

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Sistem pemerintahan Indonesia yang telah ditegaskan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), bukan berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtsstaat*)<sup>1</sup>. Adapun ciri-ciri dari *rechtsstaat* adalah:

- a. Adanya undang-undang dasar atau konstitusi yang memuat ketentuan tertulis tentang hubungan antara penguasa dan rakyat;
- b. Adanya pembagian kekuasaan negara;
- c. Diakui dan dilindungi hak-hak kebebasan rakyat.

Ciri-ciri di atas menunjukkan dengan jelas bahwa salah satu ide pokok daripada *rechtsstaat* adalah pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia yang bertumpu atas prinsip kebebasan dan persamaan<sup>2</sup>.

Negara Indonesia menjadikan Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara, oleh karena itu Pancasila menjadi pedoman terhadap tingkah laku hidup kenegaraan dan hidup bernegara. Dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi hak-hak asasi manusia<sup>3</sup>. Jaminan konstitusi atas hak asasi manusia penting bagi arahnya pelaksanaan ketatanegaraan sebuah negara<sup>4</sup>, hal tersebut dipertegas oleh Sri Soemantri sebagai berikut:

Adanya jaminan terhadap hak-hak dasar setiap warga negara mengandung arti bahwa setiap penguasa dalam negara tidak dapat dan tidak boleh bertindak sewenang-wenang kepada warga negaranya. Bahkan adanya hak-hak dasar itu

---

<sup>1</sup> Bachsan Mustafa, *Sistem Hukum Indonesia Terpadu*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 178.

<sup>2</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 76.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 38.

<sup>4</sup> Majda El-Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 94.

juga mempunyai arti adanya keseimbangan dalam negara, yaitu keseimbangan antara kekuasaan dalam negara dan hak-hak dasar warga negara<sup>5</sup>.

Melalui pernyataan tersebut negara dan pemerintah bertanggung jawab untuk menghormati, melindungi, membela dan menjamin hak asasi manusia setiap warga negara tanpa adanya diskriminasi.

Tindakan signifikan yang dilakukan oleh Indonesia adalah dengan meratifikasi salah satu instrumen Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Hak Asasi Manusia yang dikenal Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*The Universal Declaration of Human Rights*), yang selama hal tersebut tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan utama *The Universal Declaration of Human Rights* ialah merupakan suatu standart universal tentang hak-hak asasi manusia<sup>6</sup>. Watak hukum dari *The Universal Declaration of Human Rights* adalah sebagai hukum kebiasaan (internasional) dan dengan demikian Indonesia sebagai anggota PBB terikat kepada deklarasi tersebut<sup>7</sup>.

Hak asasi manusia dirancang untuk melindungi seluruh hak asasi manusia untuk sepenuhnya mendapatkan kehidupan yang bebas, aman, mantap, sejahtera, dan sehat. Berdasarkan pada prinsip tersebut, hak asasi manusia telah menetapkan hak individu dan kelompok yang berhubungan dengan kondisi sipil, budaya, ekonomi, politik, dan sosial. Hal tersebut sesuai dengan bunyi Pasal 28A Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: "Setiap orang berhak atas hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya". Setiap orang dalam mempertahankan kehidupannya, yaitu melalui pemenuhan kebutuhan hidup membutuhkan suatu pekerjaan, oleh karena itu hak ekonomi dan sosial patut diperhatikan guna menciptakan sesuai dengan bunyi Pasal tersebut.

Salah satu hak ekonomi dan sosial tersebut adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang dinyatakan pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal tersebut didukung dengan Pasal 38 ayat (1)

---

<sup>5</sup> Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni, Bandung, 1992, hlm. 74.

<sup>6</sup> Philipus M. Hadjon, *op.cit.*, hlm. 56.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 70.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”.

Pasal tersebut di atas menegaskan bahwa hak sosial ekonomi menjadi salah satu kewajiban bagi pemerintah untuk mewujudkannya. Hak sosial ekonomi tersebut merupakan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sehingga wajib dipenuhi. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi tersebut merupakan hak asasi manusia, sehingga pentingnya komitmen dalam mewujudkan sepenuhnya hak sosial dan ekonomi.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan tersebut adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Alasan tersebut yang melatarbelakangi pemerintah dalam pembentukan Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diatur sedemikian rupa sehingga hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh terpenuhi, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sebagaimana dinyatakan pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Melalui tujuan tersebut diharapkan bahwa setiap hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha mampu berjalan seimbang sesuai yang diharapkan.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Hubungan kerja antara pengusaha dengan

pekerja/buruh dibuat berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Dengan adanya suatu hubungan kerja tersebut, maka terbentuklah suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang memuat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)/ perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah dibuat oleh pengusaha dengan serikat buruh yang ada pada perusahaan tersebut<sup>8</sup>. Melalui ketentuan tersebut, maka perjanjian kerja tidak boleh dibuat oleh pihak pengusaha dengan sewenang-wenang.

Pekerja dalam melaksanakan kewajibannya, yaitu melakukan suatu pekerjaan yang telah ditugaskannya, sering menghadapi adanya suatu resiko pekerjaan. Resiko pekerjaan yang paling ekstrim adalah terjadinya suatu kecelakaan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian di luar perencanaan yang dapat menimbulkan suatu kerugian pada pihak yang bersangkutan yang tidak lain adalah pekerja. Akibat kecelakaan kerja tersebut bermacam-macam contohnya saja ada yang sakit, luka-luka, menjadi cacat, bahkan ada pula yang meninggal dunia.

Akibat kecelakaan kerja bermacam-macam, namun yang menjadi pusat perhatian dari penulisan ini adalah akibat kecelakaan kerja yang mengakibatkan terjadinya kecacatan pada seseorang. Kondisi kecacatan yang dialami oleh pekerja tersebut jelas merugikan pengusaha maupun pekerja. Banyak pengusaha yang akhirnya mengambil keputusan untuk memutuskan hubungan kerja atau sering disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang akhirnya berdampak kecacatan. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dengan adanya hal tersebut, ketika seseorang di-PHK maka tidak ada lagi hubungan yang terkait antara pekerja dan pengusaha.

---

<sup>8</sup> Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009, hlm. 49.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan di kedua belah pihak, namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Hal ini terkait banyak pengusaha yang memutuskan hubungan kerja kepada pekerjanya yang telah menjadi cacat secara sepihak. Alasan bermacam-macam yang disampaikan oleh pengusaha untuk mengambil keputusan tersebut. Alasan yang seringkali dipakai oleh pengusaha apabila pekerja yang mengalami kecacatan adalah pekerja tersebut tidak dapat produktif kembali seperti sedia kala. Hal tersebut jelas bertentangan pada Pasal 153 ayat (1) huruf J UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan. Berdasarkan pada ketentuan tersebut yang bertolak belakang pada kenyataannya, maka terjadi adanya suatu pertentangan.

PHK tersebut bukan hanya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan saja, namun juga bertentangan mengenai ketentuan yang berlaku di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan tersebut tidak menyatakan bahwa PHK terjadi apabila pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja dan berakibat cacat. Tindakan yang telah dilakukan pengusaha tersebut bukan hanya melanggar ketentuan terhadap peraturan yang berlaku baik perundang-undangan maupun ketentuan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati tersebut, namun pengusaha jelas melanggar hak asasi manusia yang khususnya mengenai hak seseorang untuk memperoleh pekerjaannya.

Kesenjangan tersebut yang akhirnya membuat saya tertarik untuk mengangkat pokok pembahasan tersebut dalam bentuk skripsi, dengan judul “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Cacat Akibat Kecelakaan Kerja”.

## **I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu : “Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Cacat yang di-PHK akibat kecelakaan kerja?”

## **I.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan skripsi ini antara lain:

### **a. Tujuan Praktis**

- a. Tujuan penulisan ini adalah untuk lebih memahami bagaimana pengaturan tentang sistem ketenagakerjaan di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha khususnya setelah mengalami kecelakaan kerja.
- c. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah dalam perbaikan dan regulasi tentang perlindungan hukum bagi pekerja khususnya yang mengalami kecelakaan kerja di masa yang akan datang.

### **b. Tujuan akademis**

Penulisan ini dibuat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

## **I.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian/skripsi adalah:

1. Memberikan masukan pada pemerintah untuk mampu bersikap tegas kepada para pengusaha, agar tidak bertindak semena-mena terhadap para pekerja terutama terhadap para pekerja yang telah mengalami kecelakaan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana dan wawasan bagi siapa saja yang memiliki rasa keingintahuan dan kepedulian terhadap para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang

dikarenakan kecelakaan kerja, dan berkeinginan untuk membantu atau mencari solusi untuk mewujudkan kesetaraan antara penyandang cacat dengan masyarakat umumnya.

## I.5. Metode Penelitian

### a. Tipe Penelitian

Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang obyeknya adalah permasalahan hukum (sedangkan hukum adalah kaidah atau norma yang ada dalam masyarakat), maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif<sup>9</sup>.

### b. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah;

- Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang<sup>10</sup>.
- Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang

---

<sup>9</sup> Jhonny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2005, hlm. 240.

<sup>10</sup> Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm. 93.

dihadapi<sup>11</sup>. Sebenarnya dalam menggunakan pendekatan konseptual, peneliti perlu merujuk prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum. Konsep hukum dapat juga ditemukan di dalam undang-undang, meskipun tidak secara eksplisit<sup>12</sup>.

c. Sumber Hukum

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik penulisan ini yaitu:

- Undang-Undang Dasar 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.48/MEN/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 137.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 138.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang sifatnya menjelaskan bahan hukum primer yaitu melalui buku-buku literatur dan karya ilmiah. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks karena buku teks tersebut berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.

### d. Langkah Penelitian

Penulisan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum yang didapatkan dengan cara membaca, mempelajari peraturan-peraturan yang berlaku, literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan penulisan ini. kemudian menginventarisasi bahan-bahan hukum tersebut, dan akhirnya disusun secara sistematis. Pembahasan masalah dengan menggunakan metode deduksi yaitu metode yang menggunakan pemikiran yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang bersifat khusus yang terjadi, sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dikemukakan.

Penulisan ini juga akan menggunakan sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat susunan pasal yang berhubungan satu dengan yang lain yang ada di dalam undang-undang itu sendiri maupun dengan pasal-pasal lain dari undang-undang yang lain untuk memperoleh pengertian yang lebih mantap. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri.

## **I.6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Sistematika penyusunan penulisan ini disusun dalam empat bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang antara lain sebagai berikut:

- **BAB I Pendahuluan**

Bab ini memuat latar belakang masalah yang memberikan gambaran tentang permasalahan secara umum dan kemudian disimpulkan menjadi sebuah pokok permasalahan. Selain itu juga memuat tujuan dan manfaat penelitian yang selanjutnya memberikan pertanggungjawaban ilmiah terhadap metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari tipe penelitian, pendekatan masalah, serta pertanggungjawaban terhadap sub-sub bab berikutnya.

- **BAB II, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja**

Bab ini berisi tentang pembahasan mengenai hubungan kerja yang terjadi di dalam ketenagakerjaan beserta pihak-pihak yang berkaitan. Dijelaskan pula mengenai perjanjian-perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha serta menjelaskan Perjanjian Kerja Bersama yang dijadikan sebagai sarana perlindungan hukum preventif bagi pekerja.

- **BAB III, Hak Gugat Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Bab ini berisikan tentang contoh kasus mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja disertai dengan upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja.

- **BAB IV Penutup**

Pada hakikatnya penutup merupakan bagian terakhir sekaligus sebagai bab penutup yang memuat simpulan mengenai masalah yang dibahas dan menjadi pokok kajian dalam penulisan ini dan saran sebagai masukan yang mencoba memberikan jalan keluar dari segi hukum sesuai dengan permasalahan hukum yang dibahas dalam penulisan ini.