

BAB II

**BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI
PHK AKIBAT KECELAKAAN KERJA**

1. Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Indonesia telah memberikan tempat yang penting terhadap hak seseorang untuk berkeja, perlindungan terhadap hak pekerja di amanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (hak untuk mendapatkan pekerjaan dan hidup yang layak termasuk pekerja), Pasal 28 D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” (perlakuan yang sama dihadapan hukum dan perlindungan tanpa diskriminasi), Pasal 28 D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja dan menerima imbalan/upah dari pekerjaan).

Dalam menjalankan suatu pekerjaan setiap manusia membutuhkan perlindungan dari perusahaan tempat mereka bekerja, sebagaimana yang telah disebutkan oleh Setiono, yaitu: perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan

oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, dengan tujuan untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Setiono, 2004).

Makna perlindungan hukum mencakup 2 (dua) aspek yaitu asas negara hukum dan jaminan hak asasi manusia. Penerapan asas negara hukum adalah dengan adanya aturan hukum yang memberikan kepastian, kemanfaatan dan keadilan. Pada dasarnya prinsip perlindungan hukum mencakup prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dalam hal ini perlindungan terhadap hak asasi manusia khususnya hak pekerja merupakan hak yang bersifat kodrat dan menjadi hak-hak hukum positif. (Wijayanti, 2013)

Saat ini perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap pekerjanya masih sangat minim, mengingat kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha maka Indonesia sebagai negara hukum wajib memberikan perlindungan terhadap masyarakat khususnya bagi pekerja dengan tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam memperoleh kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi, oleh karena itu pekerja harus mendapatkan perlindungan baik mengenai upah, kesejahteraan, kesehatan dan juga keselamatan kerja agar pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sewenang-wenang.

b. Asas Negara Hukum

Asas negara hukum adalah pedoman bagi negara untuk memberikan perlindungan terhadap warga negaranya. Indonesia adalah negara hukum yang menjalankan suatu pemerintahan dengan berdasarkan pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, mengenai pengertian negara hukum diatur dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”.

Indonesia sebagai negara hukum harus memberikan perlindungan dengan tidak mengabaikan peraturan yang berlaku sebagaimana yang dijelaskan oleh Wirjono Projododikoro, bahwa negara hukum adalah negara yang didalam wilayahnya semua alat-alat perlengkapan dan pemerintah dalam tindakannya baik terhadap warga negara maupun dalam saling berhubungan masing-masing tidak boleh berlaku sewenang-wenang melainkan harus memperhatikan peraturan-peraturan hukum yang berlaku (Huda, 2011).

Dapat diketahui bahwa di dalam negara hukum, hukumlah yang memegang komando tertinggi dalam penyelenggaraan negara sehingga yang menjadi pemimpin dalam menjalankan suatu negara adalah hukum itu sendiri oleh karena itu pemerintah sebagai pemegang kekuasaan dalam bertindak tidak boleh sewenang-wenang dan harus memperhatikan hak asasi manusia karena secara garis besar konsep negara hukum sendiri mengarah pada satu sasaran utama yaitu pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia.

c. Hak Asasi Manusia

Setiap manusia memiliki hak kodrati yang melekat pada dirinya sebagai manusia sejak dilahirkan yang disebut sebagai Hak Asasi Manusia (HAM), mengenai perlindungan hak asasi manusia diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat atau keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya merupakan hak asasi manusia yang mempresentasikan manusia sebagai makhluk yang mampu berkarya dan membutuhkan perangkat tertentu untuk dapat bertahan dalam kehidupan hidupnya. Hak ekososial diatur dalam konvensi internasional yaitu *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* pada tahun 1966, dan telah diratifikasi oleh Indonesia yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan (Konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya). (Raharjo, 2011)

Adapun pengaturan mengenai hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan secara khusus diatur dalam Pasal 38 ayat (1), (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia :

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin.

Hak asasi manusia merupakan sesuatu yang harus dibedakan dengan hak dasar. Menurut DF.Scheltens, bahwa hak asasi manusia adalah hak yang diperoleh setiap manusia sebagai konsekuensi ia dilahirkan menjadi manusia karena hak asasi manusia harus dibedakan dengan hak dasar, dimana hak asasi manusia berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum sehingga mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya. (Hakim, 2011)

Perlindungan hak asasi manusia terutama hak bagi para pekerja dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dalam hal ini negara memiliki peran penting untuk menerapkan dan memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia khususnya hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja agar pekerja tetap mendapatkan hak mereka apabila terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal dari pengakhiran suatu hubungan kerja mengenai pengertian PHK diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: Pasal 1 angka 25 “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”, mengenai upaya agar tidak terjadi PHK diatur dalam Pasal 151:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (upaya agar tidak terjadi PHK)
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (perundingan atas alasan PHK)
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. (PHK harus memperoleh penetapan)

Pengertian mengenai pemutusan hubungan kerja menurut Halim, bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran suatu hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. (Khakim, 2009)

Pekerja memiliki peran penting karena pekerja merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya pekerja perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Namun dalam menjalankan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terkadang terjadi suatu perselisihan yang apabila tidak diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), bagi pekerja PHK merupakan awal hilangnya suatu mata pencaharian yang berarti bahwa pekerja telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan, oleh karena itu PHK yang dilakukan oleh pengusaha seharusnya tidak dilakukan dengan sewenang-wenang dengan tetap mengupayakan agar tidak terjadi PHK dan memperhatikan alasan dan dasar serta bukti yang kuat bahwa pekerja telah melakukan kesalahan serta tetap memperhatikan hak-hak pekerja yang di PHK diantaranya adalah hak untuk mendapatkan upah, pesangon, dan jaminan sosial bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

b. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan upaya terakhir yang dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk dapat melakukan PHK apabila telah dilakukan upaya perundingan dan tidak menghasilkan persetujuan antara para pihak yang berselisih. Adapun mengenai alasan pemutusan hubungan kerja

yang dilakukan oleh pengusaha tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya adalah :

1) PHK Karena Kesalahan Berat

Pasal 158 ayat (1) yang menyebutkan bahwa Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psicotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Selain dari ketentuan diatas jenis kesalahan berat lainnya juga dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat sebagaimana yang diatur dalam PP/PKB maka harus mendapatkan izin dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan PHK pengusaha harus melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberikan surat

peringatan (berturut-turut atau surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan dalam PP/PKB. (Sutedi, 2009)

2) PHK Karena Perubahan Status/ Penggabungan Perusahaan

Pasal 163 menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)".

3) PHK Karena Perusahaan Tutup Atau Keadaan Memaksa (*force majeure*)

Pasal 164 menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

4) PHK Karena Perusahaan Pailit

Pasal 165 menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan

pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

5) PHK Karena Perusahaan Melakukan Efisiensi

Pasal 164 ayat (3) menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Mengenai alasan yang dipandang sebagai alasan yang dibenarkan dan cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Alasan Ekonomis

1. Telah terjadi penurunan hasil produksi yang dapat dipicu oleh beberapa faktor.
2. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

3. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 4. Melaksanakan rasionalisme atau penyederhanaan dengan melakukan pengurangan pekerja dalam jumlah yang besar dalam suatu perusahaan.
- b. Alasan Tentang Pribadi Pekerja Yang Bersangkutan
1. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, meskipun telah dilakukan upaya perbaikan dan usaha dalam waktu yang cukup lama.
 2. Tidak memiliki tingkah laku yang baik, misalnya: tidak jujur, tidak sopan dan bertindak kurang ajar terhadap pengusaha, sering mangkir tanpa alasan, dan kurang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang diemban.
 3. Tidak memiliki kekuatan jasmaniyah yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban. (Gultom, 2008)

Pada dasarnya alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha seharusnya dilakukan dengan tetap mempertimbangkan dampak dari PHK tersebut, maka pengusaha perlu memperhatikan peraturan yang berlaku agar tercapai keadilan tanpa diskriminasi. Berdasarkan ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan PHK pengusaha harus memiliki alasan yang kuat untuk melakukan pemberhentian agar hal tersebut tidak dilakukan dengan semena-mena, dalam hal ini PHK tidak layak dilakukan oleh pengusaha apabila tidak menyebutkan alasan, mencari-cari alasan palsu, akibat pemberhentian bagi buruh lebih berat dari keuntungan pemberhentian

bagi pengusaha, dan alasan tersebut bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang sebagaimana yang telah disebutkan diatas.

c. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun larangan mengenai PHK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; (sakit)
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (menjalankan tugas negara)
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; (beribadah)
- d. pekerja/buruh menikah; (menikah)
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; (hak kodrati perempuan)
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; (pertalian darah atau pernikahan dalam satu perusahaan)
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; (kebebasan berserikat)
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; (pekerja melaporkan pengusaha)
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; (unsur SARA)
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan; (kecelakaan kerja)

Apabila pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang dilarang sebagaimana disebutkan diatas maka berdasarkan Pasal 153 ayat (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pekerja memiliki hak yang harus di lindungi agar pengusaha tidak melakukan PHK dengan sewenang-wenang maka dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah di atur mengenai larangan PHK terhadap pekerja yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1), apabila pengusaha tetap melakukan PHK dengan alasan yang dilarang sebagaimana disebutkan diatas khususnya PHK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sesuai ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf j maka PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan Pasal 153 ayat (2).

3. Kecelakaan Kerja

a. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan sesuatu yang tidak terduga dan dapat mengakibatkan hal yang tidak di inginkan baik oleh pengusaha maupun pekerja, mengenai pengertian kecelakaan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 angka 14 “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Pengertian kecelakaan kerja menurut Suma'mur, bahwa kecelakaan kerja adalah sesuatu kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan, merupakan hal yang tidak terduga karena tidak ada unsur kesengajaan dan perencanaan, dan dikatakan sebagai hal yang tidak diharapkan karena kecelakaan kerja dapat menyebabkan kerugian materil ataupun menimbulkan penderitaan baik dalam skala ringan sampai skala berat. (Tindatu, 2016)

Terjadinya kecelakaan kerja selain menimbulkan kerugian materi juga dapat menimbulkan adanya korban jiwa, hal tersebut menjadi masalah bagi kelangsungan perusahaan karena kecelakaan kerja menjadikan sumber daya manusia menjadi berkurang dan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja perusahaan harus menerapkan sistem K3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar dapat meminimalisir adanya kecelakaan kerja.

b. Ruang Lingkup Kecelakaan Kerja

1. Kecelakaan pada waktu kerja
 - a. Yang termasuk dalam kecelakaan pada waktu kerja ialah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja ke rumah melalui jalan yang biasa ditempuh dan wajar.
 - b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan perjalanan sesuai dengan tugas, kewajiban dan tanggungjawab sehari-hari yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja selama waktu kerja.

- c. Kecelakaan yang terjadi diluar jam kerja tetapi masih dalam waktu kerja seperti jam istirahat sebagaimana diatur dalam undang-undang.
 - d. Kecelakaan yang terjadi dalam tugas diluar kota/negeri, yaitu selama perjalanan dari rumah/tempat kerja menuju ke tempat dan perjalanan pulang kembali sesuai dengan surat keterangan tugas yang diberikan dan selama menjalankan tugas/pekerjaan di tempat tujuan. Semua kecelakaan kerja yang terjadi di tempat penugasan/pendidikan merupakan kecelakaan kerja, di luar itu yang termasuk kecelakaan kerja hanya terbatas selama yang bersangkutan berangkat dari tempat penginapan/pemondokan menuju ke tempat kerja sampai pulang kembali, kecuali dapat dibuktikan bahwa kecelakaan yang terjadi di luar pengertian tersebut ada hubungannya dengan tugas dan tanggungjawab yang bersangkutan.
 - e. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.
2. Kecelakaan di luar waktu kerja
- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olahraga yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan.
 - b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat tugas.
 - c. Kecelakaan yang terjadi di sebuah perkemahan yang berada di lokasi kerja (*basecamp/jurnal*) di luar jam kerja dan di luar waktu kerja

(tidur,istirahat) serta yang bersangkutan bebas dari setiap urusan pekerjaan. Jika kecelakaan terjadi di luar radius HPH/areal/lokasi harus ada surat tugas.

3. Meninggal mendadak

Suatu kasus meninggal mendadak dapat dikategorikan akibat kecelakaan dalam hubungan kerja akibat tenaga kerja karena suatu alasan, baik di lokasi kerja maupun dalam perjalanan ke dan dari lokasi kerja, tanpa sempat mengalami rawat inap atau mengalami rawat inap, tetapi tidak melebihi 24 jam terhitung sejak pada jam ditangani dokter/para medis, langsung meninggal dunia. (Wijayanti, 2009)

c. Akibat Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja selain dapat mengakibatkan kerugian materi juga dapat menyebabkan cacat, adapun pengertian cacat/cacat total tetap berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diatur dalam Pasal 1 angka 15 “Cacat adalah keadaan berkurangnya atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung ataupun tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaan”, Pasal 1 angka 16 “Cacat total tetap adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan”.

Permasalahan kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, hal tersebut dapat di lihat dari data kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2010 tercatat 65.000 kasus kecelakaan kerja, angka tersebut telah mengalami

penurunan dibanding tahun 2009 yang mencapai 96.314 kasus. Dari 96.314 kasus tersebut sebanyak 87.035 tenaga kerja sembuh total, 4.380 mengalami cacat fungsi, 2.713 cacat sebagian, 42 cacat total, dan 2.144 meninggal dunia. (Winarto, Denny, & Kurniawan, 2016)

Melihat dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan pekerja mengalami cacat, baik cacat fungsi, cacat sebagian maupun cacat total. Untuk mengurangi resiko akibat kecelakaan kerja maka perlu adanya upaya kesehatan kerja untuk melindungi pekerja dari resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga pekerja dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut harus dilakukan oleh pengusaha agar tercipta rasa aman dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan.

d. Hak Pekerja Yang Di PHK Akibat Kecelakaan Kerja

Pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memiliki kewajiban sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai upah bagi pekerja sakit yang diatur dalam Pasal 93 ayat (3) upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Ketentuan mengenai hak pekerja yang mengalami sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja yang mengajukan PHK diatur dalam Pasal 172 “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Adapun ketentuan mengenai hak pelayanan kesehatan, hak memperoleh fasilitas dan hak kompensasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diantaranya diatur dalam Pasal 31 :

- (1) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- (2) Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.
- (3) Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya.

Pemerintah diharapkan dapat berperan aktif untuk merealisasikan hak rakyat dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja, karena dalam

masalah ketenagakerjaan pemerintah mempunyai peranan penting dalam memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” hal tersebut bertujuan untuk melindungi hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja agar mendapatkan hak yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam suatu hubungan kerja. (Gultom, 2008)

Berdasarkan ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja masih memiliki kewajiban untuk memberikan tunjangan berupa upah bagi pekerja sakit. Dan memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja yang mengajukan PHK apabila pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui 12 (dua belas bulan), selain itu pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan tunjangan uang tunai apabila pekerja tersebut mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

4. Analisis Kasus

Zita Gracia Sekarsari (48), seorang pramugari Garuda Indonesia akan segera menggugat PT Garuda Indonesia ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terkait tindakan perusahaan tersebut yang telah memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan Zita yang menjadi pramugari sejak tanggal 5 Januari 1990, Zita telah mengalami kecelakaan kerja dan menderita sakit *herniasi nekleus*

pulposus (HNP) atau saraf terjepit akibat *hard landing* pesawat sejak 9 Januari 2015 dan terus melakukan perawatan sendiri hingga sehat namun pihak Garuda tidak mau menerimanya lagi dan justru melakukan PHK terhadap Zita pada tanggal 19 Januari 2017. Zita telah mengajukan keberatan atas putusan tersebut pada tanggal 9 Februari 2017, Zita meminta agar PT Garuda Indonesia mempekerjakannya kembali karena dalam hal ini Zita menderita sakit tersebut akibat kecelakaan kerja dan tidak seharusnya perusahaan tersebut melakukan PHK terhadap Zita apabila mengacu pada Pasal 153 ayat (1) huruf j UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal serupa juga di benarkan oleh Kepala Biro Humas Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Sahat Sinurat yang menyatakan bahwa PT Garuda Indonesia dalam kasus ini salah dan Sahat juga mengatakan akan melakukan koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten setempat untuk memanggil pihak PT Garuda Indonesia. (Hardum, 2018)

Dalam kasus diatas telah terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara PT Garuda Indonesia dengan Zita Gracia Sekarsari (48) seorang pramugari di perusahaan tersebut. Zita di PHK dengan alasan bahwa Zita menderita sakit dan tidak bisa bekerja kembali, hal tersebut bertentangan dengan aturan yang ada dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 153 ayat (1) huruf j yang mana Zita yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja tidak seharusnya di PHK, apabila PT Garuda Indonesia tetap melakukan PHK terhadap Zita maka berdasarkan Pasal 153 (2) PHK tersebut batal demi hukum dan PT Garuda Indonesia wajib mempekerjakan

kembali Zita sebagai pramugari di perusahaan tersebut. Adapun hak yang harus di dapatkan oleh Zita diantaranya adalah:

1. Hak untuk mendapatkan upah karena tidak dapat melakukan pekerjaan akibat sakit sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan fasilitas dalam keadaan darurat bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 31 UU No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
3. Dalam hal ini Zita juga dapat mengajukan PHK apabila tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dan berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 172 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat kecelakaan kerja adalah dilarang sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (Pasal 153 ayat (1) huruf j “pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;”). Apabila pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PHK maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum (Pasal 153 ayat (2) “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib

mempekerjaan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”). Dalam hal pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka pekerja dapat mengajukan PHK sesuai dengan ketentuan (Pasal 172 “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4))”.

