

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor : 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

**Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja
Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan
Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta
Kerja Menjadi Undang-Undang**

OLEH:

Charles Fredrick

NPM : 6051901194

PEMBIMBING:

Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.



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

Bandung

2024

Penulisan Hukum dengan judul

Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

yang ditulis oleh:

Nama: Charles Fredrick

NPM: 6051901194

Pada tanggal: 17/01//2024

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana

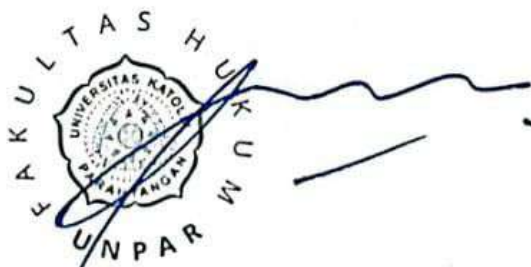
Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing/Pembimbing I



(Dr. Ida Susanti S.H., LL.M., CN.)

Dekan,



(Dr. R.B. Budi Prastowo, S.H., M.H)



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 : Charles Fredrick

NPM : 6051901194

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

“Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang”

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, 17 Januari 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum




Charles Fredrick

6051901194

ABSTRAK

Pada dasarnya, pasal 27 (2) UUD 1945 mengakui dan menjamin hak bekerja daripada setiap warga negara tanpa pembedaan apapun. Dalam hubungan kerja, terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik oleh pekerja maupun pemberi kerja. Dalam hal bekerja, kecelakaan kerja bisa terjadi sewaktu-waktu sekalipun upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah pekerja laksanakan. Terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena keterbatasan fisiknya. Dengan tidak bekerja, pekerja tidak memenuhi hak dan kewajiban terhadap pemberi kerja. Ketidakterpenuhinya hak dan kewajiban pekerja memicu konsekuensi hukum berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu alasan PHK yang diperkenankan ialah akibat kecelakaan kerja. PHK akibat kecelakaan kerja menimbulkan persoalan hukum mengenai klasifikasi PHK dan pemenuhan hak bekerja. Selain itu, perlindungan ekonomis daripada pekerja dan keluarga pekerja turut menjadi persoalan hukum.

Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan metode penelitian yang bersifat yuridis-normatif dengan cara mencari peraturan yang berlaku untuk diterapkan dalam kondisi kecelakaan kerja sehingga akan diketahui akibat hukum yang diperoleh dan perlindungan hak berupa kompensasi yang akan didapat bagi pekerja yang di PHK akibat kecelakaan kerja.

Kata Kunci : Hak Bekerja, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3), Pemutusan Hubungan Kerja, Kompensasi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum yang berjudul “**Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang**”. Penulisan hukum ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana pada Jurusan Studi Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa penulisan hukum yang disusun ini masih memiliki banyak kekurangan karena berbagai tingkat kesulitan dalam penyusunan penulisan hukum ini. Namun, berkat bimbingan, dorongan, semangat, dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya penulisan hukum ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, karena dengan berkat, bimbingan, dan kasih-Nya penulis dapat memiliki kemampuan, kesehatan, dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan hukum ini dan menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
2. Keluarga penulis, yaitu Marianus Mangambar Manalu dan Riomin Nababan selaku orang tua penulis serta saudara kandung penulis yakni Yohanes Chandra dan Veronika Elisa, dan kerabat saudara lain yang senantiasa mendoakan dan mendukung penulis selama proses penyusunan penulisan hukum ini dan selama proses menyelesaikan pendidikan;
3. Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, serta saran selama proses skripsi ini sehingga segala sesuatu dapat berjalan dengan baik dan lancar;
4. Ibu Dyan Franciska Dumaris Sitanggang, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing proposal penulisan hukum;

5. Ibu Dr. Anne Safrina Kurniasari, S.H., LL.M. selaku dosen wali penulis, terima kasih atas bimbingan, arahan dalam memilih mata kuliah, dan semangat dalam menjalani perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan;
6. Teman-teman Fakultas Hukum Unpar angkatan 19 sebagai teman seperjuangan penulis yang senantiasa membantu selama proses perkuliahan;
7. Dan teman-teman penulis yang bersekolah di Sedes Sapientiae Bedono yang namanya tidak bisa disebutkan satu-persatu;

Penulis menyadari bahwa Penulisan Hukum ini tidak lepas dari kekurangan, maka dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan dan menghargai setiap saran dan masukan demi kesempurnaan penulisan hukum ini. Besar harapan penulis semoga penulisan hukum ini bermanfaat bagi setiap pembaca dan dapat dijadikan acuan bagi kelangsungan hukum, khususnya pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik yang terkena PHK akibat kecelakaan kerja.

Bandung, 19 Desember 2023

Charles Fredrick

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	5
1.1. Latar Belakang.....	5
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.5. Metode Penelitian	13
1.6. Sistematika Penulisan	16
BAB II HAK BEKERJA BAGI PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA.....	18
2.1 Hak bekerja	18
2.1.1. Pengertian hak bekerja dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945	18
2.1.2. Hak bekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	19
2.1.3. Pengertian hak bekerja menurut Undang-Undang Hak Asasi Manusia dan Instrumen Hak Asasi Manusia.	20
2.2 Hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik.....	20
2.3 Hak pekerja mempertahankan pekerjaan	23
2.4 Hak keselamatan dan keamanan bekerja.....	25
BAB III KECELAKAAN KERJA.....	27
3.1. Kecelakaan Kerja Dalam Hubungan Kerja.....	27
3.1.1. Pengertian Kecelakaan Kerja	27
3.1.2. Pengertian Kecelakaan Kerja menurut para ahli.....	27
3.1.3. Klasifikasi kecelakaan kerja.....	29
3.1.4. Klasifikasi Jenis Cidera Akibat Kecelakaan Kerja	33
3.1.5. Penyebab Kecelakaan Kerja.....	35
3.2. Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	37
BAB IV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	41
4.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	41
4.2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	44
4.3. Larangan PHK	47

4.4.	Hak dan Kewajiban Pengusaha dalam PHK	49
4.5.	Hak dan Kewajiban Pekerja dalam PHK	54
4.6.	Prosedur PHK	55
BAB V ANALISIS UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA		58
5.1.	Klasifikasi kecelakaan kerja yang dapat dilakukan PHK oleh pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja	58
5.2.	Hak untuk bekerja dan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja	60
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		67
6.1.	Kesimpulan	67
6.2.	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		70
RIWAYAT HIDUP		75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hal yang fundamental untuk pembangunan negara Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang selanjutnya akan disebut dengan UUD 1945 secara tegas menyatakan bahwa “setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”. Ketentuan ini memiliki makna bahwa setiap warga negara berhak untuk bebas memilih, mendapat kesempatan yang sama, serta memperoleh pekerjaan dan penghasilan guna mencapai kesejahteraan. Sebaliknya, negara sebagai pemangku kepentingan hak asasi yang dimiliki semua masyarakat mempunyai kewajiban memfasilitasi kebutuhan hidup setiap masyarakatnya dalam hal ini yaitu pekerjaan. Negara berkewajiban menyediakan fasilitas dan lapangan pekerjaan yang layak bagi warga negaranya secara merata bagi warga negaranya tanpa terkecuali.

Kewajiban negara dalam menyediakan fasilitas dan lapangan pekerjaan yang layak bagi warga negaranya diatur melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sekaligus upaya negara untuk menjamin hak asasi warga negara memberikan peluang hak bekerja seluas-luasnya bagi pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi dirinya serta keluarga pekerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan menjelaskan yang dimaksud ketenagakerjaan ialah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja¹. Dalam hubungan kerja, terdapat kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara, pemberi kerja ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hubungan kerja yang baik mengatur penjaminan hak-hak dasar pekerja, menjamin kesetaraan

¹ Pasal 1 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

dan kesempatan bekerja, dan berhak menerima perlakuan tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. UUD 1945 menjadi landasan dalam melindungi dan menjamin hak asasi warga negara guna mendapat perlakuan yang sama tanpa membedakannya dari suku, ras, ataupun agama. Hal tersebut diatur dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang secara tegas menyatakan bahwa

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu”.

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki kedudukan sebagai pemangku kewajiban (*duty holder*) yang bertugas untuk memberikan perlindungan kepada hak asasi manusia setiap warga negaranya. Tugas tersebut hadir menjadi kewajiban negara karena ada tanggung jawab negara untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) Hak Asasi Manusia setiap masyarakatnya. Menurut Franz Magnis Suseno paham negara hukum berdasarkan keyakinan bahwa kekuasaan negara harus dijalankan atas dasar hukum yang baik dan adil². Bahwa untuk mewujudkan hukum yang baik dan adil dapat dilaksanakan dalam hubungan kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan menjelaskan yang dimaksud ketenagakerjaan ialah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja³. Dalam hubungan kerja, terdapat kesepakatan yang memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara, pemberi kerja ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam dunia kerja, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karenanya harus membentuk perjanjian kerja terlebih dahulu sebagai dasar kesepakatan yang dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan. Perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian yang mengatur

² Franz Magnis, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Dasar Kenegaraan Modern*, (Jakarta: Gramedia, 1991), hal. 295.

³ Pasal 1 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

hubungan hukum antara pemberi kerja atau pengusaha dengan buruh atau pekerja. Agar membentuk hubungan kerja yang sah perlu dibuat pula perjanjian yang sah secara hukum.

Bahwa saat melaksanakan pekerjaan, kecelakaan kerja merupakan resiko pekerjaan tanpa ada yang bisa menduganya. Kecelakaan ini terjadi bukan hanya di tempat pekerjaan saja, tetapi bisa juga terjadi saat hendak pergi kerja maupun saat pulang kerja. Kecacatan sebagai akibat kecelakaan kerja mungkin saja sewaktu-waktu dapat terjadi. Pada tahun 2021, jumlah data kecelakaan kerja di Indonesia berjumlah 234.270 kasus. Sebelumnya di tahun 2020 berjumlah 221.740 kasus. Hal ini mengindikasikan jumlah kecelakaan di tahun 2021 naik 5,65 % dari tahun sebelumnya.⁴ Kecacatan akibat kecelakaan kerja menjadikan pekerja/buruh yang dahulunya normal menjadi cacat fisik akibat kecelakaan kerja dan dapat disebut sebagai penyandang disabilitas fisik. Penyandang disabilitas sebagai bagian dalam masyarakat juga memiliki hak bekerja sama seperti pekerja/buruh normal. Hal tersebut dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang selanjutnya disebut sebagai UU Penyandang Disabilitas menjamin dan melindungi hak bekerja penyandang disabilitas. Sebagaimana dituangkan dalam Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2), hak atas pekerjaan dalam UU Penyandang Disabilitas juga menjamin bahwa penyandang disabilitas dapat memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh perusahaan swasta, pemerintah negara bagian dan daerah, badan usaha milik negara (BUMN). BUMN), dan jenis pemerintahan lainnya. Pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas, sesuai dengan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas. dengan Disabilitas. Mempekerjakan penyandang disabilitas minimal berjumlah satu persen dari jumlah tenaga kerja suatu perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2). Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dilindungi oleh hukum terlepas dari tingkat keparahan disabilitas yang mereka alami. Pengusaha wajib memberikan

⁴ M Ivan Mahdi, 2022, *Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Meningkat* <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/kasus-kecelakaan-kerja-di-indonesia-alami-tren-meningkat>, (diakses pada 19 Desember 2022).

perlindungan sesuai dengan beratnya kecacatan seseorang, sebagaimana tercantum dalam Pasal 67 UU Ketenagakerjaan.

Walaupun perlindungan hak bekerja bagi penyandang disabilitas telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan, hak penyandang disabilitas dewasa ini masih sering ditemukan adanya perlakuan diskriminasi oleh perusahaan baik saat perekrutan maupun saat bekerja di tempat kerja⁵. Penyandang disabilitas dalam melakukan pekerjaannya tentu tidak terlepas dari kendala karena memiliki keterbatasan fisiknya, bahwa pekerja disabilitas akibat ketidaksempurnaannya sering mendapatkan perlakuan diskriminasi untuk memperoleh hak pekerjaan⁶.

Dalam UU Penyandang Disabilitas, definisi penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 1 ayat (1), yaitu :

“Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Paradigma baru komitmen negara dalam menjamin dan menjaga hak-hak individu penyandang disabilitas telah ditetapkan melalui Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas dengan uraian tersebut. Hak untuk hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, kesehatan, politik, dan hak-hak lainnya secara khusus dituangkan dalam Pasal 5 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas, yang secara umum mengatur tentang jaminan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas.

Kecacatan akibat kecelakaan kerja menjadi penyandang disabilitas fisik mempengaruhi kedudukannya dalam kehidupan sosial kemasyarakatan. Penyandang disabilitas masih menghadapi diskriminasi dan pengucilan dari

⁵ Ismail Shaleh, 2018, *Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 20, Nomor. 1, (April, 2018), hal. 63-82.

⁶ Yuni Ratnasari dan Made Suksma Prijandhini Devi Salain, 2016, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Disabilitas terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan*, Jurnal Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 04 Nomor 03, April 2016, hal. 2.

masyarakat luas, yang mempersulit mereka untuk mencapai hak asasi manusia seperti upah yang setara dan upaya yang setara⁷.

Peran pemerintah dalam mencapai ketenagakerjaan yang adil sebagai upaya untuk melindungi warga negaranya, khususnya para pekerjanya, tercermin dalam hak-hak penyandang disabilitas.⁸ Persoalan penyandang disabilitas seharusnya adalah persoalan masyarakat bersama. Persoalan tentang pemahaman masyarakat terhadap kaum penyandang disabilitas fisik yang selalu dianggap sebagai kekurangan atau ketidakmampuan seseorang secara fisik sehingga penyandang disabilitas fisik kerap dianggap sebagai orang sakit yang senantiasa membutuhkan pertolongan dalam hal apapun termasuk dalam pekerjaan. Begitu juga dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menganggap penyandang disabilitas fisik tidak mampu menjalankan pekerjaannya walaupun sebelumnya pekerja bekerja di perusahaan tersebut. Padahal dengan cara berpikir masyarakat dan pengusaha itu sendiri justru menimbulkan ketidakadilan bagi penyandang disabilitas, karena mereka ingin dianggap sebagai masyarakat yang setara pada umumnya tanpa dibeda-bedakan meskipun ada keterbatasan dalam dirinya. Dengan adanya hambatan dan kesulitan tersebut, para penyandang disabilitas hidup dalam kondisi yang rentan akan diskriminasi, terbelakang, dan terjebak pada kondisi ekonomi yang rendah. Seharusnya yang dapat dipahami bersama bahwa penyandang disabilitas mempunyai harkat dan martabat yang sama dengan masyarakat non disabilitas yang lainnya. Berangkat dari cita-cita penyandang disabilitas yang ingin diperlakukan sama seperti masyarakat pada umumnya, maka sekiranya tidak tepat bila penyandang disabilitas dijadikan sebagai objek belas kasihan.

Pemerintah Indonesia telah menerbitkan dan menetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 atau dikenal dengan Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang selanjutnya disebut sebagai UU No. 6 Tahun 2023, yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kerja yang berlimpah bagi warga

⁷ Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, 2016, *Perlindungan Hukum dari Diskriminasi bagi Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja*, Jurnal Hukum Program Kekhususan Hukum Ekonomi dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya (UAJY), Yogyakarta, hal. 1.

⁸ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, hal. 3.

negara Indonesia di seluruh tanah air. UU Ketenagakerjaan yang dahulu mengatur tentang hak dan tanggung jawab pengusaha dan pekerja, diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023. PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu bidang yang diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 mengubah hak dan tanggung jawab sehubungan dengan pekerjaan. Kalau bicara penyebab PHK, ada dua kategori, yaitu yang diperbolehkan dan yang tidak. Pasal 153 ayat (1) huruf (j) UU No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa pengusaha tidak boleh memecat pekerja atau buruh karena cacat tetap, sakit karena kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang tidak diketahui perkiraan waktu pemulihannya, sesuai dengan surat keterangan dokter. Selain itu, menurut Pasal 153 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023, pelaku usaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang terkena dampak apabila dilakukan PHK karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Dengan disahkannya undang-undang ini, pemerintah mengambil peran aktif dalam memastikan bahwa penyandang disabilitas di tempat kerja memiliki hak hukum untuk terus bekerja. Pekerja dapat diberhentikan jika sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja lebih dari dua belas bulan dan tidak dapat melaksanakan tugas pekerjaannya, sesuai Pasal 154A huruf (m) UU No. 6 Tahun 2023. Meskipun Pasal 153 huruf (j) UU No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa pekerja tidak dapat diberhentikan karena kecelakaan kerja yang tidak dapat ditentukan masa pemulihannya, ketentuan Pasal 154A huruf (m) undang-undang tersebut menyatakan bahwa seorang pekerja dapat diberhentikan jika menjadi cacat akibat suatu pekerjaan. kecelakaan dan waktu penyembuhannya lebih dari 12 bulan. Akibatnya, terdapat persoalan keabsahan Pasal 154A huruf (m) dan Pasal 153 huruf (j) UU No. 6 Tahun 2023. Secara spesifik, belum adanya kejelasan mengenai standar derajat kecelakaan kerja yang mengakibatkan disabilitas bagi pekerja sehingga berdampak pada kemampuan mereka untuk di PHK atau tidak. Pekerja dan buruh yang menjadi tidak mampu karena kecelakaan kerja menghadapi ketidakadilan dalam pekerjaan dan hak mereka untuk bekerja dilanggar karena ketidakjelasan peraturan perundang-undangan.

Contoh pekerja yang terkena PHK karena mengalami kecelakaan kerja adalah Giri Pamungkas (27), mantan karyawan PT HRI di Karawang, Jawa

Barat, yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja di PT HRI mengakibatkan Giri kehilangan empat jarinya. Sayangnya, majikan memecatnya setelah kecelakaan itu. "Diberhentikan secara paksa dari pekerjaan dan dibujuk untuk dipekerjakan kembali".⁹

Adanya penemuan fenomena pekerja yang terkena PHK akibat kecelakaan kerja menjadi persoalan sejauh manakah pemberi kerja seharusnya bertanggung jawab terhadap hak bekerja daripada pekerja yang telah bekerja pada perusahaannya. Bahwa setiap pekerja pada dasarnya berhak mendapatkan perlindungan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan. Artinya, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan beban daripada pemberi kerja ataupun pengusaha. Tanggung jawab pemberi kerja atau pengusaha bukan hanya ketika tidak terjadi kecelakaan kerja, terlebih dalam hal terjadi kecelakaan kerja saat melakukan pekerjaan seharusnya pemberi kerja turut mengupayakan perlindungan khusus. Adapun maksud dari upaya perlindungan khusus sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan hak asasi manusia.¹⁰ Termasuk dalam keamanan kerja adalah keamanan ekonomi, yang mengacu pada kemampuan pekerja untuk mendapatkan cukup uang untuk menutupi biaya hidup pokoknya, serta biaya keluarganya, bahkan ketika ia tidak mampu bekerja. alasan di luar kendali mereka.¹¹

Bahwa PHK akibat kecelakaan kerja perlu diteliti lebih lanjut karena terdapat persoalan hukum di dalamnya. Persoalan hukum yang menjadi urgensi ialah bagaimana pemenuhan hak bekerja bagi pekerja yang mengalami PHK akibat kecelakaan kerja serta bagaimana pemenuhan hak pasca PHK akibat kecelakaan kerja. Berkembang dari latar belakang tersebut, penulis termotivasi

⁹Kisah Pilu Giri Buruh Karawang, di-PHK Usai Kehilangan 4 Jari, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220215073634-92-759225/kisah-pilu-giri-buruh-karawang-di-phk-usai-kehilangan-4-jari>, diakses pada 4 Januari 2023.

¹⁰ Anies Mahanani dan Devi Aprilina, *Lemahnya UU Cipta Kerja Dalam Rangka Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas*, <https://lbhsembada.id/lemahnya-uu-cipta-kerja-dalam-rangka-perlindungan-dan-pemenuhan-hak-penyandang-disabilitas/>, diakses pada 7 Januari 2023.

¹¹ Renata Christha Auli, S.H., *Prinsip dan Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-lt6321be2336d65>, diakses pada 10 Maret 2023.

untuk melakukan penelitian untuk menganalisis hak bekerja agar penerapan konsep hak asasi manusia yang bersumber dari Pancasila menjunjung tinggi prinsip keadilan bagi seluruh masyarakat di Indonesia, juga selaras dengan pasal 6 UU Ketenagakerjaan yang secara tegas mengatur bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Oleh karenanya, tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui apakah aturan dalam UU No. 6 Tahun 2023 sudah sesuai dengan pemenuhan dalam kebutuhan hak bekerja dan hak atas PHK para penyandang disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja. Berkembang dari latar belakang tersebut, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hak Bekerja bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa rumusan permasalahan sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana klasifikasi pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja yang dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha terhadap pekerja ?
- 1.2.2. Apakah pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja oleh pemberi kerja bertentangan dengan pemenuhan hak bekerja sebagai hak asasi manusia dan perlindungan ekonomis bagi pekerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini bila didasarkan pada rumusan masalah yaitu :

- 1.3.1. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana klasifikasi kecelakaan kerja yang dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja.
- 1.3.2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja bertentangan dengan pemenuhan hak bekerja sebagai hak asasi manusia dan

perlindungan ekonomis bagi pekerja yang di PHK akibat kecelakaan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis berharap melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan terutama kepada para pekerja penyandang disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja dan pengusaha atau pemberi kerja, diantaranya :

1.4.1. Secara teoritis, penelitian selanjutnya dengan fokus yang sebanding dapat menggunakan pengetahuan ini sebagai landasan. Oleh karena itu, kajian ini diharapkan akan berdampak pada sektor ketenagakerjaan, khususnya di bidang hak-hak pekerja pasca PHK akibat kecelakaan kerja dan pelaksanaan hak-hak tersebut.

1.4.2. Secara praktis, para penulis yang bekerja di bidang hukum hak asasi manusia dan hukum ketenagakerjaan dapat mengambil manfaat dari informasi mendalam penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan akan membantu pembuat undang-undang menyusun kebijakan untuk melindungi pekerja penyandang disabilitas fisik saat bekerja. Hal ini diharapkan akan menghasilkan kerangka hukum yang lebih transparan mengenai klasifikasi PHK yang disebabkan oleh kecelakaan kerja, yang pada akhirnya dapat berujung pada pemecatan pekerja yang pekerjaannya terancam.

1.5. Metode Penelitian

Untuk menunjang penulis dalam menjawab rumusan permasalahan, dibutuhkan metode penelitian yang akan membantu penulis untuk memecahkan permasalahan tersebut dan menemukan kebenarannya. Oleh karenanya, penulis akan menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Dengan metode tersebut, penulis akan menemukan suatu kebenaran dari

logika keilmuan hukum dalam sisi normatif¹². Penulis menggunakan penelitian yuridis normatif karena permasalahan yang timbul dilihat dari kaitan antara teori dengan praktik yang terjadi. Dengan menggunakan metode penelitian ini pula, penulis akan membaca dan menganalisis mengenai literatur atau sumber bacaan mengenai hak bekerja bagi pekerja khususnya terkait dengan hak bekerja akibat kecelakaan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas termasuk analisis pengaturan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang menjadi penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 154A huruf (m) dan Pasal 153 huruf (j) UU No. 6 Tahun 2023. Selain itu, penulis melakukan pengkajian dan observasi terhadap kasus-kasus mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja, dimana nantinya melalui hasil dari kajian terhadap literatur atau sumber bacaan, peraturan perundang-undangan, serta observasi terhadap suatu kasus, penulis akan menjabarkannya untuk menganalisis dan menjawab permasalahan yang dihadapi sebagaimana telah penulis rumuskan dalam rumusan masalah dalam penelitian ini.

Selanjutnya penulis akan melakukan penelitian dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari makalah-makalah hukum dengan berkonsultasi pada sumber perpustakaan. Data sekunder mengacu pada berbagai informasi yang sudah ada dan dikumpulkan secara sadar oleh peneliti untuk memenuhi kebutuhan datanya¹³. Buku, publikasi ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan bahan lain yang berkaitan dengan subjek penelitian merupakan contoh data sekunder. Oleh karena itu, sumber hukum primer berikut ini, khususnya peraturan perundang-undangan, digunakan dalam penelitian ini: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-

¹² Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayu Media Publishing, 2005, hal. 57.

¹³Salsabila MR, *Catat! 4 Perbedaan Data Sekunder & Data Primer dalam Analisis Data*, <https://www.dqlab.id/catat!-4-perbedaan-data-sekunder-and-data-primer-dalam-analisis-data#:~:text=Sedangkan%20data%20sekunder%20merupakan%20berbagai,informasi%20penting%20seperti%20sensus%20penduduk>, diakses pada 4 Januari 2023

Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 5 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, dan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Terkait dokumen hukum sekunder akan memberikan penjelasan tentang bahan hukum pokok berdasarkan pemikiran para ahli. Contoh dokumen hukum sekunder berikut ini antara lain buku, karya ilmiah, laporan penelitian, buku tentang hak, hasil penelitian, karya dari kalangan hukum, tesis, dan sumber tidak mengikat lainnya¹⁴. Terkait bahan hukum tersier sebagai petunjuk dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus umum, kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Bahasa Inggris.¹⁵

Dari ketiga bahan-bahan penelitian tersebut akan penulis kumpulkan dan disusun secara sistematis agar penulis dapat mengkaji dan menganalisis sehingga dapat menarik suatu kesimpulan yang dihubungkan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dengan begitu, penulis akan mendapatkan jawaban dari rumusan permasalahan yang sedang diteliti.

Digunakan 2 metode pendekatan untuk melakukan penelitian ini yakni; metode pendekatan Peraturan Perundang-Undangan dan pendekatan konseptual. Melalui pendekatan Peraturan Perundang-Undangan biasanya digunakan untuk meneliti peraturan yang dalam penormannya masih terdapat atau menyuburkan praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaan di lapangan.¹⁶ Bahwa penulis menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan karena penelitian yang

¹⁴ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Rajawali Press: Jakarta, 2013), Hlm. 15.

¹⁵ *Ibid*, Hal. 14.

¹⁶ <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>, diakses 19 Desember 2023

dilakukan mempelajari kaidah dan norma hukum positif lalu membandingkan antara fakta hukum dan fakta sosial dimana pembahasan mengenai fenomena pemutusan hubungan kerja seorang pekerja karena kecelakaan kerja dikaitkan dengan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021, diawali dengan ulasan mengenai hak bekerja, kecelakaan kerja, keselamatan dan keamanan kerja. Setelah ulasan tersebut akan dilakukan analisis mengenai klasifikasi pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja dan analisis pemenuhan hak bekerja bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023.

Pendekatan konseptual digunakan untuk membahas dan mengkaji konsep hak bekerja dimana didalamnya terdapat hak keselamatan dan keamanan yang terdapat dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021. Dengan demikian, akan dikaitkan dengan klasifikasi PHK akibat kecelakaan kerja dan pemenuhan hak bekerja karena PHK akibat kecelakaan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan hukum ini akan disusun dan dirinci mulai dari bab satu hingga bab enam, yang terdiri sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan

Bab II : Hak Bekerja bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja

Dalam bab ini akan diuraikan tentang pengertian hak bekerja sebagai hak asasi manusia bagi pekerja non disabilitas juga bagi penyandang disabilitas fisik.

Bab III: Kecelakaan Kerja

Dalam bab ini akan dijabarkan ketentuan hukum yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, dipaparkan aturan mengenai kecelakaan kerja saat bekerja bagi pekerja/buruh.

Bab IV: Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam bab ini akan dijabarkan ketentuan pemutusan hubungan kerja yang diperkenankan dan yang tidak diperkenankan, secara khusus PHK akibat kecelakaan kerja yang menjadikan pekerja/buruh menjadi cacat.

Bab V : Analisis Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Dalam bab ini akan disampaikan analisis pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang menjadi penyandang disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja terkait hak bekerja dan hak pasca phk akibat kecelakaan kerja.

Bab VI : Penutup

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, saran dan kata penutup. Kesimpulan, memuat ringkasan, serta saran memuat harapan penulis terhadap permasalahan yang timbul di penelitian ini.