

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Diberhentikan karena Cacat Akibat Kecelakaan Kerja

Anis Dwi Wulanadari¹ dan Vita Mahardhika²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, [Indonesia, anis.19060@mhs.unesa.ac.id](mailto:anis.19060@mhs.unesa.ac.id), <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, [Indonesia, vitamahardhika@unesa.ac.id](mailto:vitamahardhika@unesa.ac.id), <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

Abstrak

This study examines the legal protection of the rights of workers who experience termination of employment due to disabilities resulting from workplace accidents. Workers who suffer disabilities as a result of workplace accidents constitute the most vulnerable group in industrial relations, as on one hand they are struggling to recover their health condition, while on the other hand they face the real threat of unilateral termination of employment by employers on the grounds of declining productivity. The method used is normative legal research with a statutory approach and case approach through library research. The findings indicate that legal protection aims to guarantee the continuity of workers' rights, prevent discriminatory actions in employment relationships, and provide legal certainty and fair treatment for workers who experience workplace accidents. Legal protection is provided through preventive and repressive mechanisms, namely by preventing violations of workers' rights while simultaneously providing dispute resolution means when those rights are violated by employers. The legal accountability of employers encompasses the obligation to restore the position of workers, fulfill rights arising from termination of employment, implement occupational safety and health obligations, follow the industrial relations dispute settlement mechanism, and accept sanctions if proven to have committed legal violations.

Kata kunci: *legal protection, work accidents, termination of employment, legal liability, workers' rights.*

A. PENDAHULUAN

Mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat merupakan tujuan utama dari suatu negara, dalam Alinea 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) menyatakan “Tujuan Negara Republik Indonesia yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah dara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagai negara hukum, tujuan tersebut mengandung konsekuensi bahwa negara

berkewajiban memberikan perlindungan kepada seluruh warga negara, termasuk dalam menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan dan kesejahteraan hidup sebagai bagian dari hak asasi manusia(Lamijan 2020).

Dalam realitas hubungan industrial, pekerja seringkali menempati posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun kedudukan dalam pengambilan kebijakan kerja. Ketimpangan posisi tawar ini menjadi semakin kritis ketika pekerja menghadapi kondisi yang membatasi kemampuan fisiknya, khususnya akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan dalam perjalanan dari dan menuju tempat kerja, serta penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dampak dari kecelakaan kerja tidak sekadar bersifat fisik, melainkan juga berimplikasi pada keberlangsungan hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja.

Pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja pada umumnya menghadapi situasi yang sangat sulit. Selain harus menjalani proses pemulihan kesehatan, pekerja juga sering kali dihadapkan pada ketidakpastian mengenai keberlangsungan hubungannya. Kondisi cacat yang dialami pekerja dapat menyebabkan berkurangnya kemampuan fisik untuk melakukan pekerjaan tertentu sehingga tidak jarang perusahaan menganggap pekerja tersebut sudah tidak mampu memberikan produktivitas yang optimal. Akibatnya, dalam beberapa kasus pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja berakhir pada pemutusan hubungan kerja.

Kondisi ini diperparah oleh adanya ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf m Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang membuka celah bagi pengusaha untuk melakukan PHK apabila pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melampaui jangka waktu 12 bulan sejak terjadinya kecelakaan. Ketentuan ini menimbulkan ketegangan normatif antara prinsip perlindungan pekerja dan fleksibilitas hubungan kerja yang dikedepankan dalam kerangka regulasi Cipta Kerja. Celah inilah yang dalam praktiknya kerap dimanfaatkan oleh sebagian pengusaha sebagai justifikasi untuk mengakhiri hubungan kerja secara prematur, bahkan sebelum masa pemulihan pekerja selesai.

Pada dasarnya, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja melalui

berbagai bentuk jaminan, seperti pelayanan kesehatan, santunan kecelakaan kerja, rehabilitasi medis, rehabilitasi vokasional, serta manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan lainnya. Perlindungan tersebut dimaksudkan agar pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tetap memperoleh jaminan keberlangsungan hidup yang layak dan tidak kehilangan hak-haknya sebagai pekerja. Meskipun demikian, implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja masih menghadapi berbagai kendala. Dalam praktik hubungan industrial masih ditemukan pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja tetapi justru kehilangan pekerjaannya atau tidak memperoleh hak-haknya secara penuh. Perlindungan hukum yang telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja.

Salah satu kasus yang menggambarkan persoalan ini secara nyata adalah yang dialami Giri Pamungkas, seorang pekerja di Kabupaten Karawang, Jawa Barat, yang mengalami kecelakaan kerja pada tahun 2020 hingga kehilangan empat jari tangan kanannya. Alih-alih mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana mestinya, Giri justru menghadapi PHK sepihak dari perusahaan tempatnya bekerja. Meskipun kemudian dijanjikan untuk dipekerjakan kembali, selama dua tahun berselang pihak perusahaan tidak kunjung merealisasikan janji tersebut. Kasus ini merupakan cerminan nyata dari lemahnya implementasi perlindungan hukum bagi pekerja cacat akibat kecelakaan kerja dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Kajian mengenai perlindungan hukum pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, meskipun dengan sudut pandang dan fokus kajian yang berbeda-beda. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Zahra Alif Cendana Utama dan Dipo Wahjoeno Hariyono (2024) dengan judul *Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penekanan kajiannya; penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengaturan normatif PHK secara umum, sedangkan artikel ini lebih menekankan pada dimensi perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang dirugikan akibat PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kedua, penelitian oleh Olivia Fidelischa Lai Datu dari Universitas Katolik Parahyangan (2022) berjudul *Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Penolakan Mutasi oleh Pekerja yang Berada dalam*

Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja. Penelitian tersebut memiliki fokus yang lebih sempit pada mekanisme mutasi sebagai instrumen pengelakan PHK, sementara artikel ini membahas secara lebih menyeluruh tentang bentuk perlindungan dan pertanggungjawaban hukum dalam konteks PHK terhadap pekerja cacat. Ketiga, penelitian Arfita Dewi (2021) yang berjudul *Aspek Hukum PHK Terhadap Pekerja yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia (Studi Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)*. Perbedaan utama dengan artikel ini terletak pada pendekatan yang digunakan; penelitian terdahulu berorientasi pada analisis kasus konkret yang telah terjadi, sementara artikel ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang lebih menekankan pada konstruksi perlindungan hukum dan pertanggungjawaban hukum berdasarkan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis perlindungan hukum serta pertanggungjawaban hukum terhadap hak pekerja yang diberhentikan karena cacat akibat kecelakaan kerja. Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diberhentikan secara sepihak karena cacat akibat kecelakaan kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan? (2) Bagaimana pertanggungjawaban hukum pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan hukum terhadap pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja?.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu cara pengumpulan bahan hukum dengan meneliti literatur-literatur yang berhubungan dengan objek yang diteliti (Ishaq 2017). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar 1945 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pendukung lainnya. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan artikel yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia hukum, serta sumber pendukung lainnya. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan. Selanjutnya, bahan hukum dianalisis menggunakan teknik analisis preskriptif untuk menawarkan argumen

mengenai isu hukum yang dibahas dalam penelitian ini dan untuk mendapatkan saran-saran atau rekomendasi (Amirudin and Asikin 2018).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diberhentikan Karena Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan industrial pada dasarnya berakar pada keberadaan perjanjian kerja sebagai dasar lahirnya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Melalui perjanjian kerja, para pihak menetapkan hak dan kewajiban yang mengikat secara hukum, yang mencakup pelaksanaan pekerjaan, pemberian upah, serta hubungan subordinasi antara pekerja dan pemberi kerja. Namun demikian, dalam praktik hubungan kerja sering terdapat ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, sehingga hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang relatif lebih lemah. Secara konstitusional, perlindungan terhadap pekerja memperoleh landasan hukum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam realitas hubungan industrial, persoalan ketenagakerjaan masih kerap muncul dan menunjukkan kecenderungan peningkatan, terutama akibat kebijakan sepihak yang berdampak merugikan pekerja. Salah satu isu yang paling sering memicu perselisihan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam berbagai kasus, pemenuhan hak normatif pekerja setelah terjadinya PHK tidak selalu dilaksanakan secara optimal oleh perusahaan. Padahal, secara prinsipil, PHK seharusnya ditempatkan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang hanya dapat ditempuh apabila seluruh langkah penyelesaian sebelumnya tidak berhasil mencapai kesepakatan (Pratiwi, Pujiastuti, and Arifin 2024).

Menurut teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terdiri atas perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Hadjon 1987). Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak sebelum suatu keputusan diambil, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Dalam konteks pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, perlindungan

hukum preventif diwujudkan melalui berbagai ketentuan yang melarang PHK diskriminatif dan mewajibkan pengusaha memenuhi hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh UU Cipta Kerja dan kemudian ditetapkan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Bentuk perlindungan tersebut terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf j yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan “Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja atau mengalami cacat karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.” Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang memandang kecelakaan kerja sebagai risiko yang melekat dalam hubungan kerja sehingga akibat yang ditimbulkan tidak boleh sepenuhnya dibebankan kepada pekerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang tetap memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja agar tidak kehilangan pekerjaan akibat kondisi kesehatan yang timbul karena pelaksanaan pekerjaannya(Husni 2015).

Namun demikian, perlindungan tersebut tidak bersifat mutlak. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan kemungkinan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui jangka waktu 12 bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf m yang menyatakan: “m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.”n orma tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia tetap mengakui adanya kemungkinan berakhirnya hubungan kerja akibat kondisi kesehatan pekerja, tetapi hanya dapat dilakukan setelah terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang(Husni 2015).

Pengaturan ini pada dasarnya mencerminkan upaya pembentuk undang-undang untuk menciptakan keseimbangan antara perlindungan terhadap pekerja dan kepentingan keberlangsungan usaha perusahaan. Dari perspektif perlindungan pekerja, ketentuan tersebut memberikan jaminan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak kehilangan pekerjaannya secara langsung ketika sedang

menjalani pengobatan atau proses pemulihan kondisi fisik (Asyhadie 2015). Di sisi lain, ketentuan tersebut juga mempertimbangkan kepentingan pengusaha sebagai pihak yang menjalankan kegiatan usaha. Oleh karena itu, Pasal 154A ayat (1) huruf m Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dipandang sebagai bentuk kompromi antara prinsip perlindungan tenaga kerja dan prinsip keberlangsungan usaha (Agusmidah 2010).

Perlindungan hukum secara represif terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak karena mengalami cacat akibat kecelakaan kerja diberikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perlindungan represif ini bertujuan memberikan upaya pemulihan hak bagi pekerja setelah terjadi pelanggaran hukum oleh pengusaha. Apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan pekerja mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, maka pekerja berhak mengajukan keberatan melalui perundingan bipartit dengan perusahaan. Jika perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat melanjutkan penyelesaian sengketa melalui mediasi atau konsiliasi pada Dinas Ketenagakerjaan, dan selanjutnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Lamijan 2020)

II. Pertanggungjawaban hukum pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan hukum terhadap pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja

Dalam hubungan kerja, pemberi kerja tidak hanya memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab hukum untuk melaksanakan seluruh ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tanggung jawab tersebut merupakan konsekuensi dari kedudukan pemberi kerja sebagai pihak yang memperoleh manfaat dari tenaga dan jasa pekerja. Oleh karena itu, setiap tindakan yang dilakukan oleh pemberi kerja, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja, harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Apabila pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja tanpa dasar hukum yang sah atau tanpa memenuhi prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, maka tindakan tersebut menimbulkan konsekuensi hukum yang harus dipertanggungjawabkan oleh pemberi kerja.

Pertanggungjawaban hukum pemberi kerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja pada dasarnya lahir karena adanya pelanggaran terhadap norma hukum ketenagakerjaan. Dalam teori pertanggungjawaban hukum yang dikemukakan oleh Hans Kelsen, setiap pelanggaran terhadap norma hukum akan menimbulkan kewajiban bagi pelaku untuk menanggung akibat hukum dari perbuatannya. Dengan demikian, ketika pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan ketentuan hukum, maka pemberi kerja wajib mempertanggungjawabkan tindakannya melalui pemulihan hak-hak pekerja serta pelaksanaan kewajiban yang ditentukan oleh hukum (Kelsen 2016). Pertanggungjawaban tersebut tidak hanya bertujuan untuk memberikan pemulihan kepada pekerja yang dirugikan, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen untuk menegakkan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

Bentuk pertanggungjawaban hukum yang pertama adalah pertanggungjawaban yang timbul akibat dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pasal 153 ayat (1) huruf j UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter belum dapat dipastikan waktu penyembuhannya. Ketentuan tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja agar tidak kehilangan pekerjaan pada saat sedang menjalani proses pemulihan akibat kecelakaan kerja.

Dalam hal terbukti bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara tidak sah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengusaha dapat dibebani kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pertanggungjawaban tersebut dapat berupa pembayaran hak-hak pekerja yang belum dipenuhi, kompensasi sesuai ketentuan hukum, maupun kewajiban lain yang ditetapkan berdasarkan hasil penyelesaian sengketa. Dengan demikian, pertanggungjawaban hukum pengusaha tidak lagi berfokus pada konsekuensi batal demi hukum sebagaimana pengaturan sebelumnya, melainkan pada kewajiban untuk mempertanggungjawabkan tindakan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme hukum yang tersedia serta memenuhi hak-hak pekerja yang dirugikan akibat tindakan tersebut.

Dalam perspektif teori pertanggungjawaban hukum, kewajiban untuk memulihkan hak-hak pekerja merupakan konsekuensi dari adanya pelanggaran terhadap norma hukum yang dilakukan oleh pengusaha. Apabila melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terbukti bahwa pengusaha telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pengusaha wajib memenuhi hak-hak normatif pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Kelsen 2011). Hak-hak tersebut dapat berupa upah yang masih terutang, kompensasi pemutusan hubungan kerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, maupun hak-hak lainnya yang timbul berdasarkan hubungan kerja dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pertanggungjawaban hukum pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk, yaitu pertanggungjawaban administratif, pertanggungjawaban perdata, dan pertanggungjawaban dalam hubungan industrial. Klasifikasi tersebut menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan tidak hanya menimbulkan konsekuensi berupa kewajiban pemenuhan hak-hak pekerja, tetapi juga dapat mengakibatkan dikenakannya sanksi oleh negara serta kewajiban untuk mengikuti mekanisme penyelesaian sengketa yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan (Khakim 2020).

Pertanggungjawaban administratif diwujudkan melalui pengenaan sanksi administratif kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Sanksi administratif merupakan instrumen pengawasan yang diberikan kepada pemerintah untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sanksi administratif dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin tertentu sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Pengenaan sanksi administratif tersebut bertujuan untuk mendorong kepatuhan hukum, mencegah terjadinya pelanggaran yang berulang, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang berpotensi dirugikan akibat tindakan pengusaha.

Selanjutnya, pertanggungjawaban perdata diwujudkan melalui kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak pekerja yang timbul akibat pemutusan

hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Di samping itu, dalam kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacatan, tanggung jawab pengusaha tidak hanya terbatas pada pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja atas manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan.

D. PENUTUP

KESIMPULAN

1. Berdasarkan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diberhentikan karena cacat akibat kecelakaan kerja dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bertujuan menjamin keberlangsungan hak-hak pekerja, mencegah terjadinya tindakan diskriminatif dalam hubungan kerja, serta memberikan kepastian hukum dan perlakuan yang adil bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Perlindungan hukum diberikan melalui mekanisme preventif dan represif, yaitu dengan mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja sekaligus menyediakan sarana penyelesaian sengketa apabila hak-hak tersebut dilanggar oleh pemberi kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja tidak hanya berorientasi pada keberlanjutan hubungan kerja, tetapi juga mencakup pemenuhan hak atas jaminan sosial, pelayanan kesehatan, rehabilitasi, serta dukungan untuk kembali bekerja guna menjaga keberlangsungan kehidupan ekonomi dan sosial pekerja.
2. pertanggungjawaban hukum pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan hukum terhadap pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja mencakup kewajiban untuk memulihkan kedudukan pekerja, memenuhi hak-hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja, melaksanakan kewajiban keselamatan dan kesehatan kerja, mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta menerima sanksi apabila terbukti melakukan pelanggaran hukum.

SARAN

1. Bagi pembentuk undang-undang, perlu dilakukan penyempurnaan pengaturan mengenai perlindungan pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, khususnya terkait akibat hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan hukum.
2. Bagi Pekerja, perlu meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan, khususnya hak yang berkaitan dengan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan pemutusan hubungan kerja.
3. Bagi Pengusaha, hendaknya mengedepankan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan tanggung jawab sosial dalam menangani pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
4. Bagi Pemerintah, perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan kecacatan akibat hubungan kerja.

REFERENSI

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika Dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Amirudin, and Zainal Asikin. 2018. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Asyhadie, Zaeni. 2015. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hadjon, M. Philipus. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Cetakan I. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ishaq. 2017. *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kelsen, Hans. 2011. *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara Terjemahan Oleh Raisul Muttaqien*. Cetakan VII. Bandung: Nusa Media.
- Kelsen, Hans. 2016. *Teori Hukum Murni, Terjemahan Raisul Muttaqien*. Bandung: Nusa Media.
- Khakim, Abdul. 2020. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lamijan. 2020. "Perlindungan Hukum dan Pemberdayaan Buruh Dalam Memperoleh Hak dan Kehidupan Yang Layak." *Jurnal Penelitian Hukum Indonesia* 01(02):1-17. <http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/548/1/Lamijan,JurnalJPHI,Vol1,No.2,Sept2020,P1-17,full.pdf>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. 2024. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection

for Workers in Micro and Small Enterprises.” *Jurnal USM Law Review* 7(3).
doi:10.55583/jkih.v1i2.