

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PARUH WAKTU YANG
MENGALAMI KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN KETENTUAN
KETENAGAKERJAAN YANG BERLAKU**

DISUSUN OLEH:

FERDI PUTRA DINATA

6051801055

Dosen Pembimbing Penulisan Hukum:

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, S.H, M.H, S.E, MM.

Dosen Penguji Penulisan Hukum:

1. Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.
2. C. Djisman Samosir, S.H., M.H.



Penulisan Hukum

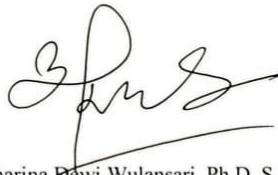
Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Telah disidangkan pada Ujian
Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing,



(Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, S.H, M.H, S.E, MM.)

Dekan,



(Dr. Iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.)

LEMBAR INTEGRITAS AKADEMIK



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Ferdi Putra Dinata

NPM : 6051801055

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan Ketentuan Ketenagakerjaan Yang Berlaku"

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 28 Agustus 2023.....

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum


METRIK TEMPEL
DEGAJX043921983

Ferdi Putra Dinata

6051801055

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PARUH WAKTU YANG
MENGALAMI KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN KETENTUAN
KETENAGAKERJAAN YANG BERLAKU**

Ferdi Putra Dinata

NPM: 6051801055

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Indonesia yang semakin hari semakin banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar, sehingga banyak pekerja/buruh yang dibutuhkan khususnya pekerja paruh waktu. Saat bekerja, pekerja rentan mengalami kecelakaan kerja maka pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum. Namun, adanya pendapat yang menyatakan bahwasannya pekerja paruh waktu itu tidak memiliki kedudukan hukum dan perlindungan hukum. Tidak adanya ketentuan yang jelas yang mengatur pekerja paruh waktu sehingga dipersamakan pada pekerja tetap atau pekerja pada umumnya. Kondisi ini berdampak pada kedudukan hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu yang mengalami kecelakaan kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, dengan mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi rujukan perilaku setiap orang. Dalam menganalisis/ mengkaji yang di dapatkan dari hasil studi pustaka secara sistematis dengan menggunakan bahan kajian primer, sekunder dan tersier.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedudukan hukum yang dimiliki pekerja paruh waktu dan pekerja tetap adalah sama dan tidak ada perbedaan pada saat mengalami sebuah kecelakaan kerja sehingga pekerja paruh waktu memiliki perlindungan hukum pada saat mengalami kecelakaan kerja yang diberlakukan sama dengan pekerja pada umumnya.

Kata Kunci: Kedudukan Hukum, Perlindungan Hukum, Pekerja Paruh Waktu, Kecelakaan Kerja

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang atas Berkah dan Rahmatnya, serta pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PARUH WAKTU YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN KETENTUAN KETENAGAKERJAAN YANG BERLAKU”** Skripsi ini diajukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan, karena itu diharapkan bahwa adanya kritik dan saran yang membangun guna penulis dapat memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan lainnya. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing seminar proposal penulisan hukum dan penulisan hukum, karena berkat Ibu selalu mengajarkan penulis begitu banyak ilmu, mendidik karakter serta turut serta membimbing saya dalam proses skripsi ini. Selanjutnya ucapan teima kasih penulis haturkan kepada:

1. Kepada Bapak Dr. iur Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membimbing dan member motivasi kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum UNPAR

2. Kepada Ibu Rachmani Puspitadewi, S.H., M.Hum. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membimbing dan memberi motivasi kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum UNPAR.
3. Kepada Bapak Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. Selaku Wakil Dekan Bidang Sumber Daya Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membimbing dan memberi motivasi kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum UNPAR.
4. Kepada Bapak John Lumbantobing, S.H., LL.M, FCIArb. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membimbing dan memberi motivasi kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum UNPAR.
5. Ibu Dr. Niken Savitri. S.H., MCL. Selaku Dosen wali penulis di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membimbing dan memberi motivasi kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum UNPAR dan terima kasih atas nasihat dan arahan ibu Niken selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang telah mengajarkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, serta seluruh jajaran tenaga kependidikan di UNPAR (TU, Pegawai, OB, Tenaga Keamanan, Tenaga Kebersihan, dll)

Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada kedua orang tua penulis, yaitu Bapak Dahni dan Ibu Djong Sunlien yang telah melahirkan, merawat, membimbing penulis serta memberikan dukungan dalam bentuk doa, materi, moral dan lain sebagainya yang tidak dapat penulis nilai besarnya pengorbanan-pengorbanan tersebut. semoga kelak penulis dapat membahagiakan keduanya secara lahir dan batin, kemudian kepada saudari-saudari penulis, Fennita dan Almh. Fanita yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk doa dan menghibur penulis selama pengerjaan skripsi ini, kemudian penulis juga memberikan ucapan terimakasih kepada Ce Vivi Carolin, yang selalu memberikan semangat, dukungan, inspirasi, bantuan sehingga penulis dapat melewati penulisan hukum ini dari awal hingga akhir. Kepada Nabila, Michella, Arthika, Eru, Stefanus, dan Sanjaya, terima kasih telah membantu penulis pada saat penulisan hukum, selalu memberi dukungan, dan semangat. Terimakasih kepada Doni, Bryan, dan Raka, terima kasih telah menjadi teman pada saat perkuliahan, yang selalu memberi kesenangan, memberi informasi terkait perkuliahan dan menemani penulis saat menyelesaikan penulisan hukum ini. Teman-teman grup ultah yaitu ko steven, ce vivi, lia dan amin yang selalu setia mendengar keluh kesah penulis dan telah membantu selama penulisan hukum. Teman-teman cinamon, khususnya Elton dan Shelly yang selalu setia mendengar keluh kesah penulis dan telah membantu selama penulisan hukum. Ibu penjual nasi kuning dekat kost yang selalu mendoakan dan memberi semangat kepada penulis, berkat bantuan semangat dan doa yang diberikan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Teman-teman Fakultas Hukum angkatan 2018, yang mendukung dan menemani penulis saat perkuliahan hingga akhir perkuliahan. Teman-teman dari Keluarga Mahasiswa Buddhist Parahyangan (KMBP), yang telah mendukung dan menemani penulis saat masa-masa kuliah hingga akhir kuliah. Teman-teman Pemuda Vihara Vimala Dharma (PVVD), yang selalu setia mendengar keluh kesah penulis

di vihara dan telah membantu memberikan semangat selama penulisan hukum.

Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada seluruh saudara sepupu saya, yang selalu memberikan semangat, motivasi, kritik dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan segenap pihak yang telah membantu yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih banyak.

Bandung, 28 Agustus 2023

Ferdi Putra Dinata

6051801055

DAFTAR ISI

	halaman
Lembar Pengesahan	ii
Lembar Integritas Akademik	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Penelitian	1
B.Rumusan Masalah	14
C.Tujuan Penelitian.....	14
D.Manfaat Penelitian	15
E.Metode Penelitian Hukum.....	15
F.Sistematika Penulisan Hukum	20
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA	21
A.Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	21
1.Pengertian Perlindungan Hukum	21
2.Pengertian Pekerja.....	23
3.Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	27
B.Pentingnya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	27
C.Tujuan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	28
D.Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	31
E.Jenis- Jenis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	32
BAB III TINJAUAN UMUM KECELAKAAN KERJA	37

	A.Pengertian Kecelakaan Kerja	37
	B.Dasar Hukum Kecelakaan Kerja	39
	C.Jenis-Jenis Kecelakaan Kerja	41
	D.Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja	44
	E.Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja.....	47
	F.Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	48
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	54
	A. Perbedaan Kedudukan Hukum Pekerja Paruh Waktu dengan Pekerja Tetap Dalam Hal Mengalami Kecelakaan Kerja	54
	B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan Ketentuan Ketenagakerjaan Yang Berlaku	84
BAB V	PENUTUP.....	97
	A.Kesimpulan	97
	B.Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		101

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Negara yang meratifikasi <i>Part Time Work Convention No.175</i>	13
Tabel 4.1 Tabel Unsur Pekerja Paruh Waktu Berdasarkan ILO	56
Tabel 4.2 Unsur Pekerja Tetap	59
Tabel 4.3 Tabel Perbandingan Unsur	59

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1.1 Grafik Peningkatan Pekerja Paruh Waktu di Indonesia	4
Gambar 4.1 Gambar Perbandingan antara Pekerja Tetap dengan Pekerja Paruh Waktu.....	60
Gambar 4.2 Pekerja Tetap dan Pekerja Paruh Waktu	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan sebagai suatu proses perencanaan yang dilakukan oleh organisasi perencanaan pembangunan untuk membuat suatu perubahan sebagai proses untuk meningkatkan kesejahteraan bagi setiap warga masyarakat. Konsep pembangunan ini merupakan proses untuk perbaikan yang berkesinambungan pada setiap diri warga masyarakat untuk menuju ke kehidupan yang lebih baik lagi atau menjadi lebih sejahtera sehingga terdapat beberapa cara untuk membuat dan menentukan tingkat kesejahteraan pada suatu Negara dan pada setiap warga masyarakat dalam pembangunan. Pembangunan tersebut adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia sebagai salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan Undang-Undang Dasar 1945, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.¹ Peran serta perusahaan dan tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan dapat meningkatkan daya produksi nasional.²

Dalam kondisi saat ini Indonesia semakin hari semakin banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar, sehingga banyak pekerja/buruh yang dibutuhkan baik pekerja penuh dan pekerja paruh waktu. Kehadiran perusahaan dalam rangka pembangunan dibidang ketenagakerjaan

¹ Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja Diakses melalui <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2007/15TAHUN2007PPPeni.htm#:~:text=Yang%20dimaksud%20dengan%20%22program%20pembangunan,ketenagakerjaan%20seuai%20dengan%20strategi%20ketenagakerjaan>, Tanggal 01 September 2022, Pukul 17.07 WIB.

² Zainal, A, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 95.

ditandai dengan pesatnya kuantitas pekerja/buruh dalam perusahaan. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2 menyatakan bahwat tenaga kerja merupakan setiap orang yang bisa melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Secara umum tenaga kerja dikelompokkan menjadi tenaga kerja tetap dan alih daya. Dari jam kerja dibagi menjadi pekerja tetap dan pekerja paruh waktu.⁴ Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sendiri tidak membedakan status antara pekerja penuh dan pekerja paruh waktu. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara khusus mengenai ketentuan pekerja paruh waktu. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga tidak membedakan status pekerja paruh waktu dan pekerja penuh. Segala hal yang berkaitan dengan hak-hak pengusaha, hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha, serta kewajiban pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak berbeda.⁵ Hal tersebut dapat terjadi karena dalam Pasal 1 Angka 2 dan Angka 3 ketentuan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

“2 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

³ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar), Pradnya Pramita, Jakarta, 2007, hlm. 12.

⁴ I Gusti Agung Indah Kusumayani dan I Made Walesa Putra, “ Penyelesaian Penggunaan Tenaga Kerja anak dibawah umur di Indonesia”, (Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana), 2018.

⁵ Willa Wahyuni, Hukumonline.Com, 04 Juli 2022, “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu” diakses melalui: <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-paruh-waktu-lt62c2bd7e04f06?page=all> , Tanggal 22 Oktober 2022, Pukul 18.02 WIB.

3 Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

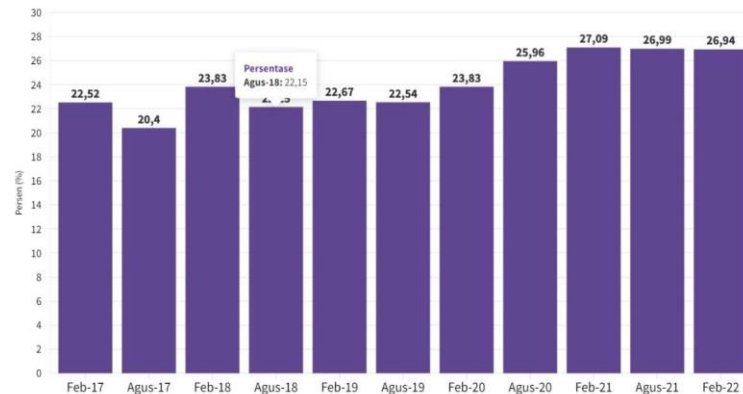
Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 dan Angka 3 ketentuan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Tenaga Kerja” dan “Pekerja/ Buruh” adalah “setiap orang” yang mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sendiri tidak membedakan status antara pekerja tetap dan pekerja paruh waktu. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara khusus mengenai ketentuan dari pekerja paruh waktu, sehingga ketentuan mengenai pekerja paruh waktu tidak diperjelas dalam ketentuan tersebut, maka mengenai definisi pekerja paruh waktu, harus dikaji dari ketentuan lain. Seperti yang dijelaskan oleh *International Labour Organisation* selanjutnya disebut ILO dalam Pasal 1 Huruf a *Part Time Work Convention 1994 No. 175* menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerja paruh waktu (*Part-Time Worker*) adalah seorang pekerja yang waktu kerja normalnya kurang dari pekerja yang bekerja dalam waktu penuh. Standar waktu yang dijelaskan oleh ILO untuk pekerja paruh waktu adalah kurang dari 35 jam dalam seminggu, atau 30 jam dalam seminggu.⁶ Sehingga dalam penelitian ini digunakan definisi dari ILO mengenai definisi dari pekerja paruh waktu.

Di dalam praktik untuk memenuhi kebutuhan operasional, beberapa dari perusahaan lebih memilih mempekerjakan pekerja paruh waktu. Akibat yang ditimbulkan dari perusahaan yang lebih memilih pekerja paruh waktu ini ditemukan peningkatan pekerja yang bekerja paruh waktu. Hal ini terlihat dalam data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat tingkat pekerja paruh waktu di Indonesia sebesar 26,94% pada Februari 2022. Kenaikan tersebut tercatat sejak Februari Tahun 2017 hingga Februari Tahun 2022. Ini berarti, 27 dari 100

⁶ ILO, *Non-standard forms of employment, What are part-time and on-call work?*, http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/langen/index.html. diakses tanggal 12 Desember 2022, Pukul 18.25 WIB.

penduduk bekerja di Indonesia merupakan pekerja paruh waktu.⁷ Hal tersebut dapat tergambar dalam bagan di bawah ini;

Gambar 1.1.
Grafik Peningkatan Pekerja Paruh Waktu di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022.

Perusahaan memilih pekerja paruh waktu karena ada banyak kepentingan perusahaan yang lebih terakomodir dengan perjanjian tersebut. Tetapi tetap harus ada perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu. Biasanya perlindungan tersebut terlihat dalam hak dan kewajiban yang diperjanjian oleh para pihak dalam perjanjian kerja.

Perusahaan sebagai pemberi kerja yang membutuhkan pekerja/buruh wajib untuk memenuhi hak-hak dari pada pekerja/buruh, demikian sebaliknya pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja. Hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja dan perusahaan) tercipta pada saat hubungan kerja.⁸

Sebelum lahirnya hubungan kerja dan lahirnya hak dan kewajiban harus adanya perjanjian kerja terlebih dahulu. Perjanjian kerja Menurut Pasal 1 Angka

⁷ Ali Mahmudan Juni 16, 2022, Tingkat Pekerja Paruh Waktu RI Capai 26,94% pada Februari 2022 <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/tingkat-pekerja-paruh-waktu-ri-capai-2694-pada-februari-2022>, diakses tanggal 14 Desember 2022, Pukul 15.28 WIB.

⁸ *Ibid*

14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang telah disepakati pekerja/buruh dan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.⁹ Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari R. Subekti, yang menyatakan bahwa:¹⁰

“Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.

Setelah terjadinya perjanjian kerja akan lahirnya sebuah hubungan kerja. Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan;

“Hubungan kerja adalah Hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, perintah, dan pengupahan”.

Dari pasal tersebut terlihat bahwa hubungan kerja di atas tersebut memiliki unsur:

1. Adanya Pekerjaan

Adanya suatu pekerjaan adalah unsur penting didalam hubungan kerja, sebelum timbulnya hubungan kerja harus ada yang namanya perjanjian kerja terlebih dahulu, antara pekerja dan pemberi kerja menyepakati perjanjian kerja yang telah mereka buat tersebut dan akan menjadi objek perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerjaan

⁹ Husni, lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 57.

¹⁰ R. Subekti, Aneka Perjanjian, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 63.

tersebut harus dilakukan sendiri, yang artinya pekerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan oleh siapapun kecuali apabila telah mendapatkan izin dari pemberi kerja. Yang mana sesuai dengan isi di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1603a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.”

Sifat perjanjian pekerja/buruh bersifat pribadi karena menyesuaikan dengan keahliannya pekerja. Pekerjaan yang dilakukan bersifat bebas sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat antara pekerja dan pemberi kerja, asalkan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.¹¹

2. Adanya Perintah

Dalam perjanjian kerja ini unsur perintah mempunyai peranan yang sangat mendasar, sebab tanpa adanya unsur perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Posisi setiap pihak berbeda, satu di posisi atas (pihak yang memberikan perintah), dan Pihak lain yang lebih rendah (pihak yang diperintah).¹²

3. Adanya Upah

Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi

¹¹ Lavenia Nadya Irianti, *Jurist-Diction*, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Perkawinan Antar Pekerja Sekantor Pasca Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017”, Universitas Airlangga, Volume 2 No. 1, Januari 2019, hlm. 191-192.

¹² *Ibid.*

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah:¹³

“Harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.”

Tiga hal diatas merupakan unsur pembentuk agar hubungan hukum merupakan hubungan kerja. Merupakan hal yang penting untuk menentukan apakah hubungan hukum tertentu merupakan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja. Dikatakan demikian sebab ada konsekuensi yang berbeda jika sesuatu diklasifikasikan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja. Ada hubungan kerja berarti ada pekerja. Ada pekerja berarti ada perlindungan hukum oleh sejumlah peraturan perundang-undangan untuk pekerja, seperti pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, waktu kerja, cuti, dan lain-lain.¹⁴

Berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati, akan lahir hubungan kerja, setelah itu baru akan lahir yang namanya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak misalnya hak pekerjaan/buruh yaitu menerima upah, menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut sebagai Jamsostek, menerima K3 (keselamatan dan kesehatan kerja).¹⁵ Sebaliknya juga perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mempunyai hak menerima hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pekerja, perusahaan berhak untuk memberikan perintah kepada pekerja, menerima ganti

¹³ I wayan Nedeng, Lokakarya Dua Hari: *Outsourcing* dan PKWT, Lembangtek, Jakarta, 2003, hlm. 2.

¹⁴ Abdul Rachmad Budiono, ARENA HUKUM Volume 6, Nomor 2, Agustus 2012, Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi NTB, Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, 18 September 2020, di akses melalui <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>, Tanggal 01 September 2022, Pukul 17.20 WIB.

rugi bilamana pekerja melanggar peraturan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, dan perusahaan juga berhak untuk melakukan suatu pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melanggar peraturan perusahaan.

Berkaitan dengan hak pekerja untuk mendapatkan keselamatan dan keamanan kerja pada saat melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemberi kerja, tentu ada resiko yang dapat menimpa pekerja baik saat mereka bekerja maupun saat mereka tidak bekerja untuk kepentingan pemberi kerja. Pekerja berisiko mengalami cacat sebagian, cacat seumur hidup, atau bahkan kematian. Yang disebabkan oleh karena adanya terjadi kecelakaan kerja didalam suatu pekerjaan. Kecelakaan yang terjadi selama pekerjaan, termasuk sakit selama pekerjaan, disebut kecelakaan kerja. Ini juga termasuk kecelakaan yang terjadi selama perjalanan dari rumah ke tempat kerja melalui *rute* yang wajar atau biasa dilalui.¹⁶

Menurut Pasal 1 Ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua menyatakan bahwa:

- (4) 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.

Demikian dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja menjelaskan bahwasannya untuk terhindar dari kecelakaan kerja berdasarkan Pasal 9 Ayat (1) yang menjelaskan bahwa:

- (1) Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang:
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya;

¹⁶ Husni Ialu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.154.

- b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
- c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan melaksanakan pembinaan terlebih dahulu terhadap pekerja, dengan cara ini akan mencegah terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Lalu melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berdasarkan Pasal 7 Ayat (2) menjelaskan mengenai penetapan kebijakan K3 sebagai berikut:

- (2) Dalam menyusun kebijakan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), pengusaha paling sedikit harus:
 - a. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:
 - 1) Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko;
 - 2) Perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
 - 3) Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 - 4) Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
 - 5) Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
 - b. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus; dan
 - c. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Telah diberikan sebuah pencegahan agar para pekerja tersebut tidak mengalami kecelakaan dan terjamin bahwasannya mereka tidak akan mengalami kecelakaan kerja.

Demikian dalam hal terjadi kecelakaan kerja, perusahaan harus memperhatikan perlindungan kerja terhadap pekerja. Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh hak atas perlindungan keselamatan, kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan perlakuan dan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Demikian juga Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerjadan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Adapun pengertian Jaminan Sosial Tenaga kerja menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal. Dari ketentuan di atas dapat diketahui, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja berhak menerima santunan berupa uang dan biaya pengobatan dari PT. JAMSOSTEK sesuai dengan isi Pasal 8 dan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, atau dari pengusaha jika belum terdaftar sebagai peserta Jamsostek tetap berhak mendapat perlindungan dari terjadinya kecelakaan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyebutkan:

“Manakalah karyawannya mengalami kecelakaan kerja, maka segala pembayaran yang dikeluarkan oleh korban maupun keluarganya harus menjadi tanggung jawab pihak-pihak yang terkait yakni Jamsostek atau pengusaha”.

Dengan demikian pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja berhak untukmemperoleh apa yang menjadi haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jamsostek, namun terdapat beberapa kekurangan sebagai pekerja paruh waktu, salah satunya

menurut Binus University, yakni Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum.¹⁷ Artinya tidak adanya sistem keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) dan jaminan sosial bagi para pekerja paruh waktu tersebut.¹⁸ Pekerja khususnya Pekerja paruh waktu tidak mendapatkan perlindungan terhadap pekerja seperti halnya pekerja formal pada umumnya yang mendapatkan perlindungan hukum dibidang jaminan sosial dan keselamatan kerja. Tidak adanya sistem Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3), dan jaminan sosial bagi para pekerja paruh waktu tersebut. Seperti dijelaskan Binus University menyatakan bahwa terdapat perbedaan mengenai keselamatan kerja antara pekerja paruh waktu tersebut. sehingga terdapat perbedaan pekerja paruh waktu yang mengalami kecelakaan kerja dalam hal kedudukan hukum dan perlindungan hukumnya.

Masih berkaitan dengan hak jaminan keselamatan kerja, Menurut *Part Time Work Convention No. 175*, pekerja paruh waktu dan pekerja tetap dianggap sama sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja yang sama, terlibat dalam pekerjaan yang sama, dan bekerja di tempat yang sama. Mereka juga memiliki hak yang sama untuk berorganisasi, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak mendapat diskriminasi dalam pekerjaan.¹⁹ Mereka juga memiliki hak yang sama untuk berorganisasi, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak mendapat diskriminasi dalam pekerjaan.²⁰

Di Indonesia sendiri pekerja paruh waktu rentan sekali mengalami yang namanya kondisi kerja yang tidak layak ataupun sering sekali pekerja paruh waktu mendapatkan diskriminasi yang berasal dari tempat kerjanya, mulai dari tidak adanya jaminan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja, upah yang lebih

¹⁷ Binus University Business School, Keuntungan dan Kekurangan Kerja Part Time, 01 Oktober 2020, Diakses melalui Link <https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/10/keuntungan-dan-kekurangan-kerja-part-time/>, Pda tanggal 20 Mei 2023, Pukul 16.56, WIB.

¹⁸ Disi Riwanda Rabbani, Universitas Gadjah Mada, "Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT. Aseli Dagadu Djokdja", Jurnal Studi Pemuda Vol. 6 No. 2 September 2017.

¹⁹ *Article 1 Part Time Work Convention No. 175*, 1994.

²⁰ *Ibid*, Article 4.

kecil dibandingkan dengan pekerja tetap, dan tidak adanya sistem jaminan sosial maupun jenjang karir bagi para pekerja paruh waktu tersebut.²¹ Menurut Nabiyla Risfa Izzati menyatakan bahwa Dari sisi pengaturan hukum, hingga saat ini jenis hubungan kerja paruh waktu belum memiliki payung hukum yang memadai. Sebagai gambaran, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih mengatur jam kerja secara *rigid*, dengan memberikan pengecualian-kecualian yang terbatas. Karena belum adanya aturan hukum bagi pekerja paruh waktu maka perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu sampai saat ini dapat dikatakan belum ada. Akibatnya, hal-hal terkait hak dasar pekerja, seperti kesehatan dan keselamatan kerja yang mana dalam hal ini terkait dengan kecelakaan kerja, ataupun hak-hak jaminan sosial bagi pekerja paruh waktu belum dapat terlindungi.²²

Terkait dengan perlindungan hukum, walaupun sudah terdapat konvensi yang mengatur mengenai pekerja paruh waktu yang berlaku internasional seperti *Part Time Work Convention No. 175*, tidak semata-mata dapat dilaksanakan begitu saja di suatu Negara tertentu Negara tersebut pertama-tama harus meratifikasinya terlebih dahulu, seperti Indonesia yang tidak meratifikasi konvensi mengenai pekerja paruh waktu tersebut.²³ Maka dari itu konvensi tersebut tidak dapat diterapkan di Indonesia. Diketahui terdapat 20 Negara-Negara yang meratifikasi *Part Time Work Convention No. 175*, Negara-Negara tersebut adalah:²⁴

²¹ Disi Riwanda Rabbani, Universitas Gadjah Mada, "Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT. Aseli Dagadu Djokdja", Jurnal Studi Pemuda Vol. 6 No. 2 September 2017.

²² Nabiyla Risfa Izzati, Universitas Gadjah Mada, Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Jilid 50 No.3, Juli 2021, hlm. 295.

²³ *Ibid*, Article 7.

²⁴ ILO (Normlex, Information System on International Labour Standards), Ratifications of C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), http://www.oit.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:3230332912641:::P11300_INSTRUMENT_SORT:3, diakses pada tanggal 14 Desember 2022, Pukul 16.03 WIB.

Tabel 1.1
Negara yang meratifikasi *Part Time Work Convention No. 175*

No	Country	Date	Status	Note
1	Albania	03 Mar 2003	In Force	
2	Australia	10 Aug 2011	In Force	
3	Belgium	08 Jun 2016	In Force	
4	Bosnia and Herzegovina	18 Jan 2010	In Force	
5	Cyprus	28 Feb 1997	In Force	
6	Finland	25 May 1999	In Force	
7	Guatemala	28 Feb 2017	In Force	
8	Guyana	03 Sep 1997	In Force	
9	Hungary	09 Apr 2010	In Force	
10	Italy	13 Apr 2000	In Force	
11	Luxembourg	21 Mar 2001	In Force	
12	Mauritius	14 Jun 1996	In Force	
13	Netherlands	05 Feb 2001	In Force	
14	Paraguay	29 Nov 2021	In Force	
15	Portugal	02 Jun 2006	In Force	
16	Russian Federation	29 Apr 2016	In Force	
17	Slovenia	08 May 2001	In Force	
18	Sudan	04 Oct 2019	In Force	
19	Sweden	10 Jun 2002	In Force	
20	Kazakhstan	25 May 2022	Not in force	The convention will enter into force for Kazakhstan on 25 May 2023

Sumber: *Normlex, Information System on International Labour Standards 2017*

Berdasarkan hal tersebut dirasa perlu untuk mengetahui bagaimana pengaturan tentang pekerja paruh waktu yang berlaku di Indonesia agar dapat mengetahui kedudukan hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu di Indonesia. Karena tidak adanya regulasi mengenai pekerja paruh waktu, dan mengingat bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga tidak memberikan perbedaan mendasar antara pekerja tetap

dan pekerja paruh waktu, sementara mengingat bahwa adanya peningkatan pada pekerja/buruh khususnya pekerja paruh waktu di Indonesia, maka dirasa penting untuk meneliti bagaimana pengaturan tentang hak pekerja paruh waktu untuk mendapatkan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya pada saat mengalami kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

**“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PARUH WAKTU
YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN
KETENTUAN KETENAGAKERJAAN YANG BERLAKU”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis memperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbedaan kedudukan hukum pekerja paruh waktu dengan pekerja tetap dalam hal mengalami kecelakaan kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum yang diterapkan terhadap pekerja paruh waktu yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku?

C. Tujuan Penelitian

Dengan melihat kepada rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Mengkaji dan menganalisis lebih dalam dan menemukan apakah ada perbedaan kedudukan hukum antara pekerja paruh waktu dengan pekerja tetap dalam hal mengalami kecelakaan kerja.
2. Mengkaji dan menganalisis lebih dalam untuk dapat melihat apakah ada perlindungan hukum yang diterapkan terhadap pekerja paruh waktu

yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terhadap permasalahan hukum berdasarkan rumusan masalah di atas adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan berkaitan dengan problematika pekerja paruh waktu yang perlindungan hukumnya belum diatur secara eksplisit.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi, saran serta penjelasan bagi pemerintah dan seluruh *stakeholder* dalam rangka memberikan masukan terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur ketentuan bagi pekerja paruh waktu. Sekaligus memberikan informasi dan penjelasan bagi masyarakat mengenai perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu.

E. Metode Penelitian Hukum

1. Metode yang digunakan

Dalam penelitian ini, metode yuridis normatif digunakan. Penelitian hukum normatif adalah jenis penelitian hukum yang melihat hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku di masyarakat dan berfungsi sebagai referensi untuk perilaku setiap orang.²⁵ Penelitian hukum normatif pada dasarnya mengkaji hukum yang dianggap sebagai norma atau kaidah yang berlaku di masyarakat dan berfungsi sebagai referensi untuk perilaku

²⁵ Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram University Press, 2020, hlm. 29.

setiap masyarakat.²⁶ Dalam menganalisis/ mengkaji yang di dapatkan dari hasil studi pustaka secara sistematis dan terstruktur. Dalam penulisan penelitian ini digunakan metode yuridis-normatif.

2. Data yang dibutuhkan

Penelitian ini berfokus dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang memadai terkait perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu. Penelitian ini menggunakan tiga bahan hukum yakni:

a. Bahan Hukum Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama terkait dengan permasalahan yang dibahas. Yang terdiri dari Peraturan perundang-Undang.²⁷ Sehingga penelitian ini menggunakan bahan primer yang terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- 3) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

²⁶ H. Ishaq, Metode Penelitian Hukum, Alfabeta, Bandung, 2020, hlm. 66.

²⁷ Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 30.

- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian.
- 7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan sekunder merupakan kumpulan dari semua publikasi mengenai hukum yang tidak termasuk dalam dokumen resmi. Dokumen-dokumen tersebut dapat berupa buku, teks, jurnal, kamus hukum, komentar atas putusan yang dapat membantu dalam penelitian ini.²⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dapat berupa artikel, kamus besar, dan ensiklopedia, yang berfungsi sebagai pelengkap dan penjelasan bahan hukum primer dan sekunder.²⁹ Bertujuan untuk membantu berkaitan dengan pencarian bahan kajian dalam penelitian ini.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan sumber data yang berasal dari perpustakaan seperti perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan dan perpustakaan lainnya. Selain sumber data yang berasal dari perpustakaan, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan sumber data yang berasal dari internet. Penulis menggunakan berbagai macam sumber data yang relevan digunakan dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

²⁸ Mahmud Peter Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 141.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 54.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan pengumpulan data dengan cara Studi Pustaka. Merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh penulis untuk bisa mendapatkan informasi yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Sehingga dalam pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini penulis menggunakan studi pustaka.

5. Analisis Data

Penulis menggunakan analisis data yang terdiri dari penafsiran maupun konstruksi hukum. Penafsiran adalah metode yang digunakan untuk memahami makna yang ada dalam peraturan-peraturan yang dipakai dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi secara konkrit.³⁰

Metode penelitian yuridis normatif ini akan dilakukan dalam penelitian untuk mengkaji peraturan-peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja khususnya pada pekerja paruh waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa cara penafsiran hukum sebagai dasar untuk menganalisis Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Penafsiran hukum sendiri terdiri dari:³¹

- a. Penafsiran Gramatikal (dari segi bahasa), dengan cara menemukan makna dari suatu ketentuan hukum yang berasal dari kata per kata yang pemakaian kata tersebut digunakan sehari-hari atau secara teknis yuridis.
- b. Penafsiran Historis, dibagi menjadi dua macam yakni penafsiran sejarah hukum dan penafsiran sejarah Undang-Undang.

³⁰ Afif Khalid, Penafsiran Hukum Oleh Hakim Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia, Jurnal Al' Adl, Vol. VI No. 11, 2014, hlm. 11.

³¹ I Dewa Gede Atmaja, Penafsiran Konstitusi Dalam Rangka Sosialisasi Hukum, Pidato Pengenalan Jabatan Guru Besar Hukum Tata Negara pada Fakultas Hukum Universitas Udayana, 1996, hlm. 7.

- c. Penafsiran Sistematis, yakni dengan cara menyelidiki suatu sistem tertentu dalam suatu tata hukum.
- d. Penafsiran Sosiologis, dengan cara melihat dari tujuan atau makna baru dari suatu aturan yang disesuaikan pada situasi masyarakat sekarang.

Lalu dalam penelitian ini penulis juga akan menggunakan metode penemuan hukum yakni konstruksi hukum, atau juga disebut metode argumentasi yang terdiri dari beberapa cara yakni: ³²

- a. Analogi, yakni dengan cara mencari persamaan-persamaan, pada saat menemukan persamaan maka kita dapat menemukan suatu aturan untuk suatu kasus yang tidak dimaksudkan oleh aturan tersebut.
- b. *Argumentum A Contrario*, kebalikan dari Analogi, yakni dengan cara mencari perbedaan, yang mana pada saat menemukan perbedaan kita tidak bisa menentukan suatu aturan.
- c. Penghalusan Hukum, yakni dengan cara mengeluarkan daya jangkau berlakunya suatu aturan, yang artinya “seakan-akan” mempersempit keberlakuannya pada suatu peristiwa hukum konkret yang belum memiliki pengaturannya.

³² Mr. C. Paul Scholten, *Asser's Handleiding ot de Beoefening van het Nederlandsch burgerlijk Recht: Algemeen Deel*, Zwolle: W.E.J. Tjeenk Wilink, 1934, hlm. 3.

F. Sistematika Penulisan Hukum

Adapun Sistematika penulisan hukum ini terdiri atas 5 (lima) bab yakni sebagai berikut:

BAB I :Pendahuluan

Bab ini akan berisi uraian permasalahan secara garis besar yang terdiri dari latar belakang, mengidentifikasi permasalahan yang timbul, tujuan penulisan, manfaat penelitian, metode penelitian yang digunakan serta sistematika penulisan.

BAB II : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Dalam bab ini penulis akan menjabarkan terkait teori perlindungan hukum bagi pekerja secara umum.

BAB III : TinjauanUmum Kecelakaan Kerja

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan terkait hal-hal yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan yang terkait dengan kecelakaan kerja.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini akan membahas hasil penelitian serta pembahasannya yang berkaitan dengan penelitian tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan Ketentuan Ketenagakerjaan Yang Berlaku.

BAB V : Penutup

Bab ini memuat mengenai kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis pada bab sebelumnya