

# **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PARUH WAKTU APABILA TERJADI KECELAKAAN KERJA**

Oleh :

Ketut Wiwit Triani

I Gde Putra Ariana

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRACT**

*Business in Indonesia is increasingly growing. Many companies desire to develop their business to be bigger, so it takes a lot of manpower in form of full time employment, part-time employment, temporary or replacement workers. The workers may experience accident in the implementation of their job. So a paper entitled “Legal Protection for The Part Time Workers When Working’s Accident Occurred” was compiled. By using normative research methods, this paper gives knowledge of legal protection for the part-time workers in case of working accidents and how far the responsibilities held by the company when occupational injuries experienced by part-time workers. The Rights of Part-time workers themselves are not regulated specifically in the law of employment. However, in case of accident takes place the company where part-time works should be responsible in full accordance with the legislation in force, by giving insurance or working accident compensation.*

**Keywords: Protection, Responsibility, Part Time Worker, Work Accident**

## **ABSTRAK**

Bisnis di Indonesia semakin hari semakin berkembang. Banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar sehingga banyak tenaga kerja yang dibutuhkan baik tenaga kerja penuh, tenaga kerja paruh waktu, tenaga kerja sementara maupun pengganti. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap pekerja selalu memiliki resiko salah satunya adalah terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari hal tersebut dibuatlah tulisan yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja”. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, tulisan ini memberi pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu apabila terjadi kecelakaan kerja dan sejauh mana perusahaan bertanggungjawab atas kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja paruh waktu. Dalam undang-undang perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu tidak diatur secara khusus. Namun apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja paruh waktu perusahaan tetap bertanggungjawab memberikan hak yang sama dengan pekerja penuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik dengan jalan memberikan asuransi maupun berupa santunan kecelakaan kerja.

**Kata Kunci : Perlindungan, Tanggung Jawab, Pekerja Paruh Waktu, Kecelakaan Kerja**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bisnis di Indonesia semakin hari semakin berkembang. Banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar sehingga banyak tenaga kerja yang dibutuhkan baik tenagakerja penuh, tenagakerja paruh waktu, tenaga kerja sementara maupun pengganti. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) sendiri tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu, pekerja sementara maupun pekerja pengganti. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerjadi dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.<sup>1</sup>

Pekerja paruh waktu (*Part-Time Worker*) adalah seseorang yang bekerja hanya dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja atau hari kerja normal. Untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya beberapa dari perusahaan lebih memilih mempekerjakan pekerja paruh waktu. Setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya selalu memiliki resiko salah satunya adalah terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit dalam hubungan kerja demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang wajar/biasa dilalui.<sup>2</sup> Disebut kecelakaan kerja apabila mengalami kecelakaan pada saat perjalanan menuju tempat kerja, ditempat kerja atau perjalanan dari tempat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena tidak ada pengaturan pekerja paruh waktu secara sehingga terjadi keaburan terhadap perlindungan hukum dan sejauh mana perusahaan harus bertanggungjawab apabila terjadi kecelakaan kerja bagi pekerja paruh waktu khususnya.

### **1.2 Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu apabila terjadi kecelakaan kerja dan sejauh mana perusahaan harus

---

<sup>1</sup> Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan ( Suatu Pengantar)*, Pradnya Pramita, Jakarta, hlm.12

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.

bertanggungjawab akibat kecelakaan yang dialami oleh pekerja paruh waktu pada saat melaksanakan pekerjaannya.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan jurnal ini metode yang digunakan adalah metode penelitian normatif, Metode penelitian normatif merupakan pemecahan masalah yang didasarkan pada literatur-literatur dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Landasan teoritis yang digunakan merupakan undang-undang, norma-norma maupun teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Penelitian hukum normatif terdiri dari penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum dan taraf sinkronisasi hukum.<sup>3</sup>

### **2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **2.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja**

Dalam bekerja tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bagi semua pekerja. Untuk itu diperlukan perlindungan yang jelas bagi setiap pekerja terutama pekerja paruh waktu. Meskipun perusahaan hanya diijinkan mempekerjakan tenaga kerja jika memiliki polis asuransi yang berlaku untuk memenuhi kewajibannya atas terjadinya cedera/kecelakaan di tempat kerja bagi semua tenaga kerja, terlepas dari panjangnya kontrak kerja atau jam kerja, baik tenaga kerja penuh atau paruh waktu, maupun tetap atau sementara. Namun itu saja tidak bisa dijadikan jaminan perusahaan akan bertanggungjawab penuh apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja paruh waktu. Pengertian dari Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui

---

<sup>3</sup> Bambang Sunggono, 2009, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.41.

norma yang berlaku.<sup>4</sup> Dari pengertian tersebut dapat dilihat fungsi perlindungannya sangat penting. Namun perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu dalam UUTK tidak mengaturnya secara jelas, mengingat UUTK sendiri tidak membedakan pekerja penuh maupun pekerja waktu sehingga dalam undang-undang perlindungan hukum bagi semua pekerja/buruh diperlakukan sama. Jika melihat pasal 99 UUTK dinyatakan bahwa “setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.” Dari kata “setiap pekerja” dapat diartikan bahwa semua pekerja tanpa kecuali baik pekerja tersebut pekerja penuh atau paruh waktu, pekerja tetap maupun sementara berhak menerima jaminan sosial tenaga kerja. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja telah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa “Jaminan Sosial Tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

Jadi apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja khususnya pekerja paruh waktu perusahaan wajib memberikan pertanggungjawaban yang sama tanpa membedakan jenis dari pekerja itu sendiri sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Pertanggungjawaban yang harus diberikan oleh perusahaan atas kecelakaan kerja yang dialami kepada pekerja paruh waktu yaitu bisa berupa jaminan sosial tenaga kerja maupun berupa santunan kecelakaan kerja. Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan yang diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan.<sup>5</sup> Pemberian santunan/tunjangan juga telah diatur dalam Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan (Berdasarkan Instruksi Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja No.INS.8/DP/1980, tgl. 16 April 1981) pada pasal 8 ayat 1 dan ayat 2. Pasal 8 ayat 1 dalam pedoman tersebut menyatakan “Apabila buruh mendapatkan kecelakaan sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja, maka perusahaan akan memberikan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Nomor

---

<sup>4</sup> Abdul R. Saliman, 2010, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, hlm. 270.

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, hlm.132

33 Tahun 1947.” Dan padanya ayat 2 dijelaskan bahwa “ Macam ganti kerugian seperti yang dimaksud dalam ayat 1 tersebut diatas berupa biaya pengangkutan buruh dari tempat kecelakaan ke rumahnya atau ke rumah sakit, biaya perawatan dan pengobatan, biaya penguburan dan tunjangan kecelakaan.”

### **III. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu apabila terjadi kecelakaan kerja adalah diberlakukan sama dengan pekerja penuh oleh karena undang-undang tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu, pekerja tetap, pekerja sementara maupun pekerja pengganti. Namun apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja paruh waktu perusahaan tetap bertanggungjawab secara penuh baik berupa jaminan sosial tenaga kerja maupun berupa santunan kecelakaan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Husni, Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan ( Suatu Pengantar)*, Pradnya Pramita, Jakarta.

R. Saliman, Abdul, 2010, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta.

Sunggono, Bambang, 2009, *Metodelogi Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformas*, Sinar Grafika, Jakarta.

Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan (Berdasarkan Instruksi Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja No. INS.8/DP/1980)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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