

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
PERUSAHAAN DALAM KASUS KECELAKAAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN
UNDANG UNDANG CIPTA KERJA
(STUDI KASUS DI PT. RIMBA KARYA PRATAMA DEMAK)**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk memperoleh

Gelar sarjana strata satu (S-1) Ilmu Hukum

Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :

Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

NIM : 30302100273

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
2025**

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
PERUSAHAAN DALAM KASUS KECELAKAAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN
UNDANG UNDANG CIPTA KERJA**

(STUDI KASUS DI PT. RIMBA KARYA PRATAMA DEMAK)



Diajukan oleh :

Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

NIM : 30302100273

Pada tanggal 17 Mei 2025 telah disetujui

Dosen Pembimbing :

Dr. Andi Aina Ilmih, S.H.,M.H

NIDN : 210315048

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
PERUSAHAAN DALAM KASUS KECELAKAAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN
UNDANG UNDANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS DI PT. RIMBA
KARYA PRATAMA DEMAK)**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

NIM : 30302100273

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 04 Juni 2025

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua,

Dr. Denny Suwondo, S.H, M.H

NIDN : 0617106301

Anggota

Anggota

Dr. Muhammad Ngazis, S.H, M.H

NIDN : 0601128601

Dr. Andi Aina Ilmih, S.H, M.H

NIDN : 210315048

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNISSULA

Dr. H. Jawade Hafidz, SH,MH

NIDN: 0620046701

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain)”

QS. Al-insyirah :6-7

“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik pada dirimu sendiri...”

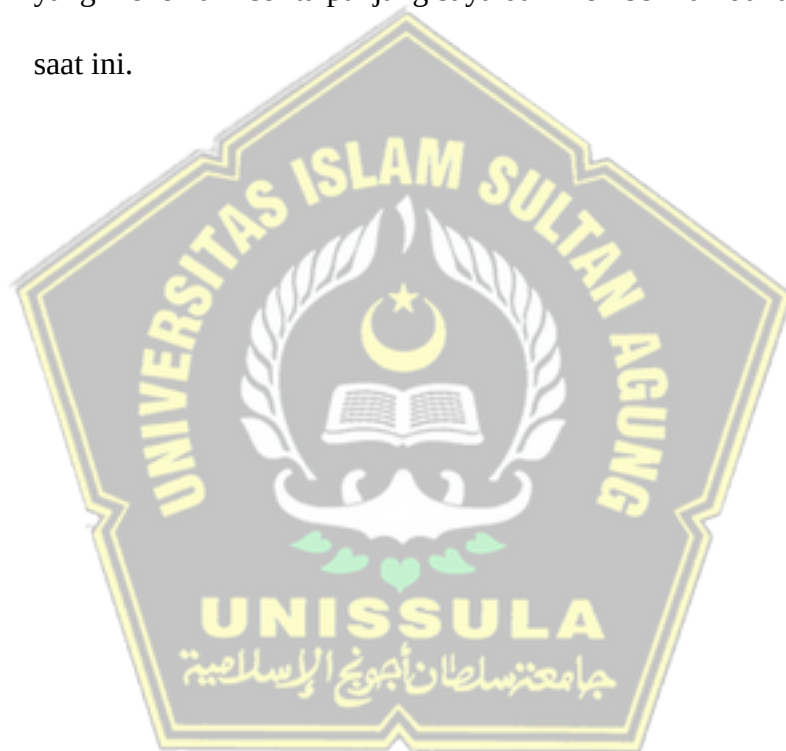
-QS.Al-Isra: 7

Dengan penuh rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan sayangi, Ibu Puji Rahayu dan Bapak Mat Saet yang selalu menjaga dalam setiap doanya. Serta perjuangan, support, dan kasih sayang mereka yang tiada henti dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan putranya.
2. Kakak kandung saya Rahayu mega dan dua Keponakan saya vallen dan kenzie yang selalu senantiasa menghibur penulis.
3. Keluarga Besar Bani Sumardi yang mendukung saya untuk segera menyelesaikan skripsi penulis ini.
4. Ricky Kurniawan sahabat terbaik saya yang selalu mendukung dan

mendengarkan keluh kesah saya.

5. Rana Aisyah teman baik saya yang senantiasa membantu dan memberi dukungan dalam mengerjakan skripsi ini untuk cepat selesai.
6. Dan kepada teman teman seperjuangan fakultas hukum unnisula angkatan 21 kelas eksekutif dan keluarga UKM Taekwondo unnisula yang menemani cerita panjang saya dan memberikan dukungan hingga saat ini.



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

Nim :30302100273

Program Studi : S-1 Ilmu Hukum

Hukum Fakultas : Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul “ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM KASUS KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG UNDANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS DI PT. RIMBA KARYA PRATAMA DEMAK)”.

Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bebas dari peniruan hasil karya orang lain. kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 17 Mei 2025

Yang menyatakan

Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

NIM 30302100273

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

Nim :30302100273

Program Studi : S-1 Ilmu hukum

Hukum Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa Skripsi dengan judul:

“ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM KASUS KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG UNDANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS DI PT. RIMBA KARYA PRATAMA DEMAK)”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 17 Mei 2025

Yang menyatakan

Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

NIM 30302100273

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.

Skripsi yang berjudul Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perusahaan Dalam Kasus Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan Dan Undang Undang Cipta Kerja (Studi Kasus Di Pt. Rimba Karya Pratama Demak) ini sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum Program Kekhususan Hukum Pidana pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang;
2. Dr. Jawade Hafidz, S.H MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
3. Dr. Widayati, S.H., M.H. selaku wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
4. Denny Suwondo, S.H., M.H. selaku wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
5. Dr. Muhammad Ngaziz, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
6. Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi S-1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

Semarang.

7. Dr. Andi Aina Ilmih, S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Wali di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
8. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang telah membagikan ilmu yang sangat berharga sehingga Saya dapat menyelesaikan Skripsi ini
9. Pimpinan dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
10. Teman-teman se-angkatan di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang selaku kawan diskusi yang tiada henti-hentinya member dukungan dan dorongan semangat sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan Skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan kurang sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik, saran dan masukan yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang.

Semarang,17 Mei 2025
Penulis

Rama Shahrul Aditya Arya Mukti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	6
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	7
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI.....	2
Abstrak	4
Abstract	5
BAB I	6
PENDAHULUAN	6
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	6
B. RUMUSAN MASALAH :.....	11
C. TUJUAN PENELITIAN :.....	11
D. KEGUNAAN PENELITIAN :.....	11
E. TERMINOLOGI :.....	13
F. METODE PENELITIAN :.....	16
G. SISTEMATIKA PENULISAN	22
BAB II.....	23
TINJAUAN PUSTAKA	23
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	23
1. Pengertian Perlindungan Hukum	23
2. Bentuk Bentuk Perlindungan Hukum	24
3. Perlindungan Hukum dalam Perspektif Islam.....	26
B. Tinjauan umum tentang Karyawan	29
1. Pengertian Karyawan	29
2. Fungsi karyawan.....	30

3. Hak Karyawan.....	33
C. Tinjauan umum tentang perusahaan.....	35
1. Pengertian Perusahaan	35
2. Fungsi perusahaan.....	37
3. Jenis perusahaan.....	41
D. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja.....	45
1. Definisi Kecelakaan kerja	45
2. Pengelompokan Kecelakaan kerja :	48
E. Tinjauan Umum Tentang Undang - Undang Ketenagakerjaan	49
1. Pengertian Undang - Undang Ketenagakerjaan.....	49
2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	51
F. Tinjauan umum tentang Undang - Undang Cipta Kerja	52
1. Pengertian Undang - Undang Cipta Kerja	52
2. Aspek dan Tujuan Undang – Undang Cipta Kerja	54
BAB III	56
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja	56
B. Kendala Dan Solusi Dalam Mendapatkan Perlindungan Hukum Setelah Mengalami Kecelakaan Kerja	73
Tabel Perbandingan : Ketentuan Hukum vs Praktik Aktual di PT Rimba Karya Pratama	77
BAB IV	87
PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	97

Abstrak

Kecelakaan kerja merupakan masalah serius yang berdampak tidak hanya pada karyawan dan keluarganya, tetapi juga pada perusahaan serta masyarakat luas. Kerugian yang timbul akibat kecelakaan kerja tidak hanya bersifat materiil, namun juga dapat mengakibatkan kehilangan sumber daya manusia yang sulit digantikan, serta menurunnya produktivitas perusahaan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan kedua undang-undang tersebut, serta mengidentifikasi kendala dan solusi dalam memperoleh perlindungan hukum pasca kecelakaan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan sosiologis dan normatif dengan analisis undang-undang, regulasi, dan dokumen-dokumen hukum lainnya dan studi kasus di PT. Rimba Karya Pratama, Demak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap karyawan korban kecelakaan kerja di perusahaan tersebut belum optimal, ditandai dengan kurangnya fasilitas keselamatan yang memadai dan minimnya kepastian hukum atas hak-hak karyawan.

Kendala utama meliputi tidak terdaftarnya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, lemahnya pengawasan pemerintah, rendahnya kesadaran perusahaan, serta minimnya pengetahuan karyawan mengenai hak mereka. Penelitian merekomendasikan peningkatan pengawasan dan penegakan hukum oleh instansi terkait, edukasi hukum bagi karyawan, serta peran aktif perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan demikian, perlindungan hukum yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja serta mendukung produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: perlindungan hukum, karyawan, kecelakaan kerja

Abstract

Workplace accidents are a serious issue that impact not only employees and their families but also companies and the wider community. The losses resulting from workplace accidents are not only material but can also lead to the loss of irreplaceable human resources and a decline in company productivity. Although Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation provide legal protection for workers, their implementation in the field still faces various challenges.

This study aims to analyze the legal protection for employees who experience workplace accidents based on these two laws, as well as to identify obstacles and solutions in obtaining legal protection after such accidents. The research employs a sociological and normative approach through the analysis of laws, regulations, other legal documents, and a case study at PT. Rimba Karya Pratama, Demak. The results indicate that legal protection for employees who are victims of workplace accidents at the company is not yet optimal, characterized by inadequate safety facilities and limited legal certainty regarding employees' rights.

The main obstacles include not being registered as a BPJS Employment participant, weak government supervision, low company awareness, and limited employee knowledge about their rights. The study recommends enhancing supervision and law enforcement by relevant authorities, providing legal education for employees, and encouraging active company involvement in creating a safe and healthy work environment. Effective legal protection is expected to improve the welfare and safety of the workforce while supporting company productivity.

Keywords: legal protection, employees, workplace accidents

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kecelakaan kerja merupakan masalah serius yang dapat mengakibatkan cedera fisik, cacat permanen, bahkan kematian. Risiko kecelakaan kerja harus menjadi perhatian utama karena dampaknya yang signifikan bagi karyawan, keluarga, perusahaan, dan masyarakat luas. Kerugian akibat kecelakaan kerja tidak hanya bersifat materi, tetapi juga dapat menyebabkan hilangnya nyawa yang sangat berharga. Selain itu, kehilangan tenaga kerja yang kompeten dapat merugikan perusahaan karena tidak semua teknologi dapat menggantikan keahlian manusia. Selain itu, ketika kecelakaan kerja terjadi akan sangat mungkin berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan.¹

Mengingat betapa pentingnya peran karyawan bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dipikirkan cara agar karyawan dapat menjaga keselamatan saat bekerja. Selain itu, upaya juga harus dilakukan untuk memastikan ketenangan dan kesehatan karyawan agar mereka dapat fokus dan waspada selama menjalankan tugasnya. Pemikiran-pemikiran ini menjadi dasar bagi program perlindungan karyawan yang bertujuan menjaga produktivitas

¹ Asri Tsaniya Huwaidaa, Agus Mulya Karsonab, Janti Surjantic, 2023, PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DALAM PERJALANAN PULANG DARI TEMPAT KERJA, *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol.4, No. 2, hlm. 296.

dan stabilitas perusahaan dalam praktik sehari-hari. Sayangnya, tidak semua perusahaan menyadari tanggung jawab mereka dalam memberikan perlindungan dan keselamatan bagi para karyawannya.²

Tidak adanya pemberian pesangon kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dapat dilihat dari sudut pandang hukum dan etika. Secara hukum, perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, banyak perusahaan berusaha menghindari tanggung jawab ini dengan berbagai alasan, seperti kurangnya bukti kecelakaan atau klaim bahwa kecelakaan tersebut disebabkan oleh kelalaian karyawan itu sendiri. Hal ini menciptakan ketidakadilan bagi karyawan yang seharusnya mendapatkan perlindungan.

Di Indonesia peraturan mengenai kecelakaan kerja diatur dalam dua undang-undang, yaitu: Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang - Undang ini disusun oleh pemerintah sebagai instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan serta perusahaan. Dalam undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan kepada berbagai pihak yang terlibat dalam hubungan kerja meliputi: Pemerintah yang bertanggung

² Ketut Wahyu Pratiwi dan I Nyoman Lemes, 2020, "Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Property di PT. Graha Adi Jaya Singaraja," *Kertha Widya Jurnal Hukum*, Vol. 8 No. 1, hlm. 31-35.

jawab untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, dan penindakan pelanggaran. Selanjutnya, pengusaha memiliki hak dan kewajiban terkait penggunaan karyawan, termasuk hak untuk memperkerjakan dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta kewajiban untuk memberikan upah dan tunjangan. Karyawan memiliki hak atas perlindungan kesehatan kerja dan keselamatan kerja serta upah yang layak.³

Tenaga kerja atau pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau lembaga juga merupakan bagian dari tenaga kerja, karena mereka melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, dan mendapatkan imbalan atas pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang Cipta kerja yang memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/pekerja/karyawan.

Menyadari betapa pentingnya peran Ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja /karyawan untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁴ Namun fakta dilapangan menunjukan sebaliknya, ada perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan undang undang tersebut sehingga hak para karyawan ini kurang mendapat jaminan atas pekerjaan mereka.berbagai kasus menunjukan praktik pelanggaran hak karyawan oleh perusahaan terkait kasus kecelakaan kerja.

PT. Rimba Karya Pratama merupakan salah satu perusahaan yang kurang mengindahkan perlindungan dan keselamatan kerja bagi para karyawannya. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan PT. Rimba Karya Pratama memang sudah diterapkan namun belum terlaksana dengan baik dikarenakan masih adanya kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan, perusahaan maupun pihak lainnya. Para karyawan masih belum mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan yang baik seperti pemakaian alat pelindung diri dan tidak adanya jaminan keselamatan kerja.⁵

PT. Rimba Karya Pratama merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak dibidang produksi veneer khusus kayu lokal keruing berskala ekspor. Bertempat di Jalan RRI Kuripan No.8, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Dengan jumlah Karyawan 201-500 orang. Sistem kerja pada Perusahaan ini selama 8 jam perhari. Diatur dalam 3 shift kerja untuk

⁴ Dwi Rizky Anandi, 2021 ,” Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di PT. Musim Mas Pekanbaru”, Ilmu Hukum, Universitas Bhayangkara Surabaya, hlm.2.

⁵ Rizki Mujita Sari, “Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Maqashid Syariah”Cirebon, hlm, 4.

bagian produksi yaitu, shift pagi pukul 07.00 sampai pukul 15.00, untuk shift siang pada pukul 15.00 sampai pukul 23.00, sedangkan untuk shift malam pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Mesin non-off selama 6 hari kerja dalam seminggu.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan pihak karyawan mengungkapkan bahwa rendahnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan keselamatan karyawan. Para pekerja/karyawan disana menganggap fasilitas di tempat kerja masih kurang baik. Seringkali terjadinya kecelakaan kerja dikarenakan karyawan kurang fokus/kurang hati hati dan sarana keselamatan kerja/pelindung diri kurang memadai sehingga terjadi kecelakaan. Dengan kasus-kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan PT. Rimba Karya Pratama masih dalam skala menengah kebawah dan tidak sampai membuat tenaga kerja merenggut nyawa dan yang paling parah hingga cacat jari. Adapun keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan tersebut.⁶

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menulis penelitian skripsi dengan judul **“ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM KASUS KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG UNDANG CIPTA KERJA**

⁶ Rizki Mujita Sari, “Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Maqashid Syariah”, hlm, 5.

**(STUDI KASUS DI PT. RIMBA KARYA PRATAMA KABUPATEN
DEMAK)**

B. RUMUSAN MASALAH :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan uu ketenagakerjaan dan uu cipta kerja ?
2. Apa kendala yang dihadapi karyawan dan solusi dalam mendapatkan perlindungan hukum setelah mengalami kecelakaan kerja di perusahaan?

C. TUJUAN PENELITIAN :

1. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan uu ketenagakerjaan dan uu cipta kerja?
2. Untuk mengetahui dan memahami kendala serta solusi yang dihadapi karyawan dalam mendapatkan perlindungan hukum setelah mengalami kecelakaan kerja di perusahaan?

D. KEGUNAAN PENELITIAN :

a. Secara Teoritis

1. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan literatur hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai regulasi dan mekanisme perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang

Cipta Kerja. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang perlindungan hukum tersebut, penelitian ini memberikan landasan teoretis yang dapat digunakan oleh peneliti dan akademisi dalam mengkaji dan mengembangkan studi hukum ketenagakerjaan.

2. Penelitian ini memperluas wawasan mengenai pendekatan hukum yang efektif dalam menangani kecelakaan kerja, serta memberikan pandangan teoretis yang mendukung perlindungan hak karyawan dan jaminan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

3. Hasil penelitian ini menjadi referensi penting bagi studi-studi selanjutnya yang ingin mendalami dinamika perlindungan hukum karyawan, baik dalam konteks nasional maupun dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap risiko kecelakaan kerja.

b. Secara Praktis

1. Bagi Penulis

Menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan dan memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di bidang hukum.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan kontribusi pemikiran dan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam memahami dan menangani kasus kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

3. Bagi Masyarakat

Menjadi sumber wawasan dan pedoman bagi masyarakat luas dalam memahami hak dan perlindungan hukum karyawan terkait kecelakaan kerja, sehingga dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih aman dan menghargai hak karyawan (tenaga kerja).

E. TERMINOLOGI :

Terdapat beberapa istilah yang ada pada penelitian ini, di antaranya:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan gabungan dari dua konsep, yaitu "perlindungan" dan "hukum". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan berarti tindakan atau usaha untuk melindungi. Sementara itu, hukum diartikan sebagai aturan atau norma yang secara resmi diakui dan diberlakukan oleh pemerintah atau penguasa. Berdasarkan pengertian tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai upaya yang

dilakukan oleh pemerintah atau penguasa melalui berbagai peraturan yang berlaku untuk memberikan perlindungan. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah salah satu fungsi utama dari hukum itu sendiri, yaitu untuk memberikan perlindungan.⁷

2. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja. Selain itu, karyawan juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang menjual jasanya (baik fisik maupun pikiran) kepada perusahaan dan menerima kompensasi sesuai perjanjian kerja.

3. Perusahaan

Perusahaan merupakan suatu entitas hukum yang didirikan oleh sekelompok individu atau pihak yang terlibat dalam pengelolaan suatu usaha dengan tujuan komersial atau industri.

Dengan kata lain, perusahaan adalah sebuah organisasi yang beroperasi untuk menyediakan barang atau jasa kepada masyarakat luas dengan tujuan utama memperoleh keuntungan.

⁷ “Jdih Kabupaten Sukoharjo”, Pengertian Perlindungan Hukum dan Cara Memperolehnya, <https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya> diakses tanggal 05 februari 2025 pk1.11.12.

Dalam perusahaan, terdapat individu atau kelompok yang bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional serta menanggung segala risiko yang terkait dengan bisnis atau usaha yang dijalankan.⁸

4. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu insiden atau peristiwa yang tidak diharapkan yang menyebabkan kerugian pada manusia, gangguan pada proses kerja, atau kerusakan pada aset dalam lingkungan kerja industri. Terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh rangkaian kejadian atau faktor-faktor yang saling terkait, sehingga jika salah satu elemen dalam rangkaian tersebut dihilangkan, maka kecelakaan tersebut tidak akan terjadi.⁹

5. Undang Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan peraturan resmi yang mengatur hubungan antara pengusaha dan karyawan, yang dibuat untuk memastikan keseimbangan dalam pelaksanaan kegiatan bisnis yang melibatkan kedua pihak tersebut. Dalam praktiknya, peraturan ini menjadi pedoman utama yang mengatur

⁸ Idn times, "Perusahaan: Pengertian, Unsur, Bentuk, Jenis, dan Tujuan", <https://www.idntimes.com/business/economy/yunisda-dwi-saputri/apa-itu-perusahaan> diakses tanggal 05 maret 2025 pk. 11.44.

⁹ Rahma Nita, Jun Musnadi Is , Muhammad Iqbal Fahlevi, Yarmaliza, 2022, Analisis Kejadian Kecelakaan Kerja pada Karyawan Perabot Kayu Di Dunia Perabot Kecamatan Blang Pidie Kabupaten Aceh Barat Daya, *Jurnal Jurnakemas*, Vol. 2, No. 1, hlm. 148.

hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengalami berbagai perubahan dan pembaruan berdasarkan evaluasi yang dilakukan di lapangan.¹⁰

6. Undang Undang Cipta Kerja

Undang - Undang Cipta Kerja adalah regulasi yang bertujuan untuk mempercepat reformasi di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan, investasi, dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Secara resmi, aturan ini tertuang dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

F. METODE PENELITIAN :

Metode penelitian analisis hukum terhadap perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan dalam kasus kecelakaan kerja dapat melibatkan beberapa pendekatan dan teknik tertentu yang berfokus pada evaluasi aspek hukum yang terkait dengan fenomena ini. Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis merupakan

¹⁰ Disnakertransprovinsintb, 18 September 2020, 'Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan' hlm. 1.

metode ilmiah yang digunakan untuk mempelajari, memahami, dan menganalisis kehidupan sosial manusia, baik berupa perilaku, interaksi, maupun fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan baru, menguji teori, atau memecahkan masalah sosial melalui pendekatan yang sistematis dan terukur.¹¹

Penelitian yuridis sosiologis dilakukan dengan mengikuti tahapan ilmiah yang meliputi perumusan masalah, penyusunan kerangka teori, penentuan metode penelitian, pengumpulan data, analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Proses ini dilakukan secara objektif dan sistematis agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.¹²

2. Metode Pendekatan

Melibatkan analisis terhadap undang-undang, regulasi, dan dokumen-dokumen hukum lainnya yang relevan terkait dengan perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan dalam kasus kecelakaan kerja. Metode ini membantu dalam pemahaman mendalam terhadap kerangka hukum yang berlaku dan perubahan yang mungkin diperlukan dan menganalisis kasus-kasus nyata tentang perlindungan

¹¹ A. Sari, R. Putra, dan M. Hidayat, 2023 “Pendekatan Sosiologis dalam Penelitian Sosial: Studi Terkini dan Aplikasinya,” *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, vol. 12, no. 1, hlm. 15-29.

¹² Puji Yuniarti, SE, MM dkk., 2020, *Metode Penelitian Sosial*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 12-15.

hukum terhadap karyawan perusahaan dalam kasus kecelakaan kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana hukum diterapkan dalam konteks praktis, mengevaluasi keberhasilan atau tantangan dalam penegakan hukum, dan menarik kesimpulan tentang efektivitas regulasi yang ada.¹³

3. Spesifikasi Penelitian

Penelitian normatif adalah metode penelitian yang berfokus pada kajian norma atau kaidah hukum yang berlaku, seperti peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan norma-norma hukum yang ada serta menganalisisnya secara sistematis dan logis.¹⁴

4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan, melalui kegiatan observasi dan wawancara kepada pihak-pihak yang relevan dengan penelitian, yakni karyawan dan perwakilan manajemen PT. Rimba Karya Pratama. Data ini digunakan untuk menggambarkan kondisi faktual dan aktual

¹³ Suriaty Pasaribu, 2022, "Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Rectum*, Vol. 1, No. 1, hlm.1-15.

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, 2020, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 45-50.

perlindungan hukum terhadap karyawan dalam kasus kecelakaan kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mendukung data primer. Data sekunder mencakup sumber-sumber pustaka yang digunakan sebagai dasar teori dalam menganalisis data dan permasalahan. Sumber-sumber ini meliputi buku-buku literatur, teori-teori, serta peraturan perundang-undangan yang relevan. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.¹⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer :

Bahan hukum primer adalah sumber hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara langsung di masyarakat, berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer meliputi sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Hasan Basri, 2021, *Metodologi Penelitian*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 58.

- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum sekunder merupakan sumber hukum yang terdiri dari buku teks para ahli hukum berpengaruh, jurnal hukum, pendapat ilmiah, studi kasus, yurisprudensi, dan hasil simposium terkini yang berkaitan dengan topik penelitian . Bahan hukum sekunder yang digunakan berupa buku referensi yang relevan, artikel akademis berupa studi literatur dan lainnya.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang bersifat pelengkap untuk memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan kepada sumber hukum primer dan sekunder. Bahan Hukum tersier yang meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus Hukum, dan Kamus Inggris-Indonesia.

5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan guna mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan penelitian kepustakaan (Library Research). Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa keterangan dari berbagai sumber, termasuk literatur, dokumentasi, dan peraturan perundang - undangan lainnya yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas.¹⁶

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan bertujuan untuk mengkaji dan memahami norma-norma hukum serta peraturan yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yuridis normatif. Penelitian ini menerapkan metode analisis yuridis normatif, metode penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan-bahan pustaka, seperti peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan yurisprudensi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan berlakunya hukum positif serta norma hukum, dan untuk memecahkan masalah atau kasus yang ada berdasarkan aturan hukum yang berlaku.¹⁷

¹⁶ Sugiyono, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hlm. 223-226.

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2021, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 45-50.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam sistematika penulisan, terdapat beberapa bab yang akan disusun kemudian diuraikan. Di antaranya:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan isi dari pendahuluan berupa latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, terminologi, metode penelitian serta sistematika penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas bagaimana teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perusahaan Dalam Kasus Kecelakaan Kerja : Tinjauan Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan Dan Undang - Undang Cipta Kerja.

3. BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan beberapa hasil dari penelitian yang terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perusahaan Dalam Kasus Kecelakaan Kerja : Tinjauan Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan Dan Undang - Undang Cipta Kerja serta bagaimana cara pembahasannya dalam penelitian ini.

4. BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini berisikan penutup meliputi kesimpulan, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Dari definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan. Kamus Hukum mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat.

Perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia didasarkan pada Undang - Undang Ketenagakerjaan, Undang - Undang Cipta Kerja, UU BPJS, serta peraturan pelaksana yang saling melengkapi. Keseluruhan regulasi ini bertujuan memberikan perlindungan menyeluruh terhadap hak, keselamatan, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dalam

hubungan kerja. Peraturan ini disusun oleh lembaga resmi yang memiliki wewenang, dan setiap pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan berakibat pada penerapan sanksi atau tindakan tertentu..¹⁸

2. Bentuk Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan bagi karyawan atau tenaga kerja di Indonesia merupakan hal yang sangat penting karena mereka adalah aset berharga bagi kemajuan negara. Oleh sebab itu, pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai bentuk perlindungan untuk menjamin kesejahteraan dan keamanan tenaga kerja. Berikut ini adalah beberapa jenis perlindungan yang berlaku di Indonesia:

a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjamin hak-hak pekerja, seperti hak atas upah yang adil, hak cuti, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, terdapat peraturan lain seperti Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 yang mengatur aspek kesehatan kerja, termasuk kewajiban pengusaha untuk melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala dan menjaga kesehatan tenaga kerja di lingkungan kerja.

¹⁸ “PT Justica Siar Publika”, Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> diakses tanggal 11 mei 2025 pk1.12.00.

b. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting bagi para pekerja. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi, seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, untuk memastikan perlindungan ini. Perusahaan juga wajib menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan.

c. Perlindungan Upah

Perlindungan terhadap upah pekerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa setiap tenaga kerja berhak menerima upah yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, peraturan tambahan seperti Peraturan Pemerintah tentang Upah Minimum juga mengatur hal ini guna menjamin keadilan dalam pembayaran upah.

d. Perlindungan Jaminan Sosial

Perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini memberikan jaminan dalam berbagai bidang, seperti jaminan kesehatan, pensiun, kecelakaan kerja, dan hari tua. Pemerintah juga menetapkan peraturan pendukung, seperti Peraturan Pemerintah

tentang Program Jaminan Kesehatan Nasional, untuk mendukung pelaksanaan perlindungan tersebut.

e. Perlindungan terhadap Anak Buruh

Perlindungan khusus bagi anak buruh diatur dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Undang-undang ini melarang penggunaan tenaga kerja anak di bawah umur yang telah ditetapkan secara hukum.¹⁹

3. Perlindungan Hukum dalam Perspektif Islam

Perlindungan hukum dalam perspektif Islam menekankan pada keadilan, kesejahteraan, dan penghormatan terhadap hak-hak karyawan (tenaga kerja) berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan Hadits. Dalam pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat manusia, dan nilai-nilai agama, yang secara implisit mencakup nilai-nilai Islam dan agama lain. Dari perspektif hukum Islam, perlindungan tenaga kerja telah diatur secara komprehensif jauh sebelum adanya regulasi formal modern. Hukum Islam menekankan hak-hak pekerja seperti hak atas upah yang adil dan segera dibayarkan, hak atas

¹⁹ Magister Hukum Universitas Medan Area. (n.d.). 'Jenis-jenis perlindungan tenaga kerja di Indonesia', <https://mh.uma.ac.id/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia/> Diakses 15 Mei 2025 pk1.13.36.

perlakuan yang manusiawi, serta hak atas jaminan dan perlindungan dalam bekerja. Berikut poin-poin utama terkait perlindungan hukum menurut Islam yang dapat dirangkum dari sumber-sumber yang ada:

a. Kewajiban Memberikan Perlindungan kepada Pekerja

Islam memerintahkan untuk berbuat baik kepada sesama termasuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar mereka merasa aman dan sejahtera dalam bekerja. Dalam Surah Al-Qashash ayat 77, diperintahkan untuk berbuat baik sebagai bentuk kebaikan yang juga mencakup perlindungan pekerja. Nabi Muhammad SAW melarang memberikan hukuman fisik yang berlebihan kepada pekerja dan beban kerja yang tidak sesuai kemampuan mereka.

b. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Islam meletakkan dasar jaminan keselamatan kerja dan jaminan sosial pekerja, termasuk hak atas kesehatan, keamanan, istirahat, dan kebebasan beribadah. Misalnya, pekerja harus diberikan kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai ajaran Islam tanpa gangguan dari pekerjaan.

c. Prinsip Suka Sama Suka (Al-Taradhil)

Dalam hubungan kerja, Islam menekankan adanya kesepakatan yang ikhlas dan saling ridha antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana ditegaskan dalam QS An-Nisa ayat 28-29.

Hal ini menandakan pentingnya kejujuran dan keadilan dalam perjanjian kerja.

d. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pekerja berkewajiban melaksanakan tugas dengan jujur dan disiplin, sementara pengusaha wajib memberikan upah yang adil sesuai dengan hasil kerja. Islam mengajarkan bahwa setiap manusia sama dalam martabatnya tanpa diskriminasi, dan semua pekerja harus diperlakukan dengan adil

e. Perlindungan Terhadap Pemotongan Upah dan Hak-Hak Pekerja

Islam melarang pemotongan upah yang tidak adil dan menjamin hak-hak pekerja agar terpenuhi secara menyeluruh, termasuk bagi pekerja perempuan dan pegawai pemerintah non-PNS (PPPK).

f. Kewajiban Pengusaha Melindungi Kesehatan dan Keselamatan Pekerja

Pengusaha wajib menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja sebagaimana mereka menjaga aset perusahaan. Hadits Nabi Muhammad SAW mengajarkan agar majikan memperlakukan

pekerjanya dengan baik, termasuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan pakaian.²⁰

B. Tinjauan umum tentang Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah. Penggunaan kata karyawan secara eksplisit (secara jelas) tidak didefinisikan dalam UU ini, namun dalam praktik umum di Indonesia, kata karyawan sering digunakan sebagai persamaan dari tenaga kerja atau pekerja, terutama dalam konteks perusahaan swasta atau sektor formal. Karyawan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan termasuk bagian dari kelompok tenaga kerja atau pekerja, karena karyawan bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mendapatkan imbalan atas kerja mereka, yang sesuai dengan definisi tenaga kerja dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan.

²⁰ “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan,” Neliti, <https://media.neliti.com/media/publications/280238-tinjauan-hukum-islam-terhadap-perlindung-1047519d.pdf>. diakses 14 Mei 2025 pk1 21.20

Landasan hukum tenaga kerja (karyawan) di Indonesia terdiri dari konstitusi dan berbagai undang-undang serta peraturan pelaksana yang saling melengkapi untuk menjamin hak, kesejahteraan, dan perlindungan tenaga kerja. UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi dasar utama, didukung oleh UU Keselamatan Kerja, UU BPJS, dan peraturan pemerintah yang mengatur aspek teknis perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh.²¹

2. Fungsi karyawan

Fungsi karyawan dalam perusahaan sangat vital dan mencakup berbagai aspek yang mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi meliputi :²²

a. Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Tugas dan Perintah

Karyawan bertugas menjalankan pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan atau pimpinan, baik secara rutin maupun insidental. Mereka harus menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

²¹ Universitas Andalas, 2023, *BAB I Pendahuluan: Definisi Karyawan Menurut KBBI dan UU Ketenagakerjaan*, hlm. 5-7, repository.unand.ac.id.

²² Sari, Dewi Ratna, dan Ahmad Fauzi, 2023, "Peran Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan: Studi pada Industri Manufaktur di Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 7, No. 1, hlm. 45-60.

b. Menjaga Ketertiban dan Keamanan Lingkungan Kerja

Karyawan memiliki peran dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, dan kondusif. Hal ini penting untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan serta mencegah terjadinya konflik atau gangguan di lingkungan kerja.

c. Bertanggung Jawab atas Hasil Produksi

Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerja atau produksi yang dihasilkan. Mereka harus memastikan kualitas dan kuantitas output sesuai dengan target dan standar perusahaan.

d. Menciptakan Ketenangan Kerja

Karyawan berperan dalam menjaga ketenangan dan keharmonisan di lingkungan perusahaan. Dengan terciptanya ketenangan kerja, hubungan internal antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen dapat berjalan harmonis, sehingga produktivitas meningkat.

e. Menjadi Sumber Daya dan Aset Utama Perusahaan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Mereka juga menjadi pelaku utama dalam

aktivitas organisasi sehari-hari, mulai dari produksi hingga pelayanan pelanggan.

f. Memberikan Solusi dan Inovasi

Diharapkan mampu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah di tempat kerja. Mereka juga berkontribusi dalam inovasi dan perbaikan proses kerja untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.

g. Menjaga Kepatuhan terhadap Aturan Perusahaan

Karyawan wajib mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Kepatuhan ini penting untuk menjaga disiplin, menghindari pelanggaran, dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional.

Fungsi karyawan dalam perusahaan tidak hanya sebatas pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penjaga ketertiban, penanggung jawab hasil kerja, sumber inovasi, pembangun budaya, serta aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

3. Hak Karyawan

Hak-hak yang dimiliki oleh karyawan meliputi beberapa hal sebagai berikut: ²³

a. Hak memperoleh upah atau gaji

Upah atau gaji merupakan hak karyawan yang diberikan dalam bentuk uang sebagai balasan dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Besaran dan pembayaran upah ini ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau ketentuan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi standar hidup yang layak secara kemanusiaan.

b. Hak atas pekerjaan dan pendapatan yang memadai

Pendapatan yang memadai adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan beserta keluarganya, termasuk makanan, tempat tinggal, pakaian, serta kebutuhan penting lainnya seperti transportasi, layanan kesehatan, dan pendidikan anak.

c. Hak atas pelatihan dan pengembangan keahlian

Berdasarkan Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bekerja tidak hanya berarti memperoleh penghasilan, tetapi juga kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Oleh

²³ Nugroho, Agus, 2020, "Hak-Hak Karyawan dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Implikasinya pada Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 50, No. 2, hlm. 289-305.

karena itu, karyawan berhak mendapatkan pelatihan atau pembinaan guna mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka.

- d. Hak atas perlindungan keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang bermartabat

Pasal 86 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang menghormati harkat dan martabat manusia. Hal ini menjadi tanggung jawab pengusaha untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

- e. Hak atas cuti tahunan

Setiap karyawan berhak mendapatkan cuti tahunan setelah menjalani masa kerja selama 12 bulan berturut-turut pada satu atau beberapa majikan dalam satu organisasi perusahaan.

- f. Hak untuk mengadakan negosiasi dan menyelesaikan konflik dalam hubungan kerja

Karyawan memiliki hak untuk menyelesaikan konflik hubungan kerja melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau melalui proses pengadilan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hak-hak karyawan mencakup hak atas upah, hak atas pelatihan

pengembangan, hak memilih pekerjaan, hak berunding, hak atas istirahat, serta hak atas perlindungan kerja.²⁴

C. Tinjauan umum tentang perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan diartikan sebagai segala jenis usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak, yang dimiliki oleh individu, kemitraan, atau badan hukum, baik swasta maupun pemerintah, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya. Hubungan antara perusahaan (pengusaha) dan karyawan disebut sebagai hubungan kerja, yang terbentuk berdasarkan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini dapat dibuat secara tertulis atau lisan dan memuat tiga unsur utama: pekerjaan, upah, dan perintah.²⁵ Hubungan kerja ini menjadi dasar pelaksanaan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Secara lebih rinci, perusahaan mencakup dua unsur pokok, yaitu:

²⁴ Wulandari, L. 2021, "Analisis Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Perusahaan dalam Kasus Kecelakaan Kerja" (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya). Diakses dari https://repository.um-surabaya.ac.id/5722/3/BAB_II.pdf.

²⁵ Hidayat, Ahmad, 2022, "Pengaturan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Implikasinya bagi Perusahaan di Indonesia." *Jurnal Hukum Bisnis dan Ketenagakerjaan*, Vol. 6, No. 1, hlm. 35-50.

- a. Bentuk usaha, yakni organisasi atau badan usaha yang didirikan, bekerja, dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia. Bentuk usaha ini bisa berupa badan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT), koperasi, perusahaan umum (Perum), atau bukan badan hukum seperti firma (Fa) dan persekutuan komanditer (CV).
- b. Jenis usaha, yaitu kegiatan dalam bidang perekonomian seperti perindustrian, perdagangan, jasa (perjasaan), dan pembiayaan yang dijalankan secara terus menerus untuk memperoleh keuntungan.

Menurut penjelasan pembentuk undang-undang (Memorie van Toelichting), perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus dan terang-terangan dalam kedudukan tertentu untuk mencari laba. Molengraaff menambahkan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan penghasilan, memperdagangkan barang, menyerahkan barang, dan mengadakan perjanjian perdagangan. Polak menegaskan bahwa perusahaan memiliki dua ciri utama, yaitu mengadakan perhitungan laba-rugi dan melakukan pembukuan secara sistematis.

Dalam praktiknya, perusahaan dapat berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum. Perusahaan berbadan hukum memiliki status hukum terpisah dari pemiliknya, sehingga tanggung jawab hukum

terbatas pada kekayaan perusahaan, contohnya Perseroan Terbatas (PT). Sedangkan perusahaan tidak berbadan hukum seperti firma dan CV, pemiliknya bertanggung jawab secara pribadi atas seluruh kewajiban perusahaan.²⁶

2. Fungsi perusahaan

Fungsi perusahaan secara panjang dan menyeluruh mencakup berbagai aspek yang saling terkait dalam menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan utama, yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus memperoleh keuntungan.²⁷

a. Fungsi Ekonomi

Fungsi ekonomi merupakan fungsi utama perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan produksi dan distribusi barang serta jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan menggabungkan berbagai faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam untuk menghasilkan produk yang bernilai guna dan dapat dijual di pasar. Selain itu, perusahaan juga bertugas memonitor, menganalisis, dan menyelidiki kondisi ekonomi internal agar kegiatan usaha berjalan efisien dan efektif.

²⁶ Lilik Mulyadi, 2021, *Hukum Perusahaan: Teori dan Praktik dalam Perspektif Hukum Bisnis Modern*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 103.

²⁷ Rayhan, Muhammad, 2022, "Keberadaan Perusahaan Sebagai Organ Masyarakat dalam Perspektif Hukum Dagang." *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora*, Vol. 2, No. 1, hlm. 8-20.

Fungsi ini sangat penting karena perusahaan merupakan pelaku utama dalam perekonomian yang menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat luas.

b. Fungsi Produksi

Fungsi produksi adalah proses menciptakan atau menambah nilai guna suatu barang atau jasa. Dalam fungsi ini, perusahaan mengelola sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Proses produksi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan produksi agar hasil yang diperoleh berkualitas dan tepat waktu. Fungsi produksi juga mencakup pengelolaan bahan baku, mesin, tenaga kerja, serta teknologi yang digunakan dalam proses produksi.

c. Fungsi Pemasaran

Fungsi pemasaran bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen melalui proses pertukaran yang saling menguntungkan antara produsen dan konsumen. Fungsi ini melibatkan berbagai aktivitas seperti riset pasar, penentuan harga, promosi, distribusi, dan pelayanan purna jual. Perusahaan harus kreatif dan inovatif dalam strategi pemasaran agar dapat menarik perhatian konsumen dan mempertahankan pangsa pasar. Fungsi pemasaran juga berperan

dalam mengkomunikasikan nilai produk kepada konsumen serta membangun hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.

d. Fungsi Keuangan

Fungsi keuangan berperan dalam pengelolaan sumber dana perusahaan, termasuk perencanaan, pengalokasian, dan pengendalian penggunaan dana. Fungsi ini memastikan bahwa perusahaan memiliki modal yang cukup untuk menjalankan operasional, investasi, dan pengembangan usaha. Selain itu, fungsi keuangan juga bertugas menjaga likuiditas, mengelola risiko keuangan, serta menyusun laporan keuangan yang akurat untuk pengambilan keputusan manajemen dan pelaporan kepada pemangku kepentingan.

e. Fungsi Personalia (Sumber Daya Manusia)

Fungsi personalia berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Fungsi ini meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Fungsi personalia bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, fungsi ini juga menjaga

hubungan industrial yang harmonis dan memfasilitasi komunikasi antar karyawan dan manajemen.

f. Fungsi Akuntansi

Fungsi akuntansi berperan dalam pencatatan, pengolahan, dan pelaporan informasi keuangan perusahaan. Fungsi ini menjaga keandalan data keuangan, memastikan prosedur internal dijalankan dengan baik, serta mendorong efisiensi kerja. Informasi akuntansi yang akurat sangat penting untuk pengambilan keputusan manajerial, perencanaan strategis, serta memenuhi kewajiban pelaporan kepada pihak eksternal seperti pemerintah dan investor.

g. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan fungsi pengkoordinasian seluruh aktivitas perusahaan agar berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Fungsi manajemen terdiri dari empat kegiatan utama:

- 1) Perencanaan (Planning): Menyusun tujuan dan strategi perusahaan serta merencanakan langkah-langkah yang diperlukan.
- 2) Pengorganisasian (Organizing): Mengatur sumber daya dan tugas agar dapat bekerja sama secara optimal.

- 3) Pengarahan (Leading): Memimpin, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan.
- 4) Pengendalian (Controlling): Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan rencana serta mengambil tindakan korektif jika diperlukan

h. Fungsi Sosial

Selain fungsi komersial, perusahaan juga memiliki fungsi sosial, yaitu memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat dan lingkungan sekitar. Fungsi sosial ini meliputi penerapan etika bisnis, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), pemberdayaan karyawan, serta pelestarian lingkungan. Fungsi sosial menjadi bagian penting dalam membangun citra positif perusahaan dan menjaga keberlanjutan usaha.

3. Jenis perusahaan

Jenis-Jenis Perusahaan di Indonesia:²⁸

a. Berdasarkan Bentuk Hukum

- 1) Perusahaan Berbadan Hukum

²⁸ Sari, Dewi Ratna, dan Ahmad Fauzi, 2023, “Analisis Bentuk Badan Usaha dan Implikasinya terhadap Kepatuhan Perusahaan di Indonesia.” *Jurnal Ilmu Hukum dan Bisnis*, Vol. 9, No. 2, hlm. 125-140.

Perusahaan berbadan hukum adalah perusahaan yang memiliki status hukum terpisah dari pemiliknya, dengan kekayaan dan kewajiban yang terpisah. Contoh jenis perusahaan berbadan hukum di Indonesia antara lain:

a) Perseroan Terbatas (PT)

PT adalah badan usaha yang modalnya terbagi dalam saham dan memiliki kewajiban terbatas pada modal yang disetor. PT harus didirikan oleh minimal dua orang dengan akta notaris dan pengesahan dari Kementerian Hukum dan HAM. Struktur organisasi PT meliputi direksi dan komisaris. PT dapat memperoleh modal besar melalui penjualan saham dan memiliki tiga jenis modal: modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor.

b) Persero

Persero hampir sama dengan PT, tetapi sebagian atau seluruh sahamnya dimiliki oleh negara. Pegawai persero berstatus pegawai swasta dan tidak mendapat fasilitas khusus dari negara. Persero merupakan transformasi dari perusahaan umum (Perum) dan perusahaan jawatan (Perjan) yang diubah untuk meningkatkan efisiensi dan laba.

c) Koperasi

Koperasi adalah badan usaha yang berasaskan kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota melalui usaha bersama. Koperasi didirikan oleh anggota yang saling bekerja sama dan memperoleh manfaat secara adil.

d) Yayasan

Yayasan adalah badan hukum yang bergerak di bidang sosial, pendidikan, atau keagamaan, tidak berorientasi pada laba.

2) Perusahaan Bukan Badan Hukum

Perusahaan bukan badan hukum tidak memiliki status hukum terpisah dari pemiliknya. Contoh perusahaan bukan badan hukum:

a) Firma

Firma didirikan oleh dua orang atau lebih dengan tanggung jawab bersama atas seluruh kewajiban perusahaan. Semua anggota firma bertanggung jawab secara tanggung renteng atas kerugian dan kewajiban perusahaan.

b) Persekutuan Komanditer (CV)

CV terdiri dari sekutu aktif (komplementer) yang mengelola perusahaan dan bertanggung jawab penuh, serta sekutu pasif

(komanditer) yang hanya menyertakan modal tanpa ikut mengelola. Tanggung jawab utama ada pada sekutu aktif.

c) Perusahaan Perseorangan

Perusahaan yang dimiliki dan dijalankan oleh satu orang, yang bertanggung jawab penuh atas seluruh kewajiban dan keputusan perusahaan.

d) Usaha Dagang (UD)

Bentuk usaha perseorangan yang melakukan kegiatan perdagangan dan usaha secara mandiri.

b. Berdasarkan Kepemilikan

1) Perusahaan Milik Negara (BUMN)

Modal perusahaan sepenuhnya atau sebagian besar dimiliki oleh negara. Contohnya adalah Perusahaan Umum (Perum), Perusahaan Jawatan (Perjan), dan Persero. BUMN berfungsi sebagai alat pemerintah dalam menjalankan kegiatan ekonomi strategis.

2) Perusahaan Swasta

Modal dimiliki oleh individu, kelompok, atau badan hukum swasta. Perusahaan swasta bisa berbentuk PT, firma, CV, koperasi, dan sebagainya. Perusahaan swasta tidak menawarkan saham ke publik secara terbuka kecuali PT terbuka.

3) Penanaman Modal Asing (PMA)

Perusahaan yang modalnya berasal dari investor asing, yang beroperasi di Indonesia dengan izin sesuai peraturan investasi.

4) Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)

Perusahaan yang modalnya berasal dari investor domestik.

c. Berdasarkan Kegiatan Usaha

1) Perusahaan Industri

Bergerak di bidang produksi barang, seperti manufaktur, pengolahan, dan perakitan.

2) Perusahaan Perdagangan

Fokus pada jual beli barang, baik grosir maupun eceran.

3) Perusahaan Jasa

Menyediakan layanan seperti transportasi, keuangan, konsultasi, dan perbankan.

D. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Definisi Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian atau peristiwa tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian terhadap manusia, kerugian terhadap proses, maupun merusak harta benda yang terjadi di dalam

suatu proses kerja di perusahaan. Kejadian kecelakaan kerja terjadi akibat serangkaian peristiwa atau faktor faktor sebelumnya, dimana jika salah satu bagian dari peristiwa atau faktor faktor tersebut dihilangkan maka kejadian kecelakaan kerja tidak terjadi.

Penyebab kecelakaan kerja digolongkan menjadi dua, yaitu *unsafe action* dan *unsafecondition*. *Unsafe action* adalah tindakan atau perbuatan manusia yang tidak mematuhi aturan keselamatan, misalnya tidak menggunakan safety belt pada saat melakukan pekerjaan di ketinggian. Sedangkan *unsafe condition* adalah keadaan lingkungan tempat kerja yang tidak aman, misalnya keadaan tempat kerja yang kotor dan berantakan. Faktor manusia, merupakan penyebab kecelakaan meliputi aturan kerja, kemampuan pekerjaan (usia, masa kerja / pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatanperbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidak cocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh karyawan dan arena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama, dan kurang sabar.²⁹

Kecelakaan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi kejadian tidak dikehendaki dan tidak diduga

²⁹ Rahma Nita, Jun Musnadi Is, Muhammad Iqbal Fahlevi, Yarmaliza, 2022, Analisis Kejadian Kecelakaan Kerja pada Karyawan Perabot Kayu Di Dunia Perabot Kecamatan Blang Pidie Kabupaten Aceh Barat Daya, *Jurnal Jurnakemas*, Vol. 2, No. 1, hlm. 149.

yang terjadi di tempat kerja dan dapat menimbulkan korban pada karyawan (tenaga kerja), baik berupa cedera, cacat, maupun kematian. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 khususnya pada Pasal 86 dan 87 mengatur hak pekerja untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kewajiban perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dalam perusahaan guna mencegah kecelakaan kerja.³⁰

Selain itu, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (yang kini diintegrasikan dalam UU Sistem Jaminan Sosial Nasional) mengatur jaminan kecelakaan kerja yang mencakup:³¹

- b. Biaya pengangkutan korban kecelakaan kerja ke rumah sakit atau rumahnya
- c. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan
- d. Biaya rehabilitasi
- e. Santunan berupa uang seperti santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian atau total, dan santunan kematian.

Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja kepada instansi terkait dalam waktu maksimal 2 x 24 jam sejak kejadian, sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara

³⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Pasal 86 dan Pasal 87.

³¹ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan Kerja. Pelaporan ini mencakup kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, dan kejadian berbahaya lainnya di tempat kerja.

2. Pengelompokan Kecelakaan kerja :

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan korban jiwa (manusia).

Kecelakaan kerja dikelompokkan menjadi 3 yaitu:

1. Kecelakaan Kerja Ringan

Bila manusia atau tenaga kerja yang menjadi korban peristiwa kecelakaan kerja, setelah diberi pengobatan seperlunya, selanjutnya bisa langsung bekerja kembali seperti semula (sama dengan kondisi sebelum menjadi korban kecelakaan)

2. Kecelakaan Kerja Sedang

Bila manusia atau tenaga kerja yang menjadi korban peristiwa kecelakaan kerja dalam waktu maksimal 2 x 24 jam setelah diberi pengobatan seperlunya, selanjutnya bisa bekerja kembali seperti semula (sama dengan kondisi sebelum menjadi korban kecelakaan kerja)

3. Kecelakaan Kerja Berat

Bila manusia atau tenaga kerja yang menjadi korban peristiwa kecelakaan kerja, tidak bisa bekerja kembali seperti

semula (sama dengan kondisi sebelum menjadi korban kecelakaan kerja) dalam waktu lebih dari 2 x 24 jam setelah diberi pengobatan seperlunya. Atau bila manusia atau tenaga kerja yang menjadi korban peristiwa kecelakaan kerja mengalami cacat tubuh seumur hidup.³²

E. Tinjauan Umum Tentang Undang - Undang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Undang - Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan regulasi utama yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini memuat ketentuan mengenai landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; kesempatan dan perlakuan yang sama dalam ketenagakerjaan; perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; pelatihan kerja; penempatan tenaga kerja; perluasan kesempatan kerja; penggunaan tenaga kerja asing; hubungan kerja; perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan; hubungan industrial; pembinaan; pengawasan; penyidikan; serta ketentuan pidana dan sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan.³³ Dalam pelaksanaannya, UU ini

³² Nurrendra Alvin Syahara, 2022, " Pencegahan Kecelakaan Kerja pada kegiatan bongkar tin mill Black Plate in coil (tmbp) di Pt. Merak Jaya Asri Cilegon Banten", *Skripsi Politeknik Ilmu Pelayaran*, Semarang, hlm. 12.

³³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, diakses melalui Peraturan BPK RI, 15 Mei 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU%20Nomor%2013%20Tahun%202003.pdf>.

juga mengatur sanksi pidana seperti penjara, kurungan, dan/atau denda bagi pelanggar, tanpa menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak tenaga kerja atau ganti kerugian.³⁴

Seiring perkembangan kebutuhan dan dinamika ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 mengalami penyempurnaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk aspek perizinan pelatihan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Meskipun demikian, beberapa pasal dalam UU 13/2003 tetap berlaku dan saling melengkapi dengan ketentuan dalam UU Cipta Kerja.³⁵

UU Ketenagakerjaan juga diatur lebih lanjut melalui peraturan pelaksanaan seperti Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur teknis pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha, misalnya pengupahan, penggunaan tenaga kerja asing, dan jaminan sosial tenaga kerja.³⁶

³⁴ Hukumonline, “Jalankan Putusan MK, Komisi 9 Usul Revisi UU Ketenagakerjaan Masuk Prolegnas Prioritas 2025,” diakses 13 Mei 2025 pkl 17.12.

³⁵ Nuraeni, Yeni. 2020 “Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15 No. 1, hlm 2-8.

³⁶ Ibid

2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus dilaksanakan berdasarkan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional antar sektor di tingkat pusat dan daerah. Prinsip pembangunan ketenagakerjaan ini sejalan dengan prinsip pembangunan nasional, terutama prinsip demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Pembangunan ketenagakerjaan melibatkan berbagai dimensi dan pihak terkait, seperti pemerintah, pengusaha, serta pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu melalui kerja sama yang saling mendukung. Dengan demikian, asas hukum ketenagakerjaan adalah keterpaduan yang diwujudkan melalui koordinasi lintas sektor di tingkat pusat dan daerah.³⁷

Tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan dan memanusiakan pemanfaatan tenaga kerja secara maksimal.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di tingkat nasional dan daerah.

³⁷ Eko Wahyudi, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 7, <http://repository.unpas.ac.id/45404/5/BAB%20II.pdf>, diakses 16 Mei 2025 pk1.00.29

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja guna mencapai kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

F. Tinjauan umum tentang Undang - Undang Cipta Kerja

1. Pengertian Undang - Undang Cipta Kerja

Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah regulasi strategis yang dirancang untuk mendorong penciptaan lapangan kerja seluas-luasnya di Indonesia melalui kemudahan berusaha, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).³⁸

UU Cipta Kerja mengatur kebijakan strategis dalam sepuluh ruang lingkup utama, yaitu:

1. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha
2. Ketenagakerjaan
3. Kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan UMKM
4. Kemudahan berusaha
5. Dukungan riset dan inovasi
6. Pengadaan tanah

³⁸ Rahayu, Siti Nur, dan Agus Santoso, 2023, “Peran Undang-Undang Cipta Kerja dalam Reformasi Hukum dan Penciptaan Lapangan Kerja di Indonesia.” *Media Iuris*, vol. 5, no. 2, hlm. 123-138.

7. Kawasan ekonomi
8. Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional
9. Pelaksanaan administrasi pemerintahan
10. Pengenaan sanksi

Undang - undang ini menitikberatkan pada penciptaan serta peningkatan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan kepada koperasi, UMKM, serta sektor industri dan perdagangan nasional. Hal ini bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan dengan memastikan bahwa berbagai pelaku usaha, terutama usaha kecil dan menengah, mendapatkan dukungan yang memadai agar dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam menyerap tenaga kerja di seluruh wilayah Indonesia. UU Cipta Kerja juga menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan yang layak dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Selain itu, UU ini melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan ketenagakerjaan untuk memperkuat perlindungan karyawan sekaligus meningkatkan kemudahan berusaha dan investasi.

Undang-undang ini juga mengintegrasikan berbagai ketentuan yang sebelumnya tersebar di berbagai peraturan sektoral menjadi satu

payung hukum yang komprehensif untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja.³⁹

2. Asas dan Tujuan Undang – Undang Cipta Kerja

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pelaksanaan undang-undang ini didasarkan pada lima prinsip utama.

- a. Pertama, asas pemerataan hak yang bertujuan menciptakan lapangan kerja untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak secara merata di seluruh wilayah Indonesia.
- b. Kedua, asas kepastian hukum yang menjamin penciptaan lapangan kerja berlangsung dalam iklim usaha yang kondusif serta sistem hukum yang konsisten antara peraturan dan pelaksanaannya.
- c. Ketiga, asas kemudahan berusaha yang menegaskan bahwa proses berusaha harus dilakukan dengan cara yang sederhana, mudah, dan cepat guna mendorong investasi serta pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

³⁹ Munawar, Marzuki, dan Ibnu Affan, 2021, “Analisis dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.” *Jurnal Ilmiah Metadata*, Vol. 3, No. 2, hlm. 452-460.

- d. Keempat, asas kebersamaan yang mendorong partisipasi seluruh pelaku usaha, UMKM, dan koperasi secara bersama-sama demi kesejahteraan masyarakat.
- e. Kelima, asas kemandirian yang mengutamakan pemberdayaan UMKM dan koperasi dengan mengedepankan potensi dan kemandirian mereka.

Sementara itu, Pasal 3 UU Cipta Kerja menjelaskan tujuan utama dari undang-undang ini. Tujuan tersebut meliputi penciptaan lapangan kerja yang luas dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu, undang-undang ini bertujuan untuk memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan bagi UMKM serta koperasi. Tujuan lainnya adalah meningkatkan ekosistem investasi dan kemudahan dalam menjalankan usaha, serta meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan para pekerja. Terakhir, undang-undang ini juga bertujuan mendukung investasi pemerintah pusat serta mempercepat pelaksanaan proyek strategis nasional.⁴⁰

⁴⁰ Ekon.go.id, RUU Cipta Kerja, Bab II Maksud dan Tujuan, hlm. 5.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Dalam dunia kerja, hubungan antara pengusaha dan karyawan tidak hanya sebatas pelaksanaan tugas dan kewajiban semata, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap hak-hak dasar karyawan/pekerja, termasuk hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Kecelakaan kerja merupakan salah satu risiko yang senantiasa mengintai para karyawan dalam menjalankan tugasnya, terutama di sektor-sektor yang melibatkan aktivitas fisik dan penggunaan peralatan berat. Dalam konteks ini, perlindungan hukum menjadi suatu kebutuhan yang mutlak agar karyawan tidak hanya dipandang sebagai alat produksi, melainkan sebagai manusia yang memiliki hak atas rasa aman dan perlakuan yang adil.⁴¹

Negara telah mengatur perlindungan tersebut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memberikan dasar hukum bagi karyawan/pekerja untuk memperoleh perlindungan terhadap risiko kerja, termasuk hak atas jaminan sosial, perawatan medis, dan

⁴¹ Sari, D. P., & Prasetyo, B, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51, No. 2, hlm. 312-325.

kompensasi apabila mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja. Secara normatif, perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja tidak hanya menekankan pada aspek kuratif seperti penanganan medis dan pemberian santunan, tetapi juga menyangkut aspek preventif seperti penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Setiap pengusaha diwajibkan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, menyediakan alat pelindung diri (APD), dan menjamin bahwa setiap pekerja didaftarkan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk jaminan kecelakaan kerja (JKK) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.⁴²

Dalam pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, penghormatan terhadap moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan ini meliputi upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta memberikan jaminan kompensasi jika terjadi kecelakaan kerja. Ketentuan tersebut diperkuat oleh Pasal 99 ayat (1) dan (2) dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur bahwa pemerintah wajib menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan melalui Badan Penyelenggara Jaminan

⁴² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua; serta penjelasan terkait sistem K3 dan JKK oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (2025).

Sosial (BPJS), termasuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Program JKK ini bertujuan memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan yang dapat terjadi selama hubungan kerja, baik di tempat kerja maupun dalam perjalanan dari dan menuju tempat kerja. Bentuk perlindungan Program JKK yang diberikan yaitu :

1. Perawatan Medis

Peserta JKK berhak mendapatkan pelayanan medis lengkap dan tanpa batas biaya sesuai indikasi medis, baik rawat jalan, rawat inap, operasi, obat-obatan, pemeriksaan laboratorium, hingga rehabilitasi medis. Perawatan ini bertujuan untuk memulihkan kondisi kesehatan pekerja akibat kecelakaan kerja.

2. Santunan Sementara

Tidak mampu bekerja jika peserta mengalami kecelakaan yang menyebabkan ketidakmampuan sementara untuk bekerja, maka akan diberikan santunan berupa penggantian upah selama masa penyembuhan. Santunan ini diberikan hingga pekerja dinyatakan mampu kembali bekerja oleh dokter.

3. Santunan cacat tetap

Apabila kecelakaan kerja mengakibatkan cacat tetap sebagian atau total, peserta berhak menerima santunan sesuai dengan tingkat cacat yang dialami. Besaran santunan dihitung berdasarkan persentase cacat dan upah terakhir peserta.

4. Santunan Kematian

Jika kecelakaan kerja berujung pada kematian peserta, ahli waris berhak memperoleh santunan kematian serta biaya pemakaman yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

5. Rehabilitasi Fisik dan Sosial

Program JKK juga menyediakan layanan rehabilitasi fisik, seperti terapi fisik dan penyediaan alat bantu (misalnya kursi roda, kaki palsu) untuk membantu peserta pulih dan beraktivitas kembali. Rehabilitasi sosial bertujuan membantu peserta menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan sosial dan pekerjaan.

6. Pelayanan Tambahan

Dalam beberapa kasus, BPJS Ketenagakerjaan memberikan layanan tambahan seperti konseling psikologis bagi peserta yang mengalami trauma akibat kecelakaan kerja.⁴³

Dengan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, pekerja/karyawan dijamin untuk memperoleh hak-hak tersebut tanpa harus menanggung beban biaya sendiri. Namun, pelaksanaan ketentuan ini sering kali belum berjalan sebagaimana mestinya, terutama di perusahaan-perusahaan swasta yang belum sepenuhnya patuh terhadap regulasi. Dalam praktiknya, masih banyak pekerja/karyawan yang tidak didaftarkan dalam program jaminan

⁴³ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023, Panduan Pelaksanaan JKK.

sosial ketenagakerjaan, tidak diberikan alat pelindung diri yang memadai, serta tidak mendapatkan kompensasi yang layak ketika mengalami kecelakaan kerja. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan pelaksanaannya di lapangan.⁴⁴

Dengan mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja/karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan dalam bentuk konkret di lingkungan kerja melalui penyusunan kebijakan internal perusahaan yang sesuai dengan regulasi, pelaksanaan program K3 secara berkala, serta jaminan akses terhadap bantuan hukum dan perlindungan sosial bagi korban kecelakaan kerja. Hal ini menjadi landasan penting dalam mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja (karyawan) di Indonesia.⁴⁵

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja diwujudkan melalui :

⁴⁴ Fahmi, A, 2020, Kendala pekerja migran dalam mengakses BPJS ketenagakerjaan, *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 14, No. 1, hlm. 29-37.

⁴⁵ Putra, I. G. N. A., & Sari, D. P, 2023, Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Korban Kecelakaan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 53, No. 1, hlm. 45-62.

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap pekerja memiliki sejumlah hak penting, salah satunya adalah hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kepada para pekerja, serta memberikan kompensasi apabila terjadi kecelakaan selama bekerja. Selain itu, Pasal 87 mengatur kewajiban perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja dan menyediakan alat pelindung diri yang sesuai dengan standar yang berlaku. Selanjutnya, Pasal 176 mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh petugas pengawas yang berkompeten guna memastikan bahwa aturan ketenagakerjaan dijalankan secara tepat dan efektif.

Perlindungan hukum bagi pekerja/tenaga kerja sangat penting untuk menjamin keselamatan mereka dalam bekerja. Perlindungan ini dapat diberikan dengan cara pembinaan yang sesuai dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, terutama bagi

mereka yang mengalami kecelakaan kerja, yang meliputi perlindungan fisik dan aspek sosial-ekonomi.⁴⁶

2. Jaminan Perlindungan

Beberapa bentuk jaminan perlindungan bagi tenaga kerja/karyawan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Pasal 4 huruf (c) yang menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada buruh guna mewujudkan kesejahteraan.
- 2) Pasal 5 yang memastikan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.
- 3) Pasal 6 yang menjamin bahwa setiap buruh berhak menerima perlakuan yang sama dari pengusaha tanpa diskriminasi.
- 4) Pasal 11 yang memberikan hak kepada setiap buruh untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kemampuan mereka.

⁴⁶ Ratna Ningsih, 2025, "Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kota Surakarta," *Jurnal Bevinding*, Vol. 02, No. 11, hlm. 5

5) Pasal 12 ayat (3) yang memberi kesempatan bagi setiap pekerja untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

6) Pasal 31 yang menjamin hak buruh untuk memilih, memperoleh, atau berpindah pekerjaan serta mendapatkan penghasilan yang layak.

7) Pasal 86 ayat (1) yang melindungi buruh dengan memberikan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama.⁴⁷

Adapun tujuan utama dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/karyawan itu dengan cara:

- 1) Menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan memastikan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan lain-lain, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
- 2) Memberikan perlindungan hukum yang meliputi hak berunding dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan

⁴⁷ Ratna Ningsih, 2025, "Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kota Surakarta," *Jurnal Bevinding*, Vol. 02, No. 11, hlm. 6

kerja, serta perlindungan dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja dan pemerintah.

3) Mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya melalui perlindungan yang adil dan manusiawi dalam hubungan kerja, serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan harmonis.

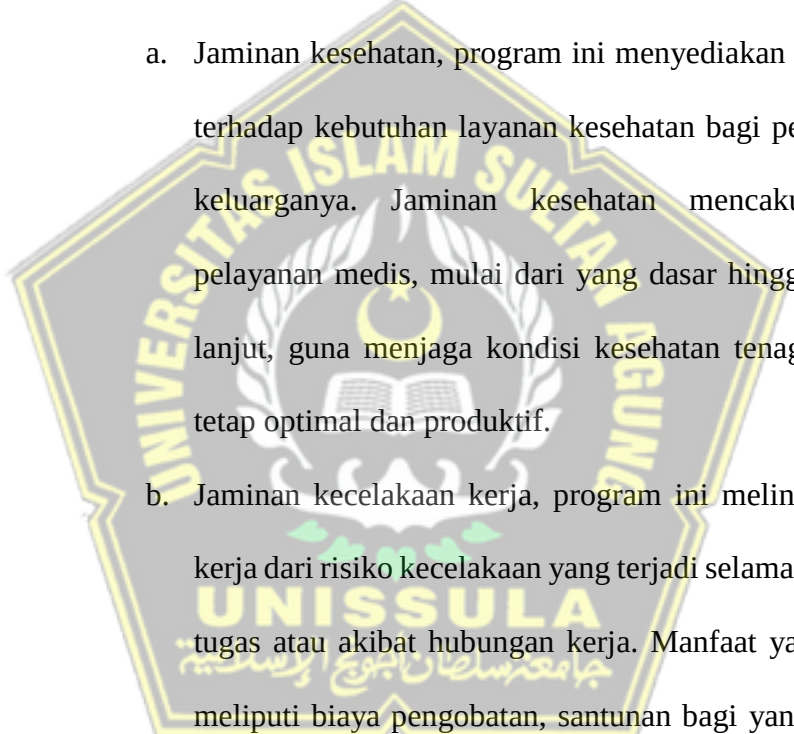
4) Menegakkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan menghilangkan ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha, sehingga pekerja tidak berada dalam posisi yang kurang menguntungkan.

5) Memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam hubungan kerja, yang merupakan implementasi nilai dasar Pancasila dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional.⁴⁸

Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja secara menyeluruh, menjamin perlakuan yang adil, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif demi kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha.

⁴⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286.

Sedangkan menurut Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan dapat melindungi serta menegakkan peraturan, terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Pemerintah berusaha memenuhi hak-hak pekerja, salah satunya melalui program jaminan sosial yang harus diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang meliputi:

- 
- a. Jaminan kesehatan, program ini menyediakan perlindungan terhadap kebutuhan layanan kesehatan bagi peserta beserta keluarganya. Jaminan kesehatan mencakup berbagai pelayanan medis, mulai dari yang dasar hingga yang lebih lanjut, guna menjaga kondisi kesehatan tenaga kerja agar tetap optimal dan produktif.
 - b. Jaminan kecelakaan kerja, program ini melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang terjadi selama menjalankan tugas atau akibat hubungan kerja. Manfaat yang diberikan meliputi biaya pengobatan, santunan bagi yang mengalami cacat, santunan kematian, serta layanan rehabilitasi untuk pemulihan pekerja yang mengalami kecelakaan.
 - c. Jaminan hari tua, merupakan program tabungan yang dapat dicairkan ketika peserta memasuki masa pensiun atau berhenti bekerja. Program ini bertujuan memberikan

dukungan finansial bagi tenaga kerja setelah mereka tidak lagi aktif bekerja.

d. Jaminan pensiun, memberikan manfaat berupa pensiun bulanan kepada peserta yang telah memenuhi persyaratan usia dan masa kerja tertentu, sebagai bentuk jaminan penghasilan tetap setelah pensiun.

e. Jaminan kematian, memberikan santunan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, sebagai bentuk perlindungan sosial bagi keluarga yang ditinggalkan.

f. Jaminan kehilangan pekerjaan. Pekerjaan Sebagai program baru yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, jaminan ini memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Manfaatnya mencakup pemberian uang tunai selama maksimal enam bulan, akses ke informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja guna membantu pekerja memperoleh pekerjaan baru.⁴⁹

Undang - Undang Cipta Kerja memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan menegaskan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menyediakan jaminan

⁴⁹ Ratna Ningsih, 2025, "Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kota Surakarta," *Jurnal Bevinding*, Vol. 02, No. 11, hlm. 7

sosial yang menyeluruh, melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil, serta menjamin hak atas santunan bagi pekerja dan keluarganya. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan keselamatan, kesejahteraan, dan keadilan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan/korban kecelakaan kerja PT. Rimba Karya Pratama saudara yang bernama Umi Haniah dan Ivan Ade (panjul).⁵⁰ Bahwa ditemukan berbagai permasalahan yang mencerminkan masih lemahnya perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Mulai dari belum optimalnya pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja, kurangnya pelatihan dan pengawasan K3, hingga tidak adanya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi hak dasar setiap pekerja.

Kebijakan perlindungan pekerja/karyawan di PT. Rimba Karya Pratama masih menunjukkan beberapa kekurangan dan pelanggaran dalam pelaksanaannya. Meskipun perusahaan memiliki dokumen peraturan perusahaan yang mengatur kesejahteraan dan keselamatan karyawan, implementasi perlindungan terhadap kecelakaan kerja belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya insiden seperti kebakaran venerr kayu yang menyebabkan kepanikan karyawan, yang menunjukkan kurangnya

⁵⁰ Umi Haniah, wawancara dengan Karyawan PT. Rimba Karya Pratama ,tanggal 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januri 2025 jam 19.30 wib

pengendalian risiko dan kesiapsiagaan di tempat kerja yang bisa mengakibatkan luka bakar jika mengenai badan .⁵¹

Selain itu, dari aspek pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), terdapat indikasi bahwa tindakan tidak aman (unsafe action) dan kondisi tidak aman (unsafe condition) masih terjadi, yang menjadi penyebab utama kecelakaan kerja menurut teori dan penelitian terkait. Di PT Rimba Karya Pratama, pelaksanaan SOP terkait pengelolaan risiko dan perlindungan karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan, sehingga menyebabkan banyak pelanggaran dan risiko kecelakaan yang tinggi.

Kebijakan perusahaan perlu diperbaiki dengan meningkatkan pelatihan K3, penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai, serta pengawasan yang ketat untuk mengurangi unsafe action dan unsafe condition di lingkungan kerja. Perusahaan juga harus memastikan adanya kompensasi yang adil dan prosedur penanganan kecelakaan yang transparan agar karyawan yang mengalami kecelakaan mendapat perlindungan yang layak.

PT. Rimba Karya Pratama belum sepenuhnya menerapkan program jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11

⁵¹ Umi Haniah, wawancara dengan Karyawan PT Rimba Karya Pratama, tanggal 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade, wawancara dengan Karyawan PT Rimba Karya Pratama, tanggal 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini terlihat dari belum optimalnya perlindungan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, serta adanya beberapa pelanggaran dalam pelaksanaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan dan penyesuaian agar program jaminan kecelakaan kerja dapat berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku demi melindungi hak dan keselamatan karyawan secara maksimal.⁵²

Perusahaan belum memiliki sistem penanganan kecelakaan kerja yang terstruktur dan konsisten. Penanganan kecelakaan sering kali bersifat reaktif dan kurang terorganisir, sehingga karyawan yang mengalami kecelakaan tidak mendapatkan perlindungan dan penanganan yang optimal sesuai standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Selain itu, kurangnya pelatihan dan kesadaran akan pentingnya prosedur K3 menyebabkan tindakan tidak aman (unsafe action) dan kondisi tidak aman (unsafe condition) masih sering terjadi, yang berkontribusi pada tingginya risiko kecelakaan kerja. Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 menegaskan kewajiban perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Undang - undang ini mengatur standar keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan guna mencegah kecelakaan

⁵² Umi Haniah, selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade, wawancara dengan Karyawan PT Rimba Karya Pratama, tanggal 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

kerja. Perusahaan wajib melakukan pengendalian bahaya, pelatihan K3, dan penyediaan alat pelindung diri bagi karyawan nya termasuk penyediaan alat pelindung diri, serta sistem pelaporan dan tindak lanjut kecelakaan yang jelas agar dapat meminimalisir dampak dan mencegah kejadian serupa di masa depan.

Perusahaan tidak mendaftarkan karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak memperoleh perlindungan jaminan kecelakaan kerja, yang seharusnya menjadi hak dasar setiap pekerja. Karyawan menyatakan bahwa tidak adanya perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan sangat mengkhawatirkan, mengingat risiko kecelakaan kerja yang tinggi di perusahaan tersebut.⁵³

Terkait dengan pemberian kompensasi bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, perusahaan hanya memberikan biaya pengobatan ketika terjadi insiden kecelakaan tanpa adanya santunan atau kompensasi selama masa pemulihan. Praktik ini menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kewajiban untuk memberikan perlindungan sosial dan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sebagai contoh, kejadian ini terjadi pada beberapa tahun terakhir tepatnya, Kamis 15 Desember 2023 saat shift siang. Umi Haniyah yang saat itu

⁵³ Umi Haniyah selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade, wawancara dengan Karyawan PT Rimba Karya Pratama, tanggal 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

bekerja sedang membersihkan kotoran di mesin. Namun, akibat kurangnya kehati-hatian, jarinya mengenai pisau mesin yang masih beroperasi untuk memotong bahan. Pihak perusahaan bertindak cepat dengan membawanya ke klinik terdekat untuk mendapatkan perawatan. Akibatnya jari korban robek sehingga harus dijahit sebanyak enam jahitan dan korban harus dirawat di rumah selama masa pemulihan. Contoh korban lainnya adalah saudara Ivan Ade atau yang akrab disapa panjul. Kejadian ini terjadi saat sift malam berlangsung saat itu Ivan sedang membersihkan sampah di area mesin namun jari Ivan malah terkena gear saat mesin sedang beroperasi. Jari Ivan masuk ke dalam gear dan menyebabkan luka robek di area jari sehingga jarinya harus dijahit. Sayangnya Ivan tidak menerima kompensasi dari perusahaan.⁵⁴ Meskipun tindakan awal berupa pertolongan pertama telah dilakukan, namun tidak ada tindak lanjut terkait laporan kecelakaan tersebut. Karyawan juga mengungkapkan bahwa perusahaan cenderung kurang responsif terhadap laporan kecelakaan yang terjadi. Laporan kecelakaan tidak ditindaklanjuti dengan serius, dan tidak ada pelaporan resmi kepada instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja. Hal ini membuat karyawan merasa kurang terlindungi dan sulit mendapatkan akses kepada hak-hak mereka sebagai pekerja.⁵⁵

⁵⁴ Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

⁵⁵ Umi Haniah selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 8 Mei 2025 jam 15.30 wib

Berikut ini adalah prosedur dan hak karyawan jika mengalami kecelakaan kerja yaitu :

- a. Perusahaan wajib melaporkan setiap kejadian kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lambat dalam waktu 2×24 jam setelah insiden terjadi.
- b. Karyawan yang mengalami kecelakaan berhak memperoleh layanan pengobatan, kompensasi, serta program rehabilitasi sesuai dengan tingkat cedera atau cacat yang dialami.
- c. Apabila kecelakaan tersebut mengakibatkan kematian, maka ahli waris pekerja berhak menerima santunan kematian.
- d. Perlindungan hukum yang diberikan tidak hanya mencakup aspek fisik tenaga kerja, tetapi juga menjamin keamanan finansial dan kesejahteraan sosial bagi pekerja beserta keluarganya.⁵⁶

Meskipun untuk sekarang ini kasus kecelakaan kerja di PT Rimba Karya Pratama mulai terbilang jarang terjadi jika dibandingkan dengan kejadian beberapa tahun terakhir serta perusahaan telah melakukan sejumlah evaluasi serta perbaikan secara menyeluruh, namun tingkat perlindungan hukum

⁵⁶ Utomo, B. L. P. 2024, Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat kecelakaan kerja ditinjau dari UU Cipta Kerja, Lex Jurnalica, vol.21, No. 1, hlm. 63-80.

terhadap pekerja masih belum mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini terlihat dari masih belum terdaftarnya para pekerja/karyawan ini dalam program BPJS Ketenagakerjaan hingga saat ini.

Sebagai langkah perbaikan, karyawan mengusulkan agar perusahaan segera mendaftarkan seluruh pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, untuk memastikan adanya perlindungan yang jelas terkait kecelakaan kerja. Selain itu, mereka juga menekankan pentingnya pengawasan yang lebih ketat dari instansi pemerintah dan Dinas Tenaga Kerja untuk memastikan perusahaan memenuhi kewajiban perlindungannya. Karyawan juga berharap adanya akses yang lebih mudah untuk mendapatkan informasi terkait hak-hak mereka, serta bantuan hukum yang diperlukan agar mereka dapat mendapatkan perlindungan hukum yang lebih maksimal.

B. Kendala Dan Solusi Dalam Mendapatkan Perlindungan Hukum Setelah Mengalami Kecelakaan Kerja

Setelah sebelumnya diuraikan mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja (karyawan) yang mengalami kecelakaan kerja, khususnya dalam konteks peraturan perundang-undangan seperti Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka penting untuk melihat realitas yang terjadi di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Umi Haniah dan Ivan ade

(Panjul) selaku korban kecelakaan kerja karyawan di PT Rimba Karya Pratama, ditemukan fakta bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja masih kurang dari harapan.⁵⁷ Hal ini dapat dilihat dari berbagai hambatan dan kendala nyata yang dialami oleh karyawan saat mereka mengalami kecelakaan kerja dan berusaha mendapatkan hak-haknya sesuai hukum yang berlaku.

Kendala-kendala tersebut tidak hanya bersumber dari perusahaan sebagai pemberi kerja, tetapi juga mencerminkan lemahnya sistem perlindungan ketenagakerjaan secara keseluruhan, termasuk aspek pengawasan oleh pemerintah serta literasi hukum pekerja itu sendiri. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang belum menjalankan kewajibannya dalam mendaftarkan pekerja ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan pekerja tidak memiliki akses terhadap hak-hak dasar seperti jaminan kecelakaan kerja, biaya pengobatan, maupun santunan akibat cacat atau kematian.⁵⁸

Selain itu, proses pelaporan dan penanganan kecelakaan kerja sering kali tidak berjalan sesuai prosedur yang semestinya. Karyawan mengungkapkan bahwa perusahaan cenderung bersikap pasif, bahkan abai

⁵⁷ Umi Haniah, selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

⁵⁸ Umi Haniah, selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

terhadap laporan kecelakaan yang terjadi. Tidak ada tindak lanjut secara administratif, apalagi pelaporan kepada instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja. Kondisi ini semakin diperparah oleh minimnya pemahaman para pekerja tentang hak-hak mereka, sehingga tidak ada keberanian atau kemampuan untuk menuntut perlindungan hukum secara mandiri.

Berikut adalah kendala yang dihadapi oleh pekerja (karyawan) setelah mengalami kecelakaan kerja di PT. Rimba Karya Pratama :

1. Tidak Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Kendala paling mendasar yang dialami pekerja adalah ketiadaan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan. Pihak perusahaan diketahui tidak mendaftarkan pekerja (karyawan) sebagai peserta aktif, padahal hal tersebut merupakan kewajiban yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan diperkuat dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibatnya, ketika kecelakaan kerja terjadi, pekerja tidak dapat mengakses hak-hak normatif seperti santunan, perawatan medis, maupun perlindungan dari risiko cacat dan kehilangan pendapatan. Hal ini menyebabkan beban biaya pengobatan harus ditanggung sendiri oleh korban, tanpa adanya tanggung jawab resmi dari negara melalui skema BPJS.⁵⁹

⁵⁹ Wibowo, A., & Lestari, S, 2021, Analisis Kepatuhan Perusahaan Terhadap Kewajiban Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan di Sektor Industri, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 51. No. 3, hlm. 400-415.

Ketidakterdaftarannya pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan menempatkan pekerja pada posisi yang sangat rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian hukum. Padahal, keberadaan BPJS Ketenagakerjaan sejatinya dirancang sebagai salah satu bentuk konkret kehadiran negara dalam melindungi hak-hak pekerja dari berbagai risiko kerja yang mungkin terjadi.

Lebih jauh lagi, kondisi ini juga menghambat proses pemulihan ekonomi pekerja setelah kecelakaan. Tanpa perlindungan dari BPJS, pekerja kehilangan sumber pendapatan sementara mereka tidak mampu bekerja, serta terpaksa menggunakan dana pribadi untuk membayar biaya perawatan. Ini menciptakan beban ganda: secara fisik, mereka mengalami luka atau cedera, dan secara ekonomi mereka mengalami kerugian yang tidak mendapat kompensasi yang layak.

Kondisi tersebut menggambarkan adanya ketimpangan struktural antara norma hukum yang berlaku dan praktik aktual di lapangan. Ini juga menunjukkan lemahnya mekanisme pengawasan dari pihak pemerintah terhadap kepatuhan perusahaan swasta terhadap kewajiban perlindungan sosial. Oleh karena itu, ketidakterdaftarannya pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya merupakan pelanggaran administratif, tetapi juga pelanggaran hak asasi pekerja atas jaminan sosial yang dilindungi undang-undang.

Tabel Perbandingan : Ketentuan Hukum vs Praktik Aktual di PT Rimba

Karya Pratama

Aspek	Ketentuan Hukum	Praktik Aktual di PT Rimba Karya Pratama
Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 dan Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan wajib mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.	Perusahaan tidak mendaftarkan karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan. Tidak ada bukti kepesertaan aktif.
Hak atas Jaminan Kecelakaan Kerja	Pekerja berhak memperoleh santunan, biaya pengobatan, dan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015.	Pekerja yang mengalami kecelakaan menanggung biaya pengobatan sendiri. Tidak ada santunan maupun penggantian penghasilan.
Tanggung Jawab Perusahaan saat Terjadi Kecelakaan	Perusahaan wajib memberikan pertolongan pertama, mengantar pekerja ke fasilitas kesehatan, dan melaporkan ke BPJS serta Dinas Tenaga Kerja.	Pekerja hanya diantar ke klinik tanpa tindak lanjut pelaporan. Tidak ada pelaporan resmi ke Dinas Tenaga Kerja.

Aspek	Ketentuan Hukum	Praktik Aktual di PT Rimba Karya Pratama
Pengawasan Pemerintah	Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja wajib mengawasi pelaksanaan norma ketenagakerjaan (Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003).	Pengawasan dinilai lemah, tidak ada inspeksi atau tindakan terhadap pelanggaran perusahaan.
Akses Pekerja terhadap Informasi Hak	Pekerja berhak mendapatkan informasi dan edukasi tentang hak-haknya melalui sosialisasi dan pengawasan rutin.	Pekerja tidak mengetahui hak-hak normatif mereka karena minimnya edukasi dari perusahaan dan pemerintah.
Prosedur Pengaduan dan Klaim	Prosedur klaim BPJS dapat diajukan oleh perusahaan atau pekerja melalui sistem yang telah ditetapkan.	Klaim tidak dapat dilakukan karena tidak ada kepesertaan BPJS dan perusahaan tidak membantu proses administrasi.

2. Kurangnya Perhatian dan Tanggung Jawab dari Pihak Perusahaan

Fakta menunjukkan bahwa perusahaan kurang responsif dalam menangani insiden kecelakaan kerja. Laporan yang disampaikan oleh pekerja tidak ditindaklanjuti secara sistematis. Tidak ada proses pencatatan resmi atas kejadian tersebut, dan tidak dilakukan pelaporan kepada instansi pengawas ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja. Dalam kasus yang terjadi, korban hanya dibawa ke fasilitas kesehatan terdekat tanpa adanya

tindakan administratif yang sah. Hal ini memperlihatkan kelalaian perusahaan dalam memenuhi kewajiban perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 dan 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Korban kecelakaan hanya dibawa ke klinik atau fasilitas kesehatan terdekat tanpa ada pendampingan formal dari pihak perusahaan yang disertai dengan pencatatan atau pelaporan resmi. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan perusahaan bersifat spontan dan tidak terstruktur, serta tidak mencerminkan prosedur standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁰

Padahal, menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan ini harus dijamin oleh pemberi kerja, dalam hal ini perusahaan, yang wajib menyediakan sistem kerja yang aman dan lingkungan kerja yang layak. Lebih lanjut, Pasal 87 UU Ketenagakerjaan juga mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen

⁶⁰ Umi Haniah, wawancara dengan Karyawan PT. Rimba Karya Pratama ,tanggal 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dalam kebijakan internal perusahaan.⁶¹

3. Lemahnya Pengawasan dan Penegakan Hukum oleh Instansi Pemerintah

Salah satu persoalan mendasar yang memperburuk situasi perlindungan hukum terhadap karyawan pasca kecelakaan kerja adalah lemahnya fungsi pengawasan serta penegakan hukum oleh instansi pemerintah yang berwenang, khususnya Dinas Tenaga Kerja. Dalam konteks ini, peran pemerintah sebagai pengawas eksternal terhadap pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan di lingkungan swasta belum berjalan secara optimal.⁶²

Fakta lapangan menunjukkan bahwa pengawasan terhadap perusahaan, terutama yang bergerak di sektor industri berisiko tinggi seperti PT Rimba Karya Pratama, masih bersifat insidental dan tidak dilakukan secara berkala. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki instansi pengawas, baik dari sisi jumlah pengawas maupun kompetensinya. Dalam banyak kasus, satu orang

⁶¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶² Prasetyo, E., & Wijaya, R, 2021, Evaluasi Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 51, No. 4, hlm. 550-565.

pengawas harus menangani puluhan hingga ratusan perusahaan dalam satu wilayah, yang tentunya tidak memungkinkan terjadinya pengawasan yang menyeluruh dan berkesinambungan.

Instansi pemerintah yang berwenang, seperti Dinas Tenaga Kerja, belum menjalankan fungsi pengawasan secara optimal. Kelemahan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, anggaran operasional yang minim, dan kurangnya insentif struktural untuk menindak pelanggaran. Selain itu, hukuman yang dijatuhkan kepada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban keselamatan kerja masih berupa sanksi administratif yang ringan, sehingga kurang efektif dalam menimbulkan efek jera. Akibatnya, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja cenderung berulang dan tidak ditindaklanjuti secara tegas.⁶³

Tidak adanya sistem insentif struktural dan mekanisme evaluasi kinerja pengawasan yang transparan menyebabkan minimnya dorongan internal bagi aparat pengawas untuk bertindak tegas terhadap pelanggaran. Dalam beberapa kasus, hubungan kedekatan atau kepentingan tertentu antara pejabat instansi dan pihak perusahaan juga menjadi penghalang bagi penindakan yang objektif.

⁶³ Umi Haniah, wawancara dengan Karyawan PT. Rimba Karya Pratama ,tanggal 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

4. Kurangnya Pemahaman Mengenai Hak-Hak Normatif Pekerja/karyawan

Hak-hak normatif para pekerja di Indonesia terdapat dalam dua undang-undang utama, yaitu : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua undang-undang ini berfungsi sebagai dasar hukum normatif yang mengatur hak-hak fundamental pekerja di Indonesia, meliputi hak-hak finansial seperti gaji dan tunjangan, serta hak-hak non-finansial seperti perlindungan keselamatan kerja, hak cuti, dan jaminan sosial. Pelaksanaan hak-hak tersebut diawasi oleh pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun sebagian besar pekerja, terutama pada sektor informal atau sektor kerja manual seperti di PT Rimba Karya Pratama, belum memiliki literasi hukum yang memadai. Karyawan tidak mengetahui hak-hak mereka atas jaminan sosial ketenagakerjaan, prosedur pelaporan kecelakaan kerja, atau mekanisme untuk mengajukan klaim. Minimnya edukasi dan sosialisasi dari pihak perusahaan maupun pemerintah turut memperburuk kondisi ini. Akibatnya, pekerja menjadi pasif dan tidak memiliki keberanian untuk memperjuangkan haknya secara hukum.

Pekerja di PT Rimba Karya Pratama, yang sebagian besar berada di sektor industri dengan tingkat risiko tinggi, sering kali tidak mengetahui

kewajiban perusahaan dalam memastikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Mereka cenderung tidak memahami hak-hak mereka untuk mendapatkan santunan atau perawatan medis pasca kecelakaan, karena tidak ada sosialisasi yang memadai mengenai hal tersebut. Bahkan, banyak yang tidak menyadari pentingnya pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari jaminan sosial negara untuk melindungi mereka dari risiko kerja.⁶⁴

5. Hambatan Administratif dan Prosedural dalam Pengajuan Klaim

Ketika tidak ada dokumentasi resmi dari perusahaan atas kecelakaan yang terjadi, proses administrasi untuk memperoleh hak hukum menjadi sangat rumit. Tanpa adanya laporan tertulis, surat keterangan kecelakaan, atau bukti pelaporan kepada instansi terkait, maka proses pengajuan santunan atau ganti rugi menjadi hampir tidak mungkin dilakukan. Ditambah lagi, jika perusahaan bersikap tidak kooperatif atau menolak mengakui kecelakaan sebagai bagian dari tanggung jawab kerja, maka korban akan kesulitan menempuh jalur hukum atau mediasi.

Kendala-kendala di atas mencerminkan bahwa pekerja tidak hanya menghadapi risiko fisik akibat kecelakaan kerja, tetapi juga harus menghadapi ketidakpastian hukum dan administratif yang kompleks.

⁶⁴Umi Haniah, wawancara dengan Karyawan PT. Rimba Karya Pratama ,tanggal 8 Mei 2025 jam 15.30 wib; Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januari 2025 jam 19.30 wib

Keadaan ini menyebabkan terjadinya ketimpangan dalam perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang bersifat sistemik, baik dari sisi perusahaan, pekerja, maupun pemerintah. Perusahaan wajib secara konsisten mendaftarkan seluruh pekerjanya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, pemerintah harus meningkatkan fungsi pengawasan dan pemberian sanksi, serta edukasi hukum kepada pekerja harus diperluas agar mereka dapat memperjuangkan haknya secara tepat dan legal.⁶⁵

Setelah membahas kendala yang dihadapi karyawan dalam mendapatkan perlindungan hukum setelah mengalami kecelakaan kerja. Berikut ini adalah solusi dalam mendapatkan perlindungan hukum setelah mengalami kecelakaan kerja di perusahaan yaitu :

1. Perusahaan wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan

Pekerja/karyawan wajib didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jika belum terdaftar dan mengalami kecelakaan kerja, pekerja tetap berhak mendapatkan perlindungan hukum dan santunan

⁶⁵ Nugroho, D. A., & Santoso, B, 2022, Tantangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Korban Kecelakaan Kerja di Indonesia: Studi Kasus dan Rekomendasi Kebijakan. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 11, No. 2, hlm. 134-148.

dari pengusaha secara langsung, sesuai kewajiban perusahaan berdasarkan Undang-Undang.

2. Perhatian dan Tanggung Jawab yang Tinggi dari Pihak Perusahaan

Pekerja harus melaporkan kecelakaan kerja secara resmi kepada perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan lalai, pekerja dapat mengadukan ke Dinas Ketenagakerjaan atau pengawas ketenagakerjaan agar dilakukan penegakan hukum dan pengawasan yang tegas.

3. Pengawasan dan Penegakan Hukum yang Kuat oleh Instansi Pemerintah

Solusinya dengan memperkuat dan melibatkan lembaga pengawas ketenagakerjaan dan peningkatan koordinasi antar instansi pemerintah agar mendapatkan solusi yang baik. Pekerja dan serikat pekerja juga dapat berperan aktif melaporkan pelanggaran agar penegakan hukum berjalan efektif.

4. Memberikan Pemahaman yang baik kepada Pekerja/karyawan Mengenai Hak-Hak Normatif

Sosialisasi hak-hak pekerja terkait kecelakaan kerja dan jaminan sosial oleh pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja perlu ditingkatkan. Informasi tentang hak atas perawatan medis, santunan upah, santunan cacat, dan santunan kematian harus disebarluaskan secara luas. Sehingga hak hak pekerja dapat dirasakan dengan baik.

5. Administratif dan Prosedural yang Mudah dalam Pengajuan Klaim

Penyederhanaan/kemudahan prosedur klaim BPJS Ketenagakerjaan, pelatihan petugas administrasi, serta pendampingan bagi pekerja dalam proses klaim dapat membantu mengatasi hambatan ini. Pelaporan kecelakaan kerja sebaiknya dilakukan sesegera mungkin (maksimal 2×24 jam) untuk memperlancar proses klaim.⁶⁶



⁶⁶ Asri Tsaniya Huwaida dkk.,2023, “Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Dalam Perjalanan Pulang dari Tempat Kerja,” *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, vol. 4 no. 2, hlm. 294-306,

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Cipta Kerja

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan hak karyawan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta kewajiban perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, alat pelindung diri, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun apa yang dialami pekerja/karyawan yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Rimba Karya Pratama Demak kurang mendapatkan perlindungan hukum.

Implementasi di lapangan masih belum optimal. Banyak karyawan yang belum mendapatkan perlindungan maksimal, baik dalam bentuk fasilitas kerja yang memadai maupun kepastian hukum atas hak-haknya ketika terjadi kecelakaan kerja. Hal ini terlihat dari masih banyaknya kasus kecelakaan kerja yang tidak diikuti dengan pemberian kompensasi atau santunan yang layak kepada korban.

2. Kendala Dan Solusi Dalam Mendapatkan Perlindungan Hukum Setelah Mengalami Kecelakaan Kerja

Kendala utama yang dihadapi karyawan dalam memperoleh perlindungan hukum setelah kecelakaan kerja antara lain: tidak terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan, tidak terdaftarnya lemahnya pengawasan dari pemerintah, kurangnya kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi, serta minimnya pengetahuan karyawan mengenai hak-hak mereka. Selain itu, kurangnya dokumentasi resmi atas kecelakaan kerja dan sikap tidak kooperatif perusahaan juga menjadi hambatan besar dalam proses administrasi klaim jaminan sosial dan kompensasi. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan upaya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum oleh instansi terkait seperti dinas ketenagakerjaan, edukasi hukum kepada karyawan, laporan pengaduan serta kebijakan internal perusahaan yang lebih transparan dan akuntabel dalam penanganan kasus kecelakaan kerja.

B. Saran

Dalam penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perusahaan Dalam Kasus Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan Dan Undang Undang Cipta Kerja” Penulis mempunyai saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Pengawasan dan Penegakan Hukum.

Penulis menyarankan agar pemerintah melalui instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja dan BPJS Ketenagakerjaan, meningkatkan pengawasan serta penegakan hukum terhadap perusahaan dalam melaksanakan kewajiban perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengawasan yang lebih ketat dan pemberian sanksi yang tegas diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih patuh terhadap regulasi yang berlaku.

2. Peran Aktif Perusahaan dalam Perlindungan Karyawan.

Penulis berharap agar perusahaan tidak hanya mematuhi kewajiban administratif, tetapi juga secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan perlu menyusun dan menerapkan kebijakan internal yang jelas mengenai keselamatan kerja, serta memastikan seluruh karyawan terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Basri, Hasan. 2021. Metodologi Penelitian. Rajawali Pers, Jakarta.

Lilik Mulyadi. 2021. Hukum Perusahaan: Teori dan Praktik dalam Perspektif Hukum Bisnis Modern. Pustaka Setia, Bandung.

Marzuki, Peter Mahmud. 2021. Penelitian Hukum. Kencana, Jakarta.

Puji Yuniarti, SE, MM dkk. 2020. Metode Penelitian Sosial. Prenadamedia Group, Jakarta.

Ronny Hanitijo Soemitro. 2020. Metodologi Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Prenadamedia Group, Jakarta.

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

B. Perundang-Undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua; serta penjelasan terkait sistem K3 dan JKK oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (2025).

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Pasal 86 dan Pasal 87.

C. Karya Tulis Ilmiah

A. Sari, R. Putra, dan M. Hidayat. 2023. "Pendekatan Sosiologis dalam Penelitian Sosial: Studi Terkini dan Aplikasinya." Jurnal Sosiologi Kontemporer, vol. 12, no. 1.

Asri Tsaniya Huwaidaa, Agus Mulya Karsonab, Janti Surjantic. 2023. "Pelindungan Hukum Terhadap Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja Dalam Perjalanan Pulang dari Tempat Kerja." Jurnal Poros Hukum Padjadjaran, Vol. 4, No. 2.

Dwi Rizky Anandi. 2021. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di PT. Musim Mas Pekanbaru." Ilmu Hukum, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Fahmi, A. 2020. "Kendala pekerja migran dalam mengakses BPJS ketenagakerjaan." Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia, Vol. 14, No. 1.

Hidayat, Ahmad. 2022. "Pengaturan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Implikasinya bagi Perusahaan di Indonesia." Jurnal Hukum Bisnis dan Ketenagakerjaan, Vol. 6, No. 1.

Ketut Wahyu Pratiwi dan I Nyoman Lemes. 2020. "Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Property di PT. Graha Adi Jaya Singaraja." Kertha Widya Jurnal Hukum, Vol. 8, No. 1.

Munawar, Marzuki, dan Ibnu Affan. 2021. "Analisis dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan." Jurnal Ilmiah Metadata, Vol. 3, No. 2.

Nugroho, Agus. 2020. "Hak-Hak Karyawan dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Implikasinya pada Hubungan Industrial di Indonesia." Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 50, No. 2.

Nugroho, D. A., & Santoso, B. 2022. "Tantangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Korban Kecelakaan Kerja di Indonesia: Studi Kasus dan Rekomendasi Kebijakan." Jurnal Hukum dan Keadilan, Vol. 11, No. 2.

- Nuraeni, Yeni. 2020. "Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0." Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 15 No. 1.
- Nurrendra Alvin Syahara. 2022. "Pencegahan Kecelakaan Kerja pada kegiatan bongkar tin mill Black Plate in coil (tmbp) di Pt. Merak Jaya Asri Cilegon Banten." Skripsi Politeknik Ilmu Pelayaran, Semarang.
- Prasetyo, E., & Wijaya, R. 2021. "Evaluasi Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia." Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 51, No. 4.
- Putra, I. G. N. A., & Sari, D. P. 2023. "Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Korban Kecelakaan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi." Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 53, No. 1.
- Rahayu, Siti Nur, dan Agus Santoso. 2023. "Peran Undang-Undang Cipta Kerja dalam Reformasi Hukum dan Penciptaan Lapangan Kerja di Indonesia." Media Iuris, vol. 5, no. 2.
- Rahma Nita, Jun Musnadi Is, Muhammad Iqbal Fahlevi, Yarmaliza. 2022. "Analisis Kejadian Kecelakaan Kerja pada Karyawan Perabot Kayu Di Dunia Perabot Kecamatan Blang Pidie Kabupaten Aceh Barat Daya." Jurnal Jurmakemas, Vol. 2, No. 1.

- Rayhan, Muhammad. 2022. "Keberadaan Perusahaan Sebagai Organ Masyarakat dalam Perspektif Hukum Dagang." Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora, Vol. 2, No. 1.
- Rizki Mujita Sari. "Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Maqashid Syariah." Cirebon.
- Sari, D. P., & Prasetyo, B. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja." Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 51, No. 2.
- Sari, Dewi Ratna, dan Ahmad Fauzi. 2023. "Analisis Bentuk Badan Usaha dan Implikasinya terhadap Kepatuhan Perusahaan di Indonesia." Jurnal Ilmu Hukum dan Bisnis, Vol. 9, No. 2.
- Sari, Dewi Ratna, dan Ahmad Fauzi. 2023. "Peran Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan: Studi pada Industri Manufaktur di Indonesia." Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 7, No. 1.
- Suriaty Pasaribu. 2022. "Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Jurnal Rectum, Vol. 1, No. 1.

Wibowo, A., & Lestari, S. 2021. "Analisis Kepatuhan Perusahaan Terhadap Kewajiban Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan di Sektor Industri." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 51, No. 3.

Wulandari, L. 2021. "Analisis Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Perusahaan dalam Kasus Kecelakaan Kerja." (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya). Diakses dari https://repository.um-surabaya.ac.id/5722/3/BAB_II.pdf.

Ratna Ningsih, 2025, "Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kota Surakarta," *Jurnal Bevinding*, Vol. 02, No. 11, hlm. 6

D. Internet

Disnakertransprovinsintb. 18 September 2020. "Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan,".

Hukumonline. "Jalankan Putusan MK, Komisi 9 Usul Revisi UU Ketenagakerjaan Masuk Prolegnas Prioritas 2025." Diakses 13 Mei 2025 pkl 17.12.

Idn times. "Perusahaan: Pengertian, Unsur, Bentuk, Jenis, dan Tujuan." <https://www.idntimes.com/business/economy/yunisda-dwisaputri/apa-itu-perusahaan> diakses tanggal 05 Maret 2025 pkl. 11.44.

Jdih Kabupaten Sukoharjo. "Pengertian Perlindungan Hukum dan Cara Memperolehnya."

<https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya> diakses tanggal 05 Februari 2025 pkl. 11.12.

Neliti. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan.” <https://media.neliti.com/media/publications/280238-tinjauan-hukum-islam-terhadap-perlindung-1047519d.pdf> diakses 14 Mei 2025 pkl 21.20.

PT Justica Siar Publika. “Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya.” <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> diakses tanggal 11 Mei 2025 pkl. 12.00.

Universitas Andalas. 2023. “BAB I Pendahuluan: Definisi Karyawan Menurut KBBI dan UU Ketenagakerjaan,” hlm. 5-7, repository.unand.ac.id.

E. Lain-Lain

Umi Haniah, wawancara dengan Karyawan PT Rimba Karya Pratama, tanggal 8 Mei 2025 jam 15.30 wib.

Ivan Ade selaku Karyawan PT Rimba Karya Pratama, wawancara, Demak 17 Januari 2025 jam 19.30 wib