

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja adalah aset paling berharga bagi sebuah perusahaan, semakin berkembangnya teknologi akan semakin besar potensi yang dapat mengancam keselamatan pekerja, untuk menjaga keberlangsungan tenaga kerja maka diperlukan perlindungan untuk tenaga kerja. Kemajuan teknologi bukan jaminan untuk para pekerja agar selamat dari kecelakaan kerja. jika dibandingkan dengan menggunakan alat produksi yang masih konvensional. Tidak jarang kita mendengar berbagai pemberitaan di media mengenai terjadinya kecelakaan kerja yang kemudian menyebabkan pekerja menjadi sakit, memiliki keterbatasan fisik/disabel, atau yang paling parah justru sampai pada kematian.¹

Keselamatan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan untuk pekerja. Perlindungan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang mana pekerja mendapat keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, dan di dalam air maupun di udara yang berada di wilayah Republik Indonesia. Ketentuan pada Pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan “Barang siapa akan

¹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT.Citra Aditya Bakti, 2007, Bandung.

memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan menaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan". Sesuai dengan ketentuan tersebut maka setiap pekerja wajib menaati peraturan yang ada di tempat kerja masing-masing dengan tujuan keselamatan kerja.

Sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, sebagai warga negara Indonesia, pekerja juga harus mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan mereka saat bekerja.²

Berdasarkan data dari *Institution Of Occupational Safety and Health* (IOSH), ancaman kecelakaan kerja di tempat kerja di negara berkembang masih sangat tinggi.³ Sedangkan data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan dari tahun 2021-2023 di Indonesia tidak kurang dari 8 (delapan) tenaga kerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja.⁴ Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO), di

² Giri, Made Ayu Ratih Sanjiwani, And I. Wayan Wiryawan. "Pelaksanaan Upah Minimum Regional (Umr) Bagi Pekerja Alih Daya Pada Pt. Delta Duta Dewata Di Pt.Pln (Persero) Distribusi Bali" *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, No. 2 (2019): ha1-15

³ Faisal, M., & Arman, Z. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Bekerja Shift Malam (Studi pada PT INDOMARCO PRISMATAMA). *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(3).

⁴ Fitri, K. A., Rhomadhoni, M. N., Sunaryo, M., & Ayu, F. (2022). Evaluasi Penerapan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3k) Di Pelabuhan Kalimas Surabaya (Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 15 Tahun 2008 Tentang Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Di Tempat Kerja). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 155-165.

Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja.⁵ Hal tersebut diperkuat dengan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pada tahun 2019 tercatat ada sebanyak 114.235 kasus kecelakaan kerja. Sedangkan pada tahun 2020, dalam periode Januari hingga Oktober, Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mencatat ada sebanyak 177.161 kasus kecelakaan kerja, dan 53 kasus penyakit akibat kerja. Faktor yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja juga disebabkan oleh faktor karakteristik pekerja, seperti kurang kemampuan/pelatihan, rekrutmen pekerja yang tidak benar, kelelahan akibat jam kerja yang berlebih, serta minimnya pengawasan terhadap pekerja.⁶

Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan suatu badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial untuk tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.⁷ BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan merupakan dua badan penyelenggara jaminan sosial yang dibentuk untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat, terutama pekerja. BPJS Kesehatan bertanggung jawab atas program jaminan kesehatan yang mencakup pelayanan kesehatan dan biaya pengobatan bagi peserta dan keluarganya.

⁵<https://www.beritasatu.com/news/143234/ancaman-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi> , akses 30 Maret 2024 pukul 15:15 WIB.

⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir> , akses 05 Maret 2024 pukul 15:49 WIB.

⁷ Kusuma, R., Basniwati, A., Nugraha, L. G., & Hariati, S. (2021). Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Pakuan Law Review*, 7(2), 193-205.

Program ini meliputi berbagai jenis layanan kesehatan, seperti konsultasi medis, rawat inap, rawat jalan, serta pelayanan kesehatan lainnya yang diperlukan. Pada Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), disebutkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK) untuk para tenaga kerja. Program jaminan oleh BPJS Ketenagakerjaan tersebut dinilai sangatlah penting dan menguntungkan bagi tenaga kerja yang terjun langsung dalam pekerjaannya sehari-hari, walaupun begitu standar keselamatan dalam bekerja tetap menjadi bagian penting demi terhindarnya dari kecelakaan kerja yang akan mengakibatkan kerugian materi ataupun fisik (disabel) terhadap karyawan ataupun perusahaan tersebut.

Aktivasi jaminan kecelakaan kerja dari BPJS terjadi setelah perusahaan mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perlindungan lain yang diberikan kepada pekerja adalah larangan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan cacat tetap akibat kecelakaan kerja. Ketika hak-hak pekerja tidak terpenuhi, dapat menimbulkan konflik dalam hubungan industrial. Sehingga penyelesaiannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan dua jenis penyelesaian, yakni melalui jalur litigasi dan non-

litigasi. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menjelaskan bahwa pemberi kerja harus secara bertahap mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

PT Djarum adalah sebuah perusahaan rokok terbesar keempat di Indonesia yang berkantor pusat di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. PT Djarum merupakan induk dari Djarum Group yang membawahi banyak bisnis.⁸ Di dalam PT Djarum pernah terjadi kecelakaan kerja yang memakan 2 orang korban, dari 2 orang korban tersebut salah satu korban dinyatakan meninggal dunia. Kecelakaan ini terjadi pada tanggal 3 November 2009, kecelakaan bermula ketika pekerja melakukan *maintance* mesin pengaduk tembakau namun pekerja lupa mengaktifkan tombol *isolator* yang berfungsi mengendalikan mesin, kemudian ada pekerja lain yang menghidupkan mesin dan tidak tahu bahwa masih ada pekerja lain yang berada didalam mesin, hal ini menyebabkan pekerja tergecet mesin dan satu diantaranya mencoba menyelamatkan mendapatkan luka di bagian pelipis kepalanya.⁹ Selain itu, dalam kurun waktu bulan Januari tahun 2023 hingga April 2024 terdapat 468 kasus kecelakaan kerja terklasifikasikan sebanyak 30 kasus di dalam lokasi kerja, dan 438 di luar lokasi kerja.

Kecelakaan kerja menimbulkan kerugian, penyimpangan, cacat, kerusakan lingkungan, bahkan kematian. Kecelakaan kerja merupakan

⁸ <https://id.wikipedia.org/wiki/Djarum> diakses Sabtu, 23 Maret 2024, 04:44 WIB.

⁹ <https://news.okezone.com/read/2009/11/03/340/271836/tergecet-mesin-karyawan-pabrik-rokok-tewas> diakses Sabtu, 23 Maret 2024, 05:01 WIB

suatu resiko yang harus dihadapi pekerja dalam pekerjaannya, pada saat yang sama, Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggungjawab setiap perusahaan, sehingga perusahaan tidak boleh hanya mengutamakan keuntungan dibandingkan melindungi pekerjanya. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja pekerja, seperti memastikan alat pelindung diri di tempat kerja, asuransi kesehatan kerja dan pelatihan.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja dan tanggungjawab perusahaan dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT. Djarum Kudus yang Mengalami Difabel Akibat Kecelakaan Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang dapat diteliti dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Djarum yang mengalami cacat (difabel) akibat kecelakaan kerja?

¹⁰ <http://journal.ui.ac.id/index.php/health/article/download/225/221>, diakses Sabtu, 23 Maret 2024, 05:32 WIB

2. Bagaimana upaya yang ditempuh oleh PT. Djarum dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruhnya yang mengalami kecelakaan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja yang menderita cacat (difabel) akibat kecelakaan kerja oleh PT. Djarum Kudus.
2. Untuk mengetahui tentang hak apa saja yang didapat pekerja di PT. Djarum jika mengalami cacat (difabel) akibat kecelakaan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Memberikan informasi tentang bagaimana seharusnya pekerja diperlakukan, bagaimana bentuk perlindungan hukum yang didapatkan, dan pekerja mendapatkan hak-hak yang harus dipenuhi oleh PT. Djarum.

E. Orisinalitas

Untuk mengetahui sebuah karya dari penelitian yang dilakukan penulis, haruslah menjaga orisinalitas dari karya kita. Oleh karena itu penulis mencari dan mengkaji tema dari suatu pembahasan yang sama dari penelitian-penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut cukup relevan dengan pokok permasalahan yang diangkat oleh penulis.

Berdasarkan hasil penelusuran pustaka terhadap kajian-kajian sebelumnya, penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan beberapa judul penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Detra Ayu Wijayanti pada tahun 2020 dalam bentuk Skripsi dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normative atau doktrinal. Penelitian ini fokus pada analisis sistematis aturan hukum yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan, menjelaskan daerah kesulitan, dan mungkin memprediksi perkembangan masa depan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan 2 pendekatan masalah yaitu; pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Dalam Pendekatan perundang-undangan penulis berfokus untuk mencari ada atau tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dibawa. Lewat pendekatan konseptual (*conseptual approach*) pendekatan masalah menggunakan pandangan-pandangan serta doktrin dalam ilmu hukum yang menjadi sebuah argumentasi hukum.¹¹

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dalam penelitian ini saya menggunakan metode yuridis empiris, dimana dalam penelitian saya menggabungkan aspek hukum atau yuridis dengan pendekatan empiris atau sains sosial. Selain itu, objek yang saya teliti berfokus bagaimana Peraturan Daerah Kabupaten

¹¹ Detra Ayu W, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja.”, Skripsi: Fakultas Hukum, Universitas Jember Jember, Diakses pada 11 Maret, 15:38 WIB.

Kudus menerapkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang menagalami kecelakaan hingga mengakibatkan difabel. Dalam penelitian saya, saya menggunkana pendekatan masalah dengan wawancara agar mendapatkan fakta lapangan yang sebenarnya dan seada-adanya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Deemetry Liana pada tahun 2018 dlam bentuk Skripsi dengan judul Perlindungan Terhadap Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami kecekaaan kerja oleh PT. Indonesia Morowali Industrial Park, PT. Bintang Delapan Mineral, PT. Sulawesi Mining Investment. Objek penelitian ini, adalah PT Indonesia Morowali Industrial Park, PT Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Investment Mining, dan Pemerintah Kabupaten Morowolai Sulawesi Tengah.¹²

Perbedaan peneliti terdahulu dengan penulis adalah dimana peneliti terdahulu meneliti bagaimana bentuk perlindungan terhadap pekerja terhadap kecelakaan kerja serta bagaimana penegakan hukum oleh pemerinatahan daerah Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah, sedangkan penulis mengambil objek PT. Djarum Kudus.

¹² Deemity Liana, “Perlindungan Terhadap Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” , Skripsi: Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Diakses pada 11 Maret 2024, 18:32 WIB.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arfita Dewi pada tahun 2021 dalam bentuk Skripsi dengan judul Aspek Hukum Phk Terhadap Pekerja Yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja Di Indonesia. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum di Indonesia terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja., untuk mengetahui dan menganalisis ketentuan PHK dan akibat hukum terhadap pekerja yg cacat dalam kecelakaan kerja dikaitkan dengan putusan Nomor 113/Pdt.SusPHI/2016/PN.JKT.PST. Serta untuk mengetahui kendala penyelesaian PHK pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja.¹³

Perbedaan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu, penulis membahas akan implementasi Peraturan daerah Kabupaten Kudus yang ada dalam penerapan perlindungan tenaga kerja yang menderita disabel akibat kecelakaan kerja dan bentuk perlindungan hukumnya, dan sejauh mana pertanggung jawaban serta upaya PT. Djarum Kudus dalam memberikan hak-hak pekerja jika mengalami cacat (difabel) akibat kecelakaan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan Nanda Arni Arisanti dan Syofyan Hadi pada tahun 2022 dalam bentuk Jural dengan judul Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan. Penelitian ini membahas

¹³ Arfita Dewi,” Aspek Hukum Phk Terhadap Pekerja Yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja Di Indonesia”, Skripsi: Fakultas Hukum, Universitas Medan Area Medan, Diakses pada 19 Maret 2024, 14:30 WIB.

tentang perlindungan hak untuk memperoleh pekerjaan bagi pekerja penyandang disabilitas dengan menggunakan penelitian normative melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual.¹⁴

Perbedaan peneliti terdahulu dengan penulis adalah dimana peneliti terdahulu meneliti bagaimana perlindungan hak untuk memperoleh pekerjaan bagi pekerja penyandang disabilitas. Sedangkan penulis membahas akan implementasi Peraturan daerah Kabupaten Kudus akan yang ada dalam penerapan perlindungan tenaga kerja yang menderita disabel akibat kecelakaan kerja dan bentuk perlindungan hukumnya.

5. Penelitian yang dilakukan Jazim Hamidi pada tahun 2016 dalam bentuk Jurnal dengan judul Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. Dalam Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum dalam upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pendidikan dan pekerjaan bagi disabilitas dan bagaimana formulasi kebijakan *affirmative action* untuk aksesibilitas pekerjaan bagi disabilitas di Indonesia dengan menggunakan penelitian hukum normative melalui pendekatan perundang-undangan.¹⁵

¹⁴ Nanda Arni, Syofyan Hadi, “Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan”, Jurnal: Jurnal Hasil Penelitian, Edisi No.2, Vol.7, 2022

¹⁵ Jazim Hamidi, “Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan”, Jurnal: *Jurna; Hukum Ius Quia Iustum*, Vol.23, 2016.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan penulis adalah dimana peneliti terdahulu meneliti bagaimana upaya pemenuhan hak untuk mendapatkan pendidikan dan pekerjaan bagi disabilitas serta bagaimana formulasi kebijakan *affirmative action* untuk aksesibilitas pekerjaan bagi disabilitas di Indonesia Sedangkan penulis membahas akan implementasi Peraturan daerah Kabupaten Kudus akan yang ada dalam penerapan perlindungan tenaga kerja yang menderita disabel akibat kecelakaan kerja dan bentuk perlindungan hukumnya.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pekerja/Buruh dan hubungan kerja

Dewasa ini, istilah buruh dan pekerja dalam konteks kerja memiliki perbedaan konotasi dan penggunaan yang berbeda, meskipun keduanya merujuk pada individu yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah atau imbalan. Istilah "buruh" biasanya digunakan untuk merujuk pada pekerja kasar yang lebih menggunakan tenaga fisik dalam bekerja, seperti buruh tani, buruh kuli bangunan, tukang kayu, tukang batu, dan tenaga kerja bongkar muat. Sedangkan "pekerja", "tenaga kerja", "karyawan", dan "pegawai" memiliki konotasi yang dalam pekerjaannya lebih menggunakan otak daripada otot dalam melakukan pekerjaan, meskipun pada dasarnya sama-sama pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁶.

Berbicara tentang perjanjian kerja, hal ini berdampak akan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan pengerahan tenaga atau jasa seorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/pemberi kerja) sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.¹⁷

2. Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah sebuah kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban jiwa dan harta benda.¹⁸ Secara umum, faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dibedakan menjadi:

- a. Faktor pekerja itu sendiri.
- b. Faktor metode konstruksi.
- c. Peralatan.
- d. Manajemen .

Faktor-faktor diatas ditegaskan kembali dengan pendapat Muhammad Sultan, kecelakaan kerja adalah kejadian yang dialami oleh

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Hartono Judiantoro, 1992, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 10

¹⁸Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor: 03/Men/1998

salah satu atau semua komponen ditempat kerja dan mengakibatkan kerugian baik secara langsung maupun tidak langsung. Komponen ini terdiri dari tenaga kerja, pengelola/menejemen, dan organisasi perusahaan.¹⁹ Dari kecelakaan kerja tersebut bukan hanya tenaga kerja saja, tapi menejemen/pengelola, atau organisasi/perusahaan. Kecelakaan yang dialami tenaga kerja mengakibatkan sebuah kerugian seperti; luka ringan hingga kehilangan bagian tubuh tertentu, kehilangan waktu kerja, kesedihan, stres, dan berkurangnya hingga hilangnya penghasilan, yang terberat adalah kematian yang tidak terhindarkan. Kerugian akibat kecelakaan kerja juga akan dialami oleh perusahaan seperti; menurunnya angka produksi, peningkatan pengeluaran, kekacauan organisasi, bahkan kehilangan karyawan, hingga bangkrutnya sebuah perusahaan.

3. Pekerja/Buruh penyandang disabilitas/kecacatan

Penyandang disabilitas difungsikan untuk menunjukan kepada seorang yang memiliki kekurangan dan ketidakmampuan sejak lahir yang kemudian disebut dengan cacat dan sifatnya tetap.²⁰ Namun, sesuai perkembangan zaman kata “cacat” dinilai mempunyai nilai negative dan terkesan diskriminatif dimata masyarakat. Disabilitas berasal dari bahasa inggris yakni *Differently Able people*, yang mempunyai arti

¹⁹ Muhammad Sultan, *Kecelakaan Kerja; Mengapa Masih Terjadi di Tempat Kerja?*, Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo, 2003, hal 7-8

²⁰ Muhammad Chodzirin, *Aksesibilitas Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas*, dalam laporan penelitian individual IAIN Walisongo 2013, 17.

kemampuan berbeda. Kemampuan berbeda inilah dapat mempengaruhi aktivitas keseharian dikarenakan kekurangan-kekurangan yang dimiliki individu tersebut.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dinyatakan bahwa “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, dan penyandang cacat fisik dan mental”.²¹ Dewasa ini, sarana dan upaya memberikan perlindungan hukum terhadap kewajiban, peran, dan kedudukan hak para penyandang disabilitas sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan berbagai perundang-undangan penunjang lainnya seperti ketenagakerjaan, pendidikan nasional, kesehatan, kesejahteraan sosial, lalu lintas dan angkutan jalan, perkereta apian, pelayaran, penerbangan, dan kepabeanan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa instrument hukum untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja seperti :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kekurangan yang dimilikinya.

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyandang Cacat, Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997, Pasa 1 angka 1.

- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penegasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, hak itu dalam ketentuan Pasal 14 menyatakan bahwa perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

4. Perlindungan hukum

Perlindungan tenaga kerja merupakan suatu konsep hukum yang mencakup perlindungan dan pengamanan bagi pekerja atau tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, seperti hak kehidupan, hak kepemilikan diri, hak kepemilikan atas karya, hak kepemilikan atas diri, dan hak kepemilikan atas perlindungan sosial. Perlindungan tenaga kerja juga mencakup perlindungan bagi pekerja dari kecelakaan, Kesehatan, kekerasan, diskriminasi, kekerasan seksual. Perlindungan tenaga kerja dapat dilihat dari pada Alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2) yang berbunyi Undang- Undang Dasar Tahun 1945.

Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, berpendapat bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin

berlangsungnya sistem hubungan kerja secara hamonis tanpa disertrai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.²² Pendapat tersebut berartikan bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yaitu menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan untuk mewujudkan kesejahteraan serta keharmonisan yang menjadikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulisan skripsi ini adalah :

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah pendekatan penelitian yang menggabungkan aspek hukum atau yuridis dengan pendekatan empiris atau sains sosial. Penelitian hukum empiris atau penelitian sosiologis yaitu penelitian hukum yang menggunakan data primer.

²² Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang, UIN Maliki Malang, 2012, hlm. 36.

Menurut pendekatan empiris pengetahuan didasarkan atas fakta – fakta yang diperoleh dari hasil penelitian dan observasi.²³

Pendekatan sosiologis ini menekankan pada penelitian demi memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan cara penelitian lapangan ke objeknya, yakni mengetahui penerapan, kepastian hukum dan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT. Djarum Kudus yang Mengalami Difabel Akibat Kecelakaan Kerja.

2. Metode pendekatan

Metode pendekatan adalah sebuah cara untuk mendekati objek penelitian sehingga berkaitan bagaimana memperlakukan pokok permasalahan berupa jawaban-jawaban dari permasalahan serta tujuan penelitian.²⁴ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum dan sosial melalui wawancara, yang dilakukan agar peneliti dapat melihat kenyataan sebenarnya di lapangan. Oleh karena itu, peneliti menekankan penelitian untuk memperoleh pengetahuan hukum berdasarkan kegiatan penelitian lapangan terhadap suatu permasalahan hukum, yakni bagaimana penerapan, kepastian hukum dan Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT. Djarum Kudus yang Mengalami Difabel Akibat Kecelakaan Kerja.

3. Obyek Penelitian

²³ Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2009, hlm. 10.

²⁴ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 56.

Dalam penelitian ini fokus penelitian adalah bagaimana penerapan, kepastian hukum dan Jaminan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PT Djarum yang Menderita Disabel Akibat Kecelakaan Kerja.

4. Subyek Penelitian

Subyek yang akan diteliti oleh penulis yaitu :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus,
- b. Kepala HRD Industrial relation PT. Djarum Kudus
- c. Kepala Humas Industrial relation PT. Djarum Kudus
- d. Pekerja/Buruh di PT Djarum.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Djarum Kudus.

6. Sumber Data

Sumber data dalam penulisan peneletian ini adalah data yang diperoleh dari :

- a. Data primer adalah data yang peneliti terima langsung dari sumbernya, yaitu informan yang menjadi subyek penyelidikan peneliti.²⁵ Peneliti melakukan wawancara langsung untuk memperoleh hasil yang akurat atau data akurat dari informasi tersebut. Dalam hal ini data yang diperoleh peneliti secara langsung dari subjek penelitian berupa hasil wawancara kepada Kepala

²⁵ Lexy J. Moleong, "Metode Penelitian Kualitatif, edisi revisi". Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus, HRD Industrial relation PT. Djarum Kudus, Humas Industrial relation PT. Djarum Kudus, dan Pekerja/Buruh di PT Djarum

b. Data sekunder, adalah data yang relevan yang berasal dari buku-buku, dan bahan referensi lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan alokasi dana desa yang akan memberikan kelengkapan data terhadap penelitian yang akan di lakukan.²⁶ Data sekunder merupakan data yang sudah diperoleh dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data sekunder dari penelitian ini berupa :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang–Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- 3) Undang–Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- 4) Peraturan Daerah Kabupaten Kudus No. 10 Tahun 2021 Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- 5) Sumber lain berupa buku, hasil penelitian, makalah dalam seminar, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

7. Metode Pengumpulan Data

²⁶ Kartini Kartono, “Pengantar Metodologi Riset Sosial”. Bandung: Alumni, 1986.

Metode pengumpulan data dibutuhkan sebagai penunjang dalam melakukan penelitian untuk membuat hasil penelitian lebih tepat dan akurat sesuai dengan peristiwa dan fenomena yang sesuai di lapangan.²⁷ Dalam metode penelitian kualitatif sumber data utamanya adalah kata-kata dan tindakan, dan kategori data tambahan seperti dokumen dan lain sebagainya. Berdasarkan sumbernya data terbagi menjadi 2 yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder.

- a. Teknik pengumpulan data primer peneliti diperoleh dari wawancara secara langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus, HRD Industrial relation PT. Djarum Kudus, Humas Industrial relation PT. Djarum Kudus, dan Pekerja/Buruh di PT Djarum.
- b. Untuk data sekunder peneliti kumpulkan melalui studi pustakaan.

8. Analisis

Dalam menganalisis data terdapat dua jenis, yaitu analisis data secara kuantitatif dan analisis data secara kualitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data secara kualitatif. Analisis data berdasarkan analisis kualitatif ini meliputi pengklasifikasian data, pengeditan data, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi, dan penarikan kesimpulan.²⁸

²⁷ Lexy J. Moleong, "Metode Penelitian Kualitatif, edisi revisi". Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

²⁸ Sri Mamudji, Cetakan 01, Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum, Jakarta, 2005, hlm 18.

9. Kerangka Skripsi

Secara keseluruhan hasil penelitian ini terbagi dalam empat bab, disajikan dalam bentuk diskripsi dengan susunan sebagai berikut:

- a. Bab I, Pendahuluan, akan menjabarkan tentang latar belakang, kemudian terdapat alasan penulis untuk memilih judul ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan kerangka skripsi.
- b. Bab II, Tinjauan Teori, akan menjabarkan tentang teori-teori secara spesifik yang berasal dari peraturan perundang-undangan, buku, dan jurnal.
- c. Bab III, Hasil Penelitian dan Pembahasan, akan menjabarkan hasil analisis dari pengumpulan sumber.
- d. Bab IV, Penutup, akan menjabarkan kesimpulan serta saran dari penelitian sebagai sumber rekomendasi. Kesimpulan berasal dari hasil analisis dari bab-bab sebelumnya, sementara saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.