja, moralitas, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta nilai-nilai agama. Selain itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 11 ayat (1), mengharuskan pengurus melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja yang mereka pimpin kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan. Ketentuan ini juga tercermin dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pindo Deli Pulp & Paper, pasal 40 ayat (3), Hal ini menjamin bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memiliki hak yang sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan.⁴

Berdasarkan data yang disampaikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, terdapat 114 ribu kasus Kecelakaan Kerja pada tahun 2019. Pada tahun 2020, terjadi peningkatan jumlah kasus tersebut. Antara Januari hingga Oktober 2020, BPJS Ketenagakerjaan mencatat adanya 177 ribu kasus Kecelakaan Kerja. PT Pindo Deli Pulp & Paper juga mengalami

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Abadi, , Bandung 2014, hlm. 111

⁴ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Haji Masagung, Jakarta,1989. hlm.11

kasus serupa, dan data mengenai kecelakaan kerja yang dikumpulkan disajikan dalam tabel berikut. Table 1.1 Data Kecelakaan Kerja

Sumber : PT Pindo Deli Pulp & Paper

Tahun kejadian	Ringan	sedang	Berat	TOTAL
2020	114	35	13	162
2021	128	18	12	158
2022	125	8	19	152

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa terjadi banyak kecelakaan kerja di PT Pindo Deli Pulp & Paper selama tiga tahun terakhir. Hal ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kecelakaan dan keselamatan pekerja di perusahaan tersebut.

Sebagai bahan pembandingan sebelumnya sudah terdapat penelitian yang membahas tentang kecelakaan kerja diantaranya yaitu :

1. Widarman, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2016. Judul Skripsi Kecelakaan kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Laras Karya Kahuripan di Kabupaten Pali. Penelitian ini menghasilkan informasi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus kecelakaan kerja di PT. Laras Karya Kahuripan, Kabupaten Pali. Perlindungan tersebut dilakukan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang memberikan santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang serta pelayanan dalam rangka mengatasi dampak kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja saat bekerja.. Perbedaan penelitian

Widarman dengan peneliti dari tempat penelitian dan objek penelitiannya (perusahaan).⁵

2. Dwi Rizky Anandi, Universitas Bhayangkara Surabaya, Jawa Timur, Indonesia 2018. Judul Skripsi: "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di PT Musim Mas Pekanbaru (sebagaimana dalam putusan nomor: 53/pdt.sus-phi/2018/pn.pbr): Studi Kasus Mengenai Tanggung Jawab Hukum PT Musim Mas dan Pendaftaran Tenaga Kerja di BPJS Ketenagakerjaan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Musim Mas memiliki tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Untuk memenuhi kewajiban ini, perusahaan telah mengambil langkah dengan mendaftarkan para tenaga kerja di BPJS Ketenagakerjaan sejak awal mereka bergabung dengan perusahaan. Tindakan ini bertujuan untuk mempermudah penanganan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kapan pun itu terjadi,.. Perbedaanya, penelitian Dwi merupakan penelitian studi putusan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah studi kasus⁶.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat kelalaian dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Pindo Deli Pulp & Paper)**

B. Identifikasi Masalah

⁵ <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/1552/> diakses tgl 11/03/2023 pukul 11.13

⁶ <http://eprints.ubhara.ac.id/994/1/JURNAL%20SKRIPSIDwi%20Rizky%20Anandi171111151.pdf> diakses tgl 11/03/2023 pukul 11.30

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa saja Faktor yang mengakibatkan pekerja mengalami kecelakaan kerja di PT Pindo Deli Pulp & Paper?

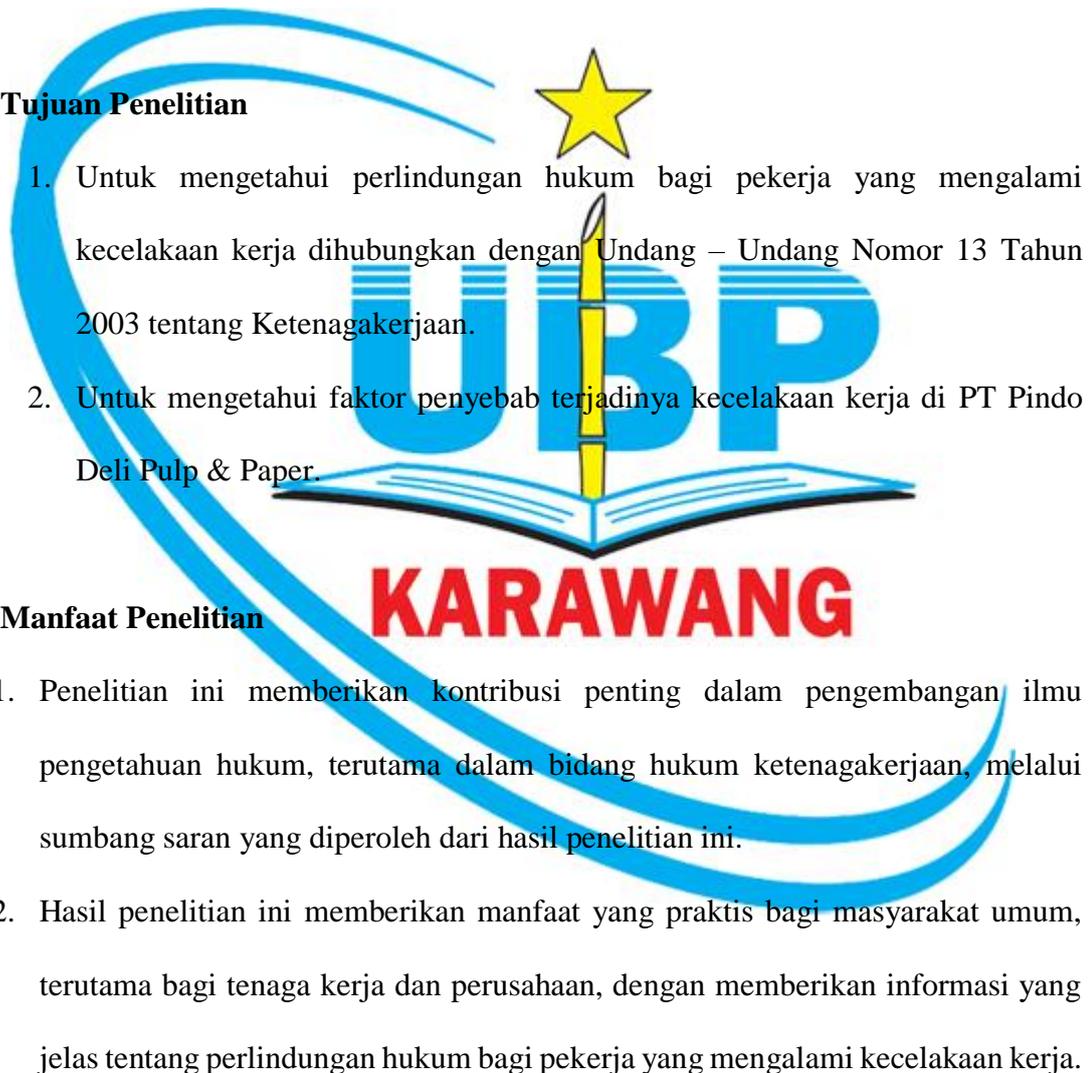
C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja di PT Pindo Deli Pulp & Paper.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum, terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan, melalui sumbang saran yang diperoleh dari hasil penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini memberikan manfaat yang praktis bagi masyarakat umum, terutama bagi tenaga kerja dan perusahaan, dengan memberikan informasi yang jelas tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

E. Kerangka Pemikiran



1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah *suatu usaha untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi*. Hal ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai bagian dari kemanusiaan. Selain itu, Pasal 33 ayat (1) juga menekankan bahwa sistem perekonomian diatur sebagai usaha bersama berdasarkan prinsip kekeluargaan. Menurut Iman Soepomo, perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja;
- b. Bidang hubungan kerja
- c. Bidang kesehatan kerja
- d. Bidang keamanan kerja
- e. Bidang jaminan sosial.



Perlindungan hukum merujuk pada upaya memberikan perlindungan kepada subjek hukum dalam berbagai bentuk, baik itu dalam bentuk tindakan preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum, maupun dalam bentuk tindakan represif untuk menegakkan hukum setelah terjadi pelanggaran. Perlindungan hukum dapat diwujudkan melalui berbagai perangkat hukum, baik yang disampaikan secara lisan maupun tertulis.. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan

menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat.⁷

Perlindungan hukum melibatkan upaya untuk melindungi hak-hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh pihak lain. Tujuan dari perlindungan ini adalah agar masyarakat dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum. Dalam konteks ini, perlindungan hukum melibatkan berbagai tindakan yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk menciptakan perasaan aman, baik secara mental maupun fisik, dengan mengatasi gangguan dan ancaman dari berbagai pihak. Dalam konteks ketenagakerjaan, secara teoritis terdapat tiga jenis perlindungan sebagai berikut.⁸

a. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan yang diberikan untuk upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan, termasuk dalam hal kehamilan dan persalinan. Pemeriksaan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Namun, upaya kesehatan seperti pengobatan dan perawatan memerlukan biaya yang signifikan, dan jika ditanggung secara individu, akan memberatkan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan program jaminan sosial tenaga kerja guna mengatasi kemampuan masyarakat dalam menanggulangi hal tersebut. Para pekerja menghadapi peningkatan tanggung jawab, risiko, dan tantangan dalam

⁷ Findo Persada, Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2003 hlm 45

⁸ Syamsuddin, Mohd, Syaufii, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bakti Persada, Jakarta 2004 hlm 55.

membangun negara. Oleh karena itu, mereka perlu dilindungi, dipelihara, dan kesejahteraannya ditingkatkan agar mereka merasa aman saat bekerja. Beberapa syarat keselamatan kerja antara lain:

- 1) Mencegah dan mengurangi kejadian kecelakaan;
- 2) Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
- 3) Mencegah dan mengurangi risiko bahaya peledakan;
- 4) Menyediakan akses dan jalur evakuasi saat terjadi kebakaran atau situasi berbahaya lainnya;
- 5) Memberikan bantuan dalam kasus kecelakaan;
- 6) Menyediakan peralatan perlindungan diri untuk para pekerja.

b. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Perlindungan keselamatan kerja merupakan bagian dari perlindungan teknis yang bertujuan untuk menjaga keselamatan pekerja/buruh dari bahaya yang mungkin timbul akibat penggunaan alat kerja atau bahan yang digunakan dalam pekerjaan. Perbedaan perlindungan kerja ini dengan perlindungan kerja lainnya terletak pada cakupannya yang tidak hanya melibatkan pekerja/buruh, tetapi juga melibatkan pengusaha dan pemerintah. Upaya ini bertujuan untuk menjamin keamanan lingkungan kerja dan mengurangi risiko bagi semua pihak yang terlibat. Bagi para pekerja atau buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menciptakan suasana kerja yang tenang dan nyaman. Hal ini memungkinkan mereka untuk fokus sepenuhnya pada tugas-tugas mereka tanpa khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja sewaktu-waktu.

- 1) Adanya regulasi keselamatan kerja di perusahaan akan memberikan manfaat bagi pengusaha. Regulasi ini membantu mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kewajiban pengusaha dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya.
- 2) Dengan mematuhi peraturan keselamatan kerja, pemerintah dan masyarakat akan mendapatkan manfaat. Hal ini karena kepatuhan terhadap peraturan tersebut membantu mewujudkan rencana pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produksi perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang pada gilirannya akan berdampak positif bagi perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

c. Perlindungan Ekonomis atau Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua penduduk memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup dan memperoleh pekerjaan yang layak. Jaminan sosial ini melibatkan kompensasi dan program kesejahteraan yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk kepentingan masyarakat. Dalam konteks ini, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan, terdapat perubahan pada Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Perubahan tersebut mengakibatkan penambahan jenis program jaminan sosial yang diselenggarakan.

Jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pension, kematian, dan Jaminan kehilangan pekerjaan.

Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada mereka dalam bentuk santunan, yang meliputi penggantian sebagian dari pendapatan yang hilang atau berkurang., serta layanan yang berkaitan dengan kejadian atau kondisi tertentu yang dialami oleh tenaga kerja, seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, persalinan, masa tua, dan kematian. Program jaminan sosial tenaga kerja memiliki beberapa tujuan, antara lain.⁹

- 
- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memastikan kebutuhan hidup minimal tenaga kerja dan keluarganya terpenuhi.
 - 2) Mendorong pemberdayaan tenaga kerja melalui pengajaran kemandirian sehingga mereka tidak perlu bergantung pada belas kasihan orang lain dalam menghadapi risiko-risiko yang terkait dengan hubungan kerja, seperti kecelakaan kerja, penyakit, masa tua, dan lain sebagainya.

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan menjaga keamanan kerja, termasuk pengaturan ruangan dan peralatan di lokasi di mana karyawan diperintahkan untuk bekerja. Tanggung jawab perusahaan dalam hal keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan potensi bahaya yang dapat

⁹ Kertonegoro, Sentanoe , *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakrta , 1982. hlm44

membahayakan kehidupan, martabat, dan harta benda mereka. Hak ini merupakan hak yang harus diberikan kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

A. Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat, disebut sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki hak-hak dan kewajiban yang meliputi:

a. Pengupahan¹⁰

Upah terdiri atas komponen: (Pasal 7) Upah tanpa tunjangan, Upah pokok dan tunjangan tetap Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok dan tunjangan tidak tetap

b. Waktu Kerja,

Pasal 26 Dalam satu minggu waktu kerja adalah 40 jam kerja, meliputi: hari kerja, maka dalam satu hari waktu kerjanya adalah 7 jam, (hari ke 6 disesuaikan untuk memenuhi 40 jam kerja) dan 5 hari kerja, maka dalam satu hari waktu kerjanya adalah 8 jam

¹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

c. Pelatihan Kerja ¹¹

Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

d. Perlindungan Kesehatan dan Kesejahteraan¹²

- 1) Setiap orang termasuk pekerja asing yang bekerja paling singkat 6 (bulan) di Indonesia wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial. Pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri sebagai peserta ke BPJS sesuai program jaminan sosial yang diikuti (Undang-Undang Nomor. 24 Tahun 2011 Pasal 14 tentang BPJS).
- 2) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 pasal 99). Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian (PP Nomor.37 Tahun 2021 Pasal 4 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan).

Perempuan

- 1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib
 - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - c) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

e. Istirahat dan Cuti

- 1) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh 1 hari libur untuk 6 hari kerja dan 2 hari libur untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. (PP 35 Tahun 2021 Pasal 22)

¹¹ Pasal 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹² Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- 2) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 79)
- 3) Cuti Tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 79)
- 4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 83)
- 5) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 81)
- 6) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan dan mendapatkan upah penuh. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 82)
- 7) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dan mendapatkan upah penuh. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 82)

f. Ibadah¹³

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

g. Serikat Pekerja¹⁴

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

h. Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu¹⁵

Uang kompensasi diberikan pada saat berakhirnya PKWT. Jika ada perpanjangan uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum diperpanjang dan uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir. Pemberian uang kompensasi untuk masa kerja

¹³ Pasal 80 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Pasal 15-16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 PKWT

paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Besaran uang kompensasi dihitung dengan proporsional masa kerja/12 kali upah sebulan.

i. Mogok Kerja¹⁶

kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

j. Tunjangan Hari Raya¹⁷

- 1) Tunjangan Hari Raya Keagamaan wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya. (Pasal 1)
- 2) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan Pekerja/Buruh yang telah bekerja 1 bulan terus menerus atau lebih (Pasal 2)
- 3) Besaran THR (Pasal 3):
- 4) Masa kerja 12 bulan atau lebih maka akan mendapatkan 1 bulan upah
- 5) Masa kerja 1 bulan terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan akan di berikan secara proporsional = masa kerja/12 kali upah sebulan
- 6) THR dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. (Pasal 5)
- 7) Pengusaha yang telat membayar THR kepada pekerja maka akan dikenai denda 5% dari Total THR yang harus dibayarkan. (Pasal 10)

Kewajiban Tenaga Kerja¹⁸

1. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (Pasal 102)
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136)
3. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. (Pasal 140)

¹⁶ Pasal 137 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 PKWT

¹⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak setiap karyawan dalam hal keselamatan kerja dijamin berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan ini mencakup upaya-upaya untuk menjaga keselamatan dan meningkatkan kesehatan karyawan. sebagaimana diatur dalam Pasal 87 ayat (1), pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan..¹⁹

Perjanjian Kerja Bersama PT Pindo Deli Pulp & Paper Periode XI TAHUN 2021-2021 Pasal 40 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- 1) Setiap pekerja memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) Pengusaha memberikan penggantian biaya perawatan dan pengobatan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan di luar jam kerja sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Karawang No. 1 Tahun 2003 mengenai jaminan kecelakaan diri di luar jam kerja bagi pekerja di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Karawang, melalui asuransi yang disediakan oleh PT Bumida.
- 3) Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memiliki hak-hak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- 4) Jika pekerja mengalami kecelakaan kerja di luar jam kerja, proses administrasi terkait menjadi tanggung jawab perusahaan.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah sebuah studi empiris yang bertujuan untuk menyelidiki secara rinci fenomena atau kondisi objek penelitian. Pendekatannya melibatkan pengumpulan fakta dan bukti yang terjadi, serta pengembangan rancangan yang telah ada. Metode yang

¹⁹ Suma'mur, *Keselamatan kerja dan pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta, 1989, hlm.5

digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dan terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:²⁰

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Alasan pemilihan metode tersebut adalah karena penelitian ini didasarkan pada bahan hukum utama yang melibatkan telaah terhadap teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, dan peraturan Undang-Undang yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data penunjang berupa studi kepustakaan sebagai sumber data sekunder.²¹

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif eksplanatif. Pemilihan spesifikasi ini didasarkan pada tujuan untuk memberikan penjelasan mengenai hubungan sebab-akibat dari gagasan, ide, fenomena, atau gejala tertentu.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari :

a. Tahap Perencanaan, diantaranya melakukan hal :

- 1) Memilih tema/topik penelitian
- 2) Mengidentifikasi masalah
- 3) Menyusun rencana penelitian :

²⁰ Amiruddin, Zainal Asikin, *Pengantar metode penelitian hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2018. hlm 78

²¹ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2017. hlm 20

- a) Permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan alasan di balik pelaksanaan penelitian.
- b) Untuk melaksanakan penelitian, jenis data yang dibutuhkan.
- c) Tujuan dari penelitian
- d) Penelitian ini memiliki manfaat atau kegunaan
- e) Penelitian ini akan dilakukan di PT pindo Delli
- f) Waktu pelaksanaan penelitian
- g) Hipotesis yang diajukan dalam penelitian
- h) Teknik yang akan digunakan untuk mengumpulkan dan mengolah data
- i) Laporan penelitian ini direncanakan akan disusun secara sistematis

b. Tahap Pelaksanaan

- 1) Pengumpulan data
- 2) Analisa data

c. Tahap Penulisan Laporan

Membuat laporan mengenai hasil penelitian secara tertulis

4. Teknik Pengumpulan Data

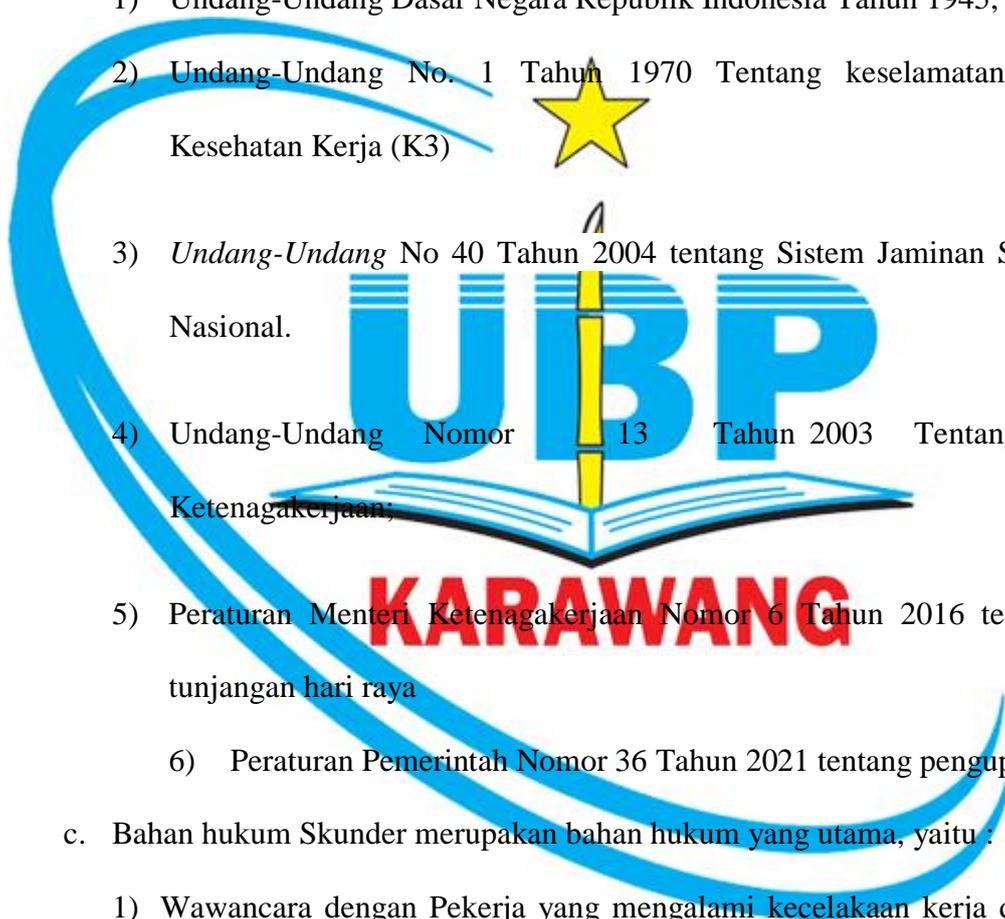
Guna mendapatkan data yang dibutuhkan, penulis melakukan penelitian lapangan untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh dari sumber-sumber sebagai berikut::

- a. Bahan hukum primer merujuk pada materi hukum yang memberikan penjelasan mengenai hukum primer yang terdiri dari :
- b. Bahan hukum Primer yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri dari :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- 3) Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan hari raya
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan

- c. Bahan hukum Skunder merupakan bahan hukum yang utama, yaitu :

- 1) Wawancara dengan Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Pindo Deli Pulp & Paper
- 2) Wawancara dengan kepala bagian sarana dan prasarana yang bekerja di PT Pindo Deli Pulp & Paper.



3) Dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian di PT Pindo Deli Pulp & Paper

d. Bahan hukum tersier yang digunakan meliputi sumber referensi lain yang terkait dengan topik penelitian, baik dalam bentuk dokumen fisik maupun digital (file elektronik), kamus hukum, dan kamus Bahasa Indonesia.

5. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis secara kualitatif menggunakan metode Logika Induktif. Metode ini digunakan untuk menghasilkan kesimpulan mengenai fenomena atau peristiwa berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam metode ini, kesimpulan yang diperoleh dapat digeneralisasi dengan membandingkan fakta empiris yang ditemukan dengan teori dan peraturan yang berlaku.²²



G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Pindo Deli Pulp & Paper
2. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang

²² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2014. hlm 35