

**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di PT.
Musim Mas Pekanbaru (Sebagaimana Dalam Putusan Nomor : 53/Pdt.sus-
PHI/2018/PN.Pbr)**

*Legal Protection for Workers Who Have Experienced Work
Accident at PT. Musim Mas Pekanbaru (As in The Verdict Number
: 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr)*

Dwi Rizky Anandi
Ilmu Hukum, Universitas Bhayangkara Surabaya, Jawa Timur, Indonesia
dwirizkyanandi@gmail.com

ABSTRAK

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerja itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Namun, tidak semua perusahaan menyadari akan kewajiban mereka dalam memberikan perlindungan dan keselamatan terhadap pekerja mereka. Seperti yang terjadi pada PT. Musim Mas Pekanbaru yang telah lalai memberikan perlindungan terhadap pekerja mereka, khususnya yang telah mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja. Atas kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja PT. Musim Mas, pihak perusahaan memberikan langkah yang tidak adil dengan memberikan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang mengambil hak-hak pekerja secara tidak bertanggungjawab. Berdasarkan hal tersebut, peneliti membahas lebih lanjut mengenai perlindungan hukum yang seharusnya didapat oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Musim Mas Pekanbaru.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Kecelakaan Kerja

A. PENDAHULUAN

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang

dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerja itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna

untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan¹.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945, khususnya Pasal 27 (2) tentang tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Fakta dilapangan menunjukan sebaliknya, PT Musim Mas Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang kurang mengindahkan perlindungan dan keselamatan kerja bagi para tenaga kerjanya. Perusahaan memberikan pemutusan hubungan kerja terhadap salah satu pekerja mereka yang bernama Martinus yang pernah mengalami dua kali kecelakaan kerja di tempat beliau bekerja, serta mendapatkan mutasi bidang kerja yang dianggap membahayakan bagi keselamatan Martinus setelah mengalami kecelakaan kerja.

Kasus yang ditimpa oleh Martinus tentu sangat tidak adil, dimana beliau merasa tidak mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja serta pihak perusahaan dianggap telah lalai dalam memenuhi kewajiban mereka dalam memberikan perlindungan dan keselamat kerja bagi pegawai di PT. Musim Mas. Maka dari itu, Martinus membawa

masalah ini kepada pihak yang berwajib untuk mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana telah ditulis dalam Undang-Undang yang berlaku.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisa bentuk tanggung jawab atau upaya pengusaha terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Musim Mas, serta untuk mengetahui dan menganalisa upaya perlindungan hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Musim Mas.

Penelitian ini berporos pada bagaimana upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan pekerja menjadi cacat (difabel) dengan menggunakan (Studi Kasus Putusan Nomor: 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr) ditinjau dari Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHPer), dll.

B. METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hukum Normatif (Yuridis Normatif), yaitu menganalisa bahan-bahan didasarkan pada Undang-Undang dan peraturan hukum yang berlaku. Penelitian ini ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum lain. Dalam hal ini, Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang

¹ Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2008, h.96

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHPer).

Untuk penelitian hukum normatif, maka tipe penelitiannya adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penelitian hukum positif. Dan dalam pendekatan masalah, penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif, maka pendekatan yang digunakan antara lain Pendekatan perundang-undangan (*Statute approach*) dan Pendekatan kasus (*case approach*) ditinjau dari Sebagaimana dalam Putusan Nomor : 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, serta bahan-bahan non hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum ini dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara mempelajari dan mencatat teori hukum dan norma-norma yang menjadi objek penelitian ataupun analisis permasalahan sesuai dengan kondisi di dalam masyarakat.

Teknik analisis bahan hukum pada penelitian ini berasal dari bahan hukum yang berhasil di kumpulkan baik dari Undang-Undang maupun kepustakaannya, bahan-bahan yang sudah dikumpulkan tersebut dianalisis dengan berpedoman pada metode deduktif, sehingga kemudian dapat menjadi fakta yang ada, kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan yang berangkat dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal-hal yang bersifat khusus.

C. HASIL

Martinus sebagai pekerja pada perusahaan PT. Musim Mas telah mengabdikan sejak bulan Februari tahun 2014 pada bidang Perawatan atau pembibitan. Pada kasus ini, beliau menyatakan bahwa kehilangan haknya sebagai pekerja pada PT. Musim Mas sejak kecelakaan kerja yang ia alami pada tahun 2016. Kecelakaan yang dialami oleh Martinus sebanyak dua kali, menjadikan ia sebagai pekerja cacat.

Kecelakaan yang pertama kali dialami oleh Martinus pada 08 Juli 2016 membuat Martinus kehilangan salah satu indra penglihatannya pada sebelah kiri sebesar 40 persen yang di kemukakan oleh pertimbangan medis RS Awal Bross Pekanbaru melalui Forum KK3b BPJS TK. Kemudian kecelakaan kerja yang kedua di alami pada 25 November 2016 yang mengakibatkan beliau kehilangan satu ruas jari pada tangan sebelah kiri atas Pertimbangan Medis Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci melalui Form KK3b BPJS TK.

Atas kecelakaan kerja tersebut, Martinus dimutasi atau pindah jabatan kerja oleh manajemen perusahaan hanya secara lisan tanpa adanya surat keterangan mutasi secara tertulis. Pemindahan jabatan oleh manajemen kepada Martinus dianggap kurang adil karena posisi yang ditawarkan yakni bagian Perawatan atau Pemupukan yang beresiko terhadap mata sebelah kiri Martinus.

Martinus selalu hadir pada bidang Pembibitan. Pihak manajemen tidak memperbolehkan beliau untuk bekerja

seperti biasanya, dan alasan Martinus selalu datang setiap hari, karena tidak mendapati surat mutase atau surat pindah dari manajemen perusahaan yang menerangkan perpindahan bidang atau posisi kepada Martinus.

Setelah adanya hal tersebut, pihak manajemen perusahaan mengeluarkan Surat Mutasi setelah lima hari atas datangnya Martinus pada Pembibitan, serta tidak memperbolehkan beliau untuk bekerja. Surat mutase tersebut juga tidak diserahkan secara langsung kepada Martinus, hanya saja manajemen perusahaan meminta Martinus untuk menandatangani surat Panggilan Kerja yang pada akhirnya juga tidak diserahkan.

Pada tanggal 28 November 2018, manajemen perusahaan melakukan panggilan terhadap Martinus untuk berada di kantor perusahaan. Kemudian, manajemen perusahaan memberitahukan bahwa Martinus telah diberhentikan atau di Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dengan memberikan alasan bahwa Martinus dianggap mengundurkan diri dikarenakan tidak masuk kerja selama lebih dari lima hari, dan surat pemberhentian dari perusahaan tidak diberikan kepada Martinus untuk dibawa pulang, hanya diperbolehkan untuk membaca dan memfoto melalui kamera HP.

Kebijakan yang dikeluarkan oleh Perusahaan dalam mengeluarkan Martinus merupakan salah satu penyimpangan atas hak pekerja yang tidak seharusnya didapatkan oleh beliau. Martinus mengungkapkan bahwa alasan yang dikatakan oleh pihak perusahaan merupakan

tuduhan yang bertolak belakang dengan fakta di lapangan.

Dalam melaksanakan perlindungan pekerja harus diupayakan dalam pekerjaan sehari-hari, khususnya di bidang keselamatan kerja, semua pekerja harus dilindungi dan dirawat sepenuhnya oleh norma-norma perlindungan tenaga kerja.² Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.

Dapat diketahui dengan jelas bahwa keputusan yang diambil oleh pihak PT. Musim Mas diambil secara sepihak dan tidak mengindahkan hal-hal yang telah diungkapkan oleh Martinus sebagai pekerja dalam perusahaan tersebut. Hal yang diminta oleh Martinus juga tidak semata-mata tanpa alasan yang jelas. Kecelakaan kerja yang dialami oleh Martinus dalam tempat kerja, sudah cukup menjelaskan bahwa beliau tidak dapat ditempatkan pada posisi atau bidang kerja yang memiliki resiko tinggi, yakni pada pengelihatannya Martinus.

Kekecewaan yang dirasakan oleh Martinus sebagai pekerja pada PT. Musim Mas yang tidak mendapatkan hak-hak ketenagakerjaan dengan baik, serta tidak adanya bentuk tanggung jawab dari pihak perusahaan, khususnya yang mengalami cacat fisik. Hal ini membuat Martinus mengambil jalan lain yang lebih dapat diandalkan dengan melaporkan kejadian

² Wiwiho Soedjono, *hukum perjanjian kerja*, Bina Aksara, 2000, h.42

yang ia alami pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dengan adanya bantuan mediator, dan juga berlanjut lebih serius pada Pengadilan Negeri atau secara hukum yang berwenang.

Martinus dalam permasalahan ini membawa ke lembaga Perselisihan Hubungan Industrial untuk mengupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 mengupayakan permasalahan tersebut, tetapi melalui surat Permohonan Perundingan Bipartit Martinus pihak PT. Musim Mas tidak menanggapi atau menggubris permohonan tersebut sehingga mau tidak mau Martinus meminta bantuan penyelesaian pemutusan hubungan kerja kepada Pengacara/Advokat untuk menindak lanjuti permasalahan tersebut.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan melalui surat Nomor: 567/DTk/2019/378 mengeluarkan anjuran bahwa pihak Martinus dengan PT. Musim Mas agar kedua pihak menjalankan sesuai pasal 13 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) priode yang berlaku yang berbunyi *”Perusahaan berhak memutasikan pekerja atau memindahkan ke tempat lain sepanjang dibawah maungan perusahaan (dalam satu kepemilikan/satu group) dan berdasarkan kebutuhan perusahaan”* anjuran tersebut di tolak oleh Martinus sebagaimana yang diatur pasal 13 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial dengan alasannya adalah karena, Mediator Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam

melaksanakan tugasnya kurang memperhatikan Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor: KEP-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial.

Dalam pokok perkara dari pihak PT. Musim Mas mereka menyampaikan tentang gugatan Martinus kabur (*obscuur libel*), petitum tidak bersesuaian dengan fakta hukum dan dalil gugatan, petitum tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Mereka menegaskan kembali bahwa perselisihan hubungan industrial antara Martinus dengan PT. Musim Mas berawal dari adanya tindakan bagian pekerjaan yang dilakukan PT. Musim mas terhadap Martinus yang masih dalam satu bagian yang sama.

PT. Musim Mas memindahkan posisi pekerjaan Martinus dari bagian perawatan pembibitan ke bagian perawatan pemupukan karna adanya kebutuhan tenaga kerja bagian pemupukan, namun Martinus tidak menjalankan perintah tersebut, oleh karena itu Martinus tidak masuk bekerja lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah di lokasi kerja yang seharusnya, Martinus diputus hubungan kerjanya (PHK) tertanggal 27 November 2018 karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan PT. Musim Mas dimana Martinus bekerja mempunyai sebuah

peraturan berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sumber hukum bersifat *Otonom* dimana dalam PKB tersebut telah mengatur hak dan kewajiban para pihak serta mengatur larangan bagi karyawan yang apabila larangan tersebut dilanggar akan mengakibatkan PHK, keberadaan PKB ini sifatnya wajib ditati dan dijalankan masing-masing pihak baik itu perusahaan maupun karyawan yang bekerja di Perusahaan PT. Musim Mas sebagaimana yang diperintahkan oleh Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai sumber hukum yang bersifat *heteronom*.

Maka, dari Hakim Perselisihan Hubungan Industrial memberikan putusan pokok perkara atau perselisihan antara Martinus dengan PT. Musim Mas disebutkan bahwa, PT. Musim Mas memutuskan hubungan kerja dengan Martinus dicabut sesuai hukum atau batal demi hukum, mengembalikan status Martinus pada bagian Perawatan Pembibitan dengan hak dan fasilitas ketentuan yang berlaku dalam hubungan kerja permanan/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), membayar Upah Martinus selama belum ada Putusan (Upah Proses) secara tunai sebesar Rp 15.972.500.- (Lima Belas Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Lima Ratus Rupiah), membayar kepada Martinus Uang paksa sebesar Rp 100.000.- (Seratus Ribu Rupiah) per hari sejak Putusan berkuat hukum tetap, bila PT. Musim Mas lalai atau dengan sengaja tidak mempekerjakan kembali.

D. PEMBAHASAN

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam suatu hubungan pekerjaan termasuk penyakit dan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh hubungan kerja terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju kantor dan rumah kembali dari jalur yang biasa atau masuk akal. Biaya jaminan pengusaha bertanggung jawab penuh atas kecelakaan terkait pekerjaan inim yang merupakan 0,24-1,74% dari upah bulanan. Besarnya biaya tergantung pada tingkat resikonya kecelakaan yang mungkin terjadi pada bisnis tertentu.³

Hal ini dialami oleh Martinus sebagai salah satu pekerja di PT. Musim Mas Pekanbaru yang mengalami kecelakaan kerja ditempat ia bekerja. Sebagaimana yang tertulis pada hasil diatas bahwa Martinus mengalami dua kali kecelakaan kerja yang berdampak pada kesehatan Martinus yaitu kehilangan satu ruas jari serta kehilangan pengelihatannya pada mata kirinya.

Martinus yang segera dilarikan ke rumah sakit dan mendapatkan penanganan khusus merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada para pekerjanya. PT. Musim Mas selalu mendaftarkan para pekerja mereka pada BPJS Tenaga Kerja sehingga, jika terjadi kecelakaan kerja pada para pekerja mereka, dapat segera ditangani dengan cepat.

Secara hukum sebuah perusahaan memiliki kewajiban dan tanggung jawab atas setiap kecelakaan kerja yang terjadi di

³ Indriyana Nodwita Sari, *op.cit*, h.40

perusahaan. Tanggung jawab tersebut memastikan bahwa karyawan yang mengalami cacat atau difabel akibat kecelakaan kerja agar tidak diputus hubungan kerjanya. Segala upaya dilakukan untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja, karena tidak hanya karyawan saja yang mengalami dampaknya tapi juga perusahaan pun mengalami hal yang sama akan terkena dampaknya.⁴

Namun, pada kasus yang dialami Martinus memperlihatkan bahwa perusahaan tidak melakukan kewajiban dan tanggung jawab mereka terhadap Martinus sebagai pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Perusahaan malah mengeluarkan kebijakan mutasi yang dapat menyelaiki Martinus, kemudian mutasi yang diberikan juga sangat jelas menyalahi aturan yang berlaku. Dan paling miris lagi, tanpa adanya alasan yang jelas Martinus di PHK secara sepihak yang tentu sangat merugikan.

Hal tersebut tentu dapat menjawab dua permasalahan yang ada pada penelitian ini, dimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya yang mengalami kecelakaan kerja sangat dibutuhkan. Melihat fakta dilapangan bahwa masih ada perusahaan yang tidak melakukan kewajiban dan tanggung jawab mereka terhadap para kerjanya. Terdapat beberapa Undang-Undang mengenai Tenaga Kerja yang disepelekan oleh perusahaan dan tentu dapat

menjadi *boomerang* jika hal tersebut diproses di Badan Hukum.

Dalam melaksanakan perlindungan pekerja harus diupayakan dalam pekerjaan sehari-hari, khususnya di bidang keselamatan kerja, semua pekerja harus dilindungi dan dirawat sepenuhnya oleh norma-norma perlindungan tenaga kerja.⁵ Perlindungan hukum adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum para pihak.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari yang kuat ke yang lemah, pengusaha wajib menerapkan peraturan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan-peraturan saat ini, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Maka dari itu, Martinus selaku pekerja yang mengalami ketidakadilan serta tidak mendapatkan hak perlindungan kerja, merasa sangat dirugikan dan melaporkan hal ini ke Badan Hukum untuk diproses lebih lanjut. Hal ini dilakukan oleh Martinus karena melihat perusahaan sangat enggan untuk mengambil keputusan secara dua arah dan tidak melaksanakan kewajiban perusahaan sebagaimana mestinya.

Dengan bantuan hukum, kasus yang dialami oleh Martinus dengan PT. Musim

⁴ Smart Presence, *Kewajiban Perusahaan Akibat Kecelakaan Kerja*, <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/kewajiban-perusahaan-terhadap-kecelakaan-kerja>, Diakses Pada Februari 2021, Pada Pukul 14.05 WIB.

⁵ Wiwiho Soedjono, *hukum perjanjian kerja*, Bina Aksara, 2000, h.42

⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, h.103

Mas dapat terselesaikan dengan baik serta dua arah, sehingga kedua belah pihak dapat mengutarakan bagaimana pendapat mereka terhadap kasus ini, dan bagaimana jalan keluar yang baik bagi kedua belah pihak. Perlindungan hukum memang sangat diperlukan dan harus ditegakkan secara baik dan bijak.

E. KESIMPULAN

Bentuk pertanggung jawaban hukum oleh PT. Musim Mas terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, dengan mendaftarkan para tenaga kerja di BPJS Tenaga Kerja sejak awal bergabungnya para tenaga kerja di PT. Musim Mas. Hal tersebut tentu mempermudah penanganan bagi tenaga kerja yang sewaktu-waktu mengalami kecelakaan kerja.

Namun, terdapat beberapa poin yang memperlihatkan bahwa PT. Musim Mas telah lalai dalam memberikan pertanggung jawaban hukum kepada tenaga kerja, yakni melakukan pemindahan bidang pekerjaan atau mutasi tanpa adanya surat yang tertulis secara sah dan membahayakan pihak tenaga kerja yang sempat mengalami kecelakaan kerja, kemudian memberikan keputusan PHK secara tidak logis dan secara sepihak tanpa adanya persetujuan dari Perselisihan Hubungan Industrial.

Pelaksanaan upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh Martinus selaku tenaga kerja pada PT. Musim Mas yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak mendapatkan hak-hak tenaga kerja, dengan melaporkan kasus tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja yang dibantu oleh mediator, kemudian kasus

tersebut ditindaklanjuti melalui lembaga hukum Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan adanya upaya perlindungan hukum, membawa dampak positif terhadap pemberian hak-hak tenaga kerja yang sebelumnya tidak didapatkan oleh Martinus selaku tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang berjalan di Indonesia khususnya dalam Perselisihan Hubungan Industrial, telah berjalan dengan optimal namun perlu ditingkatkan lagi guna mencapai keadilan dan kesejahteraan bangsa Indonesia.

F. REKOMENDASI

Bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia khususnya para pengusaha, diharapkan dapat mempekerjakan tenaga kerja yang menyandang status disabilitas didasari dengan tingkatan disabilitas yang dimiliki (Pasal 67 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) agar tidak keluar dari kemampuan yang dimiliki serta tidak membahayakan bagi para pekerja penyandang status disabilitas.

Para tenaga kerja diharapkan lebih berani dalam memperjuangkan hak-haknya khususnya dalam lingkup ketenagakerjaan, karena hal tersebut telah dituliskan secara hukum dalam Undang-Undang agar hak-hak tenaga kerja dapat dipenuhi oleh perusahaan. Atas pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan, dapat dilaporkan oleh pihak pekerja yang tidak mendapatkan perlindungan hukum seperti jaminan sosial tenaga kerja dan aspek-aspek lain yang tertulis dalam Undang-Undang Tenaga Kerja.

Tanpa mengenal status sosial, setiap individu berhak untuk mendapatkan perlindungan yang sama dimata hukum. Pencapaian keadilan khususnya dalam lingkup tenaga kerja dapat diwujudkan dengan bantuan dan perlindungan hukum. Dengan memberikan respon baik dan cakap terhadap kasus yang dihadapi, kemudian ditindaklanjuti secara tegas, hal tersebut dapat meminimalisir ketidakadilan dalam lingkup ketenagakerjaan. Diharapkan lembaga hukum dapat memproses suatu kasus sehingga menciptakan kehidupan yang seadil-adilnya.

G. DAMPAK

Atas kasus yang dialami oleh Martinus dan PT. Musim Mas Pekanbaru, hal tersebut tentu memberikan dampak terhadap jalannya perusahaan di Indonesia. Dampak yang dialami oleh Perusahaan selaku yang terkena kasus, tentu akan tercoreng nama perusahaan mereka, dan membentuk *trust issue* yang kurang baik. Dan dari kasus diatas, dapat memperlihatkan bahwa masih ada perusahaan-perusahaan lain yang memiliki kasus yang sama.

Bagi para pekerja, dampak yang terasa sudah pasti sangat merugikan, apabila perusahaan tidak melakukan kewajiban dan tanggungjawab mereka, sama halnya yang dirasakan oleh Martinus. Namun dari kasus ini, dapat meningkatkan keberanian pekerja untuk mengawal tuntas permasalahan mereka hingga ke Badan Hukum guna mendapatkan keadilan serta hak sebagai tenaga kerja.

Dengan adanya kasus ini, dapat menjadi sorotan bahwa masih terdapat perusahaan

yang berlaku semena-mena dan bagaimana upaya hukum maupun pemerintah dalam memberikan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan sehingga dapat mengurangi angka kasus yang serupa. Dan upaya hukum dalam memberikan perlindungan secara tegas dan tidak terintervensi oleh pihak manapun.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.

Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2008.

Wiwiho Soedjono, *hukum perjanjian kerja*, Bina Aksara, 2000.

B. JURNAL

Indriyana Nodwita Sari “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS (Studi Kasus Pada Hotel Mercure Resort Sanur)”, *Disertasi*, Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar, 2017.

C. SURAT KABAR

Smart Presence, *Kewajiban Perusahaan Akibat Kecelakaan Kerja*, <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/kewajiban-perusahaan-terhadap-kecelakaan-kerja>.

D. UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial