

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha Indonesia saat ini sedang menghadapi perubahan besar dan cepat sebagai dampak globalisasi dan liberalisasi perdagangan dunia, sehingga perlu meningkatkan daya saing dengan memproduksi barang dengan mutu terbaik pada tingkat harga yang kompetitif. Untuk itu perlu peningkatan mutu sumber daya manusia seiring dengan efisiensi perusahaan.

Proses industrialisasi telah mendorong tumbuhnya industri di berbagai sektor dengan menerapkan berbagai teknologi dan menggunakan bermacam- macam bahan. Hal ini mempunyai dampak, khususnya terhadap tenaga kerja berupa resiko kecelakaan dan penyakit. Untuk mengurangi dampak tersebut perlu dilaksanakan syarat keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja.

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai penunjang dalam pembangunan nasional, untuk itu peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.¹ Untuk menjamin kepastian dalam hubungan kerja antara tenaga kerja / buruh dengan pengusaha, maka peran pemerintah sangat diperlukan untuk menjamin kelangsungan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan Indonesia. Sehingga pemerintah mengeluarkan Undang-

¹ Taleumbauna, Dalinama, Hukum Ketenagakerjaan, Deepublish: Sleman, 2019, hlm 13.

undang tersendiri yang khusus mengatur ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di ubah sebagian dan Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang berlaku bagi seluruh perusahaan swasta di Indonesia tanpa terkecuali besar kecilnya perusahaan, dan mengikat bagi para pihak, yaitu pengusaha dan pihak tenaga kerja buruh.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana ia bekerja sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Demikian besar arti peranan tenaga kerja dalam era pembangunan ini sehingga diperlukan peran pemerintah dalam pemeliharaan dan perawatan dengan cara menyelenggarakan jaminan sosial bagi tenaga kerja maupun bagi keluarganya. Tujuan diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja tersebut untung menanggulangi resiko sosial yang secara langsung dapat mengakibatkan kekurangan atau kehilangan tenaga kerja.

Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan dalam peraturan pemerintah ini terdiri dari :

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi :
 - 1. Jaminan kecelakaan kerja
 - 2. Jaminan kematian
 - 3. Jaminan hari tua
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan

Jaminan sosial tenaga kerja akibat dari adanya kewajiban majikan (pengusaha) untuk mengatur tempat kerja, alat-alat kerja serta memberikan petunjuk tentang cara-cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan, agar buruh/pekerja terhindar dari kecelakaan kerja. Risiko kecelakaan kerja kemungkinan besar bisa terjadi, hal ini disebabkan oleh semakin meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha, sehingga dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan buruh/pekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan.²

Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Setiap pekerja seringkali tidak mengetahui atau belum paham mengenai program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan

²Lalu Husni,, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT.Raja Grafindo Persada,Jakarta, 2003 hlm. 95

yang telah direncanakan pemerintah yang merupakan hak setiap pekerja/buruh yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha, dan pada saat mengalami gangguan atau masalah kesehatan cenderung lebih memilih mengatasi sendiri masalah kesehatan mereka yang berakibat dengan berkurangnya pendapatan para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Kecelakaan kerja merupakan kasus yang paling banyak dibanding dengan jenis kecelakaan lainnya, efeknya langsung dirasakan, nyata dapat dilihat, serta kejadiannya dicatat dan dilaporkan.³ Data kecelakaan kerja dilaporkan setiap tahun secara global oleh *International Labour Organization* (ILO), pada tingkat nasional oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) dan BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan transformasi dari PT.JAMSOSTEK (Persero), sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan. Setiap kasus kecelakaan kerja yang terjadi dicatat oleh perusahaan dan dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dan BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam kesehariannya untuk menimbulkan citra perusahaan yang baik dan tidak bermasalah dengan persoalan K3, mengejar status *zero accident* banyak perusahaan yang menutup-nutupi terjadinya kecelakaan kerja atau dugaan terjadinya penyakit akibat kerja. Di titik ini tentu pekerja menjadi korban yang paling banyak dirugikan; Mendapatkan cedera/luka bahkan kecacatan, berkurang penghasilannya karena tidak masuk bekerja,

³Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hlm. 14

tidak memperoleh pengobatan untuk penyembuhan sebagaimana semestinya, tidak mendapatkan kompensasi sebagaimana seharusnya diperoleh dari BPJS Ketenagakerjaan, sebagian justru mendapat surat peringatan karena dianggap lalai bahkan sampai terkena pemutusan hubungan kerja.

Banyaknya kejadian kecelakaan kerja membuat pemerintah harus campur tangan dalam aspek ketenagakerjaan. Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan system hukum ketenagakerjaan yang adil, karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan hak – hak bagi karyawan sebagai manusia yang utuh. Oleh karena itu, harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan kelangsungan perusahaan. Perlindungan karyawan yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan, selain memberikan ketenagan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.⁴

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat

⁴ C.S.T Kansil, Pokok Pokok Hukum Jamsostek, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997 hlm. 23

karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha⁵.

PT. X adalah perusahaan *manufacturing* kayu yang memproduksi *vener* untuk bahan *meuble*. Perusahaan ini berdomisili di Desa Pagerngumbuk, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini beroperasi selama 24 jam menggunakan tenaga armada mesin. Sehingga resiko terjadinya kecelakaan kerja sangatlah tinggi akan tetapi PT. X Sidoarjo tidak mempunyai regulasi yang pasti mengenai pengaturan K3 dan ada masalah terkait pembayaran BPJS yang menyebabkan pemblokiran BPJS karyawan.

Kecelakaan ditempat kerja bukan hanya terjadi begitu saja, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja bisa terjadi, bukan berarti kecelakaan kerja tidak dapat kita cegah. Oleh karenanya maka kita juga perlu meneliti sebab-sebab terjadinya kecelakaan dan bagaimana upaya-upaya untuk mengurangi dan mencegah kecelakaan kerja itu tidak hak-haknya apabila mengalami kecelakaan kerja.

Dengan itu perjanjian karyawan dan perusahaan sesuai Pasal 1338 Ayat 1 KUHperdata bahwa perusahaan telah ingkar janji terhadap peraturan yang dibuat. Dengan melihat kondisi yang terjadi dilapangan, maka penulis mengangkat tulisan yang belum banyak diteliti oleh kalangan mahasiswa, khususnya dalam penulisan Proposal skripsi untuk

⁵ Admin LSP Katigas, K3 Merupakan Tanggungjawab Perusahaan, 2023, diakses di <https://lspkatigapass.co.id/artikel/detail/k3-merupakan-tanggung-jawab-perusahaan>, pada 5 Maret 2023 pukul 22:30 WIB.

mengetahui penyelesaian hak kompensasi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas inilah yang menjadi sebuah masalah dalam dunia kerja yang ingin di angkat oleh penulis yang disimpulkan dalam sebuah judul **Penyelesaian Perselisihan Hak Tenaga Kerja Hak Atas Kompensasi Kecelakaan Kerja(Studi Kasus Hak Tenaga Kerja Pada PT X Di Sidoarjo)**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana batasan suatu kecelakaan dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hak atas kompensasi kecelakaan kerja antara pekerja dan pengusaha di PT X Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum dalam penelitian dan penulisan skripsi ini yang dimaksud oleh penulis. Sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan seperti tersebut diatas, maka apa yang dituangkan disini diarahkan untuk mencapai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
 - a. Tujuan penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui batasan suatu kecelakaan dapat termasuk kecelakaan kerja.

- b. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan terkait dengan hak atas kompensasi kecelakaan kerja di PT. X Sidoarjo.

2. Tujuan Khusus

- a. Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- b. Untuk mengembangkan pemahaman disiplin ilmu pengetahuan hukum khususnya ketenagakerjaan yang selama ini penulis peroleh dalam menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini dan berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan bagi pengusaha, pekerja dan bagi pembaca
- b. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai acuan bahan dalam pembelajaran khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Program Jamsostek bagi pekerja/buruh.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bagi pembaca khususnya dan bagi khalayak umum
- b. Bagi pengambil keputusan, diharapkan penulis ini dapat menambah wawasan dalam menyelesaikan kasus yang serupa.

1.5 Keaslian Penelitian

Skripsi yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Hak Tenaga Kerja Hak Atas Kompensasi Kecelakaan Kerja (Studi Kasus Hak Tenaga Kerja Pada Pt X Sidoarjo) terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu, yang selanjutnya akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

No.	Identitas	Persamaan	Perbedaan
1.	Dinda Wulan Feriska, 2023, <i>“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tidak Tetap yang Mengalami Kecelakaan Kerja”</i> . Skripsi. ⁶	Penelitian ini memiliki persamaan dalam membahas tentang bentuk perlindungan hukum bagi pekerja .	Penelitian yang dilakukan penulis ialah guna mengetahui penyelesaian perselisihan hak yang berbeda dengan penelitian terdahulu ini yang berfokus pada pekerja tidak tetap.
2.	Muhammad Iqbal Mahdi dan Lutfian Ubaidillah, 2024, <i>“Analisis Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Hak Tenaga Kerja Pasca</i>	Penelitian ini memiliki persamaan dalam membahas Penyelesaian Sengketa Hak Tenaga Kerja,	Penelitian yang dilakukan Pasca Covid-19 di Jember

⁶ Dinda Wulan Feriska. 2023. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tidak Tetap yang Mengalami Kecelakaan Kerja*. Skripsi Universitas Jember.

	<i>Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja</i> ”, <i>Jurnal</i> ⁷ .		
3.	Raudhatun Salma dan Sanusi Bintang, 2018, “ <i>Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Terhadap Pekerja/Buruh</i> ”, <i>Jurnal</i> . ⁸	Penelitian ini memiliki persamaan dalam membahas tentang jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja.	Penelitian yang dilakukan di PT Socfindo Kebun Seunagan.

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. ⁹Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah. ¹⁰

⁷ Muhammad Iqbal Mahdi dan Lutfian Ubaidillah. 2024. *Analisis Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Hak Tenaga Kerja Pasca Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*. *Indonesian Journal of Law and Justice*. Vol. 1. No. 4.

⁸ Raudhatun Salma dan Sanusi Bintang. 2018. *Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Terhadap Pekerja/Buruh*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 2. No. 2.

⁹Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, h. 15

¹⁰Ibid h. 16

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian empiris, karena hendak mengkaji penyelesaian perselisihan hak tenaga kerja terkait hak atas kompensasi kecelakaan kerja yang ditinjau dengan undang-undang Ketenagakerjaan, undang-undang Jaminan Kecelakaan Kerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

1.6.2 Pendekatan Masalah (*approach*)

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata”.¹¹ Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui penyelesaian perselisihan hak tenaga kerja terkait hak atas kompensasi kecelakaan kerja di PT X Sidoarjo.

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua regulasi atau peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang akan diteliti, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jaminan Sosial.

pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah

¹¹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986, h. 51

mempunyai kekuatan hukum tetap . dalam arti nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.

1.6.3 Bahan Hukum

Sumber hukum yang di gunakan terdiri atas data primer, data sekunder :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Sumber data diperoleh dari lapangan secara langsung dengan wawancara kepada:
 1. Kepala *Human resource development* (HRD)
 2. Kepala bagian *control* mesin
 3. Karyawan bagian mesin

Dari wawancara tersebut menghasilkan data berupa perjanjian karyawan dan peraturan perusahaan PT X Sidoarjo.

- b. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya. Data sekunder mencakup buku teks, jurnal hukum, pendapat para pakar, dan Undang-Undang yang keseluruhannya itu berhubungan erat dengan pokok permasalahan hukum

ketenagakerjaan. Adapun Peraturan-peraturan yang digunakan sebagai berikut:

1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
2. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003
3. Peraturan Pemerintah No.44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja.

c. Bahan Non Hukum

Bahan non hukum merupakan bahan yang digunakan untuk dapat melihat secara sepintas mengenai suatu isu yang tidak dipelajari dalam pendidikan ilmu hukum yang terkait dengan isu yang sedang dibahas dalam persepektif non hukum¹². Bahan non-hukum yang digunakan dalam menuliskan skripsi ini adalah buku-buku non-hukum dan artikel online terkait ketenagakerjaan.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*).

Wawancara salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara secara langsung, yaitu peneliti berhadap langsung dengan sumber data (responden) untuk menanyakan secara lisan hal-hal yang diinginkan

¹² Ali, Zainudin, *Op.Cit*,hal 57.

dan jawaban dari responden dicatat oleh peneliti¹³. Wawancara langsung ini juga dilakukan dengan menggunakan alat penelitian yang berupa daftar pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara secara umum berpedoman pada daftar questioner yang telah disiapkan, namun wawancara yang dilakukan tidak bersifat kaku dan tertutup, melainkan bersifat terbuka dan selalu akan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Pedoman wawancara yang berupa daftar pertanyaan yang dimaksudkan untuk memudahkan pengendalian data, sehingga wawancara tidak melebar atau menyimpang dari kerangka yang ada. Wawancara tersebut dilakukan dengan mewawancarai beberapa pihak terkait dengan penyelesaian perselisihan hak atas kompensasi kecelakaan kerja.

1.6.5 Analisa Bahan Hukum

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif yang maksudnya yaitu suatu teknik analisa data dengan memahami makna dibalik data sesuai dengan kualitasnya atau penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang hidup serta berkembang dalam masyarakat.¹⁴

Pengolahan data menggunakan metode deskriptif , artinya data yang diperoleh berdasarkan kegiatan yang dilakukan penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan

¹³ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, Jakarta, 2010, hal. 72

¹⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cet V, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm

dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek rujukan.¹⁵

1.6.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini agar mudah dipahami secara ilmiah serta sistematis, maka penulisannya dibagi menjadi 4 (empat) bab yang pembahasannya sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Sebagai bab pendahuluan dan pengantar skripsi yang berisikan hal-hal yang mendasar dari penulisan skripsi ini yakni terdiri dari latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian serta yang terakhir adalah sistematika penulisan.

Bab II : Batasan Kecelakaan Dapat Dikategorikan Sebagai Kecelakaan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan.

Pada bab ini akan diawali dengan menjelaskan tentang pengertian kecelakaan kerja, batasan kecelakaan kerja menurut hukum ketenagakerjaan, faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja, pengaturan penyelesaian hak atas kompensasi kecelakaan kerja.

Bab III : Penyelesaian perselisihan terkait dengan hak atas kompensasi kecelakaan kerja di PT. X

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian di PT.X, kewajiban pengusaha dalam menjaga keselamatan kerja, hak-hak

¹⁵ *Ibid*, hlm 107

yang diterima pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, prosedur klaim jaminan kecelakaan kerja, penyelesaian perselisihan hak atas kompensasi kecelakaan kerja antara pekerja dan perusahaan di PT. X serta analisa hukum.

Bab IV : Penutup

Bab ini merupakan ahir dari penulisan skripsi yang di dalamnya akan di uraikan mengenai kesimpulan dan saran untuk pengembangan ilmu hukum yang dapat di gunakan oleh praktisi dan masyarakat pada umumnya.

1.7 Tinjauan Pustaka

Penulisan Skripsi ini tersusun dan berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, maka penulis memberi judul “Penyelesaian Perselisihan Hak Tenaga Kerja (Hak Atas Kompensasi Kecelakaan Kerja) di PT. X” hal ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1.7.1 Pengertian Penyelesaian Sengketa

Sengketa dalam kamus Bahasa Indonesia berarti pertentangan atau konflik. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi terhadap satu objek permasalahan.

Sengketa dapat terjadi pada siapa saja dan dimana saja. Sengketa dapat terjadi antara individu dengan individu, antara individu dengan kelompok, antara kelompok dengan kelompok, antara perusahaan

dengan perusahaan, antara perusahaan dengan negara, antara negara satu dengan negara lainnya. Dengan kata lain, sengketa dapat bersifat publik maupun keperdataan dan dapat terjadi baik dalam lingkup lokal, nasional maupun internasional.

Sengketa adalah suatu perkara yang terjadi antara para pihak yang bersengketa di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh kedua belah pihak¹⁶

Konflik atau sengketa merupakan situasi dan kondisi di mana orang-orang saling mengalami perselisihan yang bersifat faktual maupun perselisihan-perselisihan yang ada pada persepsi mereka saja.¹⁷ Penyelesaian sengketa ada dua macam yaitu Penyelesaian Sengketa Melalui Peradilan (Litigasi) dan Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan (Non Litigasi).

Penyelesaian Sengketa Melalui Peradilan (Litigasi), Litigasi merupakan proses penyelesaian sengketa di pengadilan, di mana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya dimuka pengadilan. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah putusan yang menyatakan *win-lose solution*.¹⁸

¹⁶“Tinjauan Umum Mengenai Upaya Penyelesaian Sengketa” <http://repository.unpas.ac.id/28632/4/G.%20BAB%20II.pdf> , diakses pada 10 Desember 2019 pukul 1.23 PM

¹⁷ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Rajawali

Pers, Jakarta, 2011, hlm.1.

¹⁸ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa di Pengadilan*, Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 16

Prosedur dalam jalur litigasi ini sifatnya lebih formal dan sangat teknis . Seperti yang dikatakan J. David Reitzel “*there is a long wait for litigants to get trial*”,¹⁹ jangankan untuk mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap, untuk menyelesaikan pada satu instansi peradilan saja, harus antri menunggu.²⁰

Prosedur penyelesaian sengketa yang dilaksanakan di pengadilan (litigasi), lazimnya dikenal juga dengan proses persidangan perkara perdata sebagaimana ditentukan berdasarkan hukum acara perdata (HIR).

Penyelesaian Sengketa Diluar Peradilan (Non Litigasi), Dalam penyelesaian sengketa melalui non-litigasi, kita telah mengenal adanya penyelesaian sengketa alternatif atau *Alternative Dispute Resolutin*, yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka (10) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berbunyi sebagai berikut:

“Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah Lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian sengketa diluar pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

¹⁹ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 233.

²⁰ *Ibid.*, hlm 10

1.7.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi menurut para ahli :

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.²¹

1.7.3 Pengertian Kecelakaan Kerja

Para ahli mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian dari kecelakaan kerja, diantaranya :²²

- 1) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses.
- 2) kecelakaan adalah suatu kejadian yang (tidak direncanakan) dan tidak diharapkan yang dapat mengganggu proses produksi/operasi,

²¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, 2017 hlm.119

²² KAJIANPUSTAKA.COM, “*Pengertian, Jenis, Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*”, <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/pengertian-jenis-penyebab-pencegahan-kecelakaan-kerja.html>, 05 Desember 2017 di akses pada tanggal 01 Juni 2024 pukul 3:32 PM

merusak harta benda/aset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan.

- 3) kecelakaan kerja atau kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi suatu objek, bahan, orang, atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya.
- 4) Kecelakaan kerja merupakan hasil langsung dari tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman, yang keduanya dapat dikontrol oleh manajemen. Tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman disebut sebagai penyebab langsung (immediate/primary causes) kecelakaan karena keduanya adalah penyebab yang jelas / nyata dan secara langsung terlibat pada saat kecelakaan terjadi.

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 Ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Pengertian Perusahaan menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 6 huruf (a) menyebutkan Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.