

Pemenuhan Hak Dan Kesempatan Kerja Pada Pekerja Yang Mengalami Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja

Muhamad Alief Hidayat

Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia, alamat E-mail: aliefhidayat85@student.uns.ac.id

Diterima: 13 Juni 2021

Direview: 30 Juli 2021

Disetujui: 15 Agustus 2021

Abstract

The purpose of this study is to analyze the legal protection for workers that experienced accidents at work and analyze the urgency of its implementation. In this study, the author uses socio-legal legal research methods. The legal materials and data used in this study came from secondary data sources from books, literature, internet journals and other data sources relating to legal protection of workers. Meanwhile, the data collection technique used in this research is literature study by collecting relevant or required data from books, scientific articles, news articles, and other credible sources. Furthermore, the presentation of the results of the data that has been analyzed using descriptive techniques by providing a description of legal materials and data that have been collected in the form of legal studies. The results of the study show that work accidents that result in physical disability in workers due to the absence of the application of Occupational Health and Safety (K3) are very detrimental to workers, where workers are faced with various risks without any protection of rights. Moreover, the unilateral termination of rights by the company for the accident is something that is not in accordance with the regulations and mandates of the constitution. There is a need for law enforcement and government supervision in terms of fulfilling the rights of workers who experience work accidents in order to ensure the implementation of legal regulations and protection of workers.

Keywords: Physical Disabilities; Protection of Workers; Work Accidents

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis perlindungan hukum pada para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang telah berjalan saat ini serta menganalisis urgensi pelaksanaannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum sosio-legal. Adapun bahan hukum dan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber data sekunder yang berasal dari buku, literatur, jurnal internet serta sumber data lain yang berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dengan mengumpulkan data relevan atau sesuai yang dibutuhkan dari buku, artikel ilmiah, artikel berita, maupun sumber kredibel lainnya. Selanjutnya penyajian hasil data yang telah dianalisis menggunakan Teknik deskriptif dengan memberikan deskripsi bahan hukum dan data yang telah dikumpulkan dalam bentuk kajian hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecacatan fisik pada para pekerja akibat ketiadaan penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal yang sangat merugikan bagi pekerja, di mana para pekerja dihadapkan pada berbagai resiko tanpa ada perlindungan hak. Terlebih dengan adanya pemutusan hak sepihak yang dilakukan perusahaan atas adanya kecelakaan tersebut merupakan hal yang tidak sesuai dengan regulasi dan amanat konstitusi. Perlu adanya penegakan hukum dan pengawasan pemerintah dalam hal pemenuhan hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja guna dapat menjamin pelaksanaan regulasi hukum dan perlindungan pekerja.

Kata Kunci: Disabilitas Fisik; Kecelakaan Kerja; Perlindungan Pekerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan hal penting dalam kehidupan suatu individu, yang mana pekerjaan berkaitan langsung dengan adanya kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan adanya hasil dari suatu pekerjaan berupa gaji, upah ataupun jenjang karir yang tentunya hal ini akan berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan dan mutu hidup seseorang. Tak dipungkiri dewasa ini dengan adanya perkembangan dunia kerja seperti alih fungsi teknologi, perkembangan tuntutan kerja hingga dinamika masyarakat mendorong tenaga kerja atau angkatan kerja untuk turut serta dalam perkembangan tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat. Sedangkan angkatan kerja merupakan tenaga usia produktif laki-laki dan perempuan berumur 15-64 tahun yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan.¹

Perkembangan ketenagakerjaan kian hari menunjukkan angka perbandingan yang tidak seimbang. Hal ini terjadi pada adanya perbandingan jumlah tenaga produktif (angkatan kerja) dengan lapangan pekerjaan. Perkembangan dunia kerja dan perusahaan yang cepat juga berimplikasi pada kemampuan dan kapasitas para tenaga kerja yang hanya diorientasikan sebagai alat produksi tanpa adanya perhatian khusus mengenai pekerjaan yang dibebankan. Data yang dirilis Badan Pusat Statistik pada November 2020 menunjukkan bahwasanya jumlah angkatan kerja per Agustus 2020 mengalami peningkatan sebesar 2,36 juta orang sehingga total menjadi 138,22 juta orang.² Data tersebut juga menunjukkan bahwasanya terdapat penurunan jumlah penduduk yang bekerja yaitu sebesar 0,31 juta orang dibanding Agustus 2019. Hal ini menunjukkan bahwasanya perkembangan keseimbangan ketenagakerjaan di Indonesia belum berjalan dengan maksimal.

Sejalan dengan adanya ketidakseimbangan dalam hal pekerjaan dan lapangan pekerjaan, berbagai perusahaan dan lapangan kerja memiliki kekuasaan yang besar untuk merekrut ataupun memecat para pekerjanya sesuai dengan pertimbangan perusahaan. Apabila pekerja tidak memiliki kemampuan untuk bekerja dengan profesional dan bertanggung jawab tentu akan menyebabkan seorang pekerja dipecat dan akan digantikan oleh pekerja lain yang sudah siap untuk direkrut. Keharusan seorang pekerja untuk dapat cakap atas seluruh perubahan tuntutan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan juga mutlak dimiliki pekerja. Perusahaan dapat dikatakan berhasil menjalankan perusahaan salah satu indikasinya adalah tingginya kualitas kerja dan kinerja yang dilakukan

¹ Harnida Gigih Aryani, *Ketenagakerjaan* (Klaten: Cempaka Putih, n.d.).

² Ilham Choirul Anwar, "Perbedaan Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, dan Jumlahnya Tahun 2020," *tirto.id*, accessed October 14, 2021, <https://tirto.id/perbedaan-tenaga-kerja-angkatan-kerja-dan-jumlahnya-tahun-2020-f7CC>.

oleh pekerja dalam melakukan kewajiban kerjanya.³ Hal ini akan berimplikasi langsung pada adanya konsekuensi bahwa para pekerja akan dihadapkan pada berbagai resiko besar dalam pekerjaannya. Hal tersebut diperparah dengan ketiadaan penjaminan perlindungan pekerja oleh perusahaan yang apabila terdapat resiko yang membahayakan pekerja, perusahaan lepas kendali dan memutuskan hubungan kerja dengan berbagai dalih yang tidak dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terlihat pada adanya pemutusan karena pekerja mengalami cacat fisik (disabilitas) akibat kecelakaan kerja yang terjadi. Salah satu contoh kasus yang terjadi di PT.Mondelez Indonesia, Klari, Kabupaten Karawang. Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang mengalami cacat tetap (disabilitas) akibat kecelakaan kerja.⁴ Kejadian tersebut merupakan salah satu kasus dari sekian banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mendefinisikan penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Pasal ini mengamanatkan bahwasanya penyandang disabilitas memiliki kesamaan hak, baik Hak Asasi Manusia maupun Hak Warga Negara. Berdasarkan Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan pada Januari 2021 bahwasanya kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan, yang sebelumnya kasus kecelakaan kerja pada 2019 sebanyak 114.000 kasus, dan pada 2020 mengalami peningkatan menjadi 177.000 kasus.⁵

Peningkatan kasus kecelakaan kerja ini membuktikan bahwasanya perlindungan pekerja yang diberikan oleh perusahaan masih sangat minim, di mana sistem standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang seharusnya diterapkan dengan sebaik mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja belum terealisasi dengan baik. Mengingat penerapan K3 ini tentu tidak hanya berdampak pada para pekerja itu sendiri, namun juga pada perusahaan dengan adanya penurunan produktivitas serta adanya hambatan dalam pelaksanaan target kerja. Berbanding terbalik dengan tanggung jawab yang

³ Dhany Rachmadi and Arinto Nugroho, "Kajian Yuridis Dasar Pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus- PHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja" 7 (2020): 10.

⁴ Pamungkas Satya Putra, "Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang," *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 31, no. 2 (June 3, 2019): 205-221.

⁵ "Kemenaker Catat Kecelakaan Kerja Di 2020 Naik Menjadi 177.000 Kasus," *Merdeka.Com*, last modified January 12, 2021, accessed October 14, 2021, <https://www.merdeka.com/uang/kemenaker-catat-kecelakaan-kerja-di-2020-naik-menjadi-177000-kasus.html>.

harusnya diberikan oleh perusahaan, justru banyak perusahaan yang atas dasar penurunan produktivitas dan hambatan bekerja itulah diputuskan untuk melakukan PHK sepihak guna mendongkrak kembali pemenuhan target kerja suatu perusahaan.

Hal ini tentu berimplikasi langsung pada adanya penambahan angka pengangguran, khususnya pada tenaga produktif yang mengalami disabilitas berupa sempitnya lapangan pekerjaan bagi para difabel (cacat sedang dan berat). Adanya orientasi dan paradigma ekonomi produktif menimbulkan perekrutan tenaga kerja difabel dinilai tidak ekonomis secara aksesibilitas. Data Susenas 2018 menunjukkan jumlah penyandang disabilitas usia produktif (19-59 tahun) sebanyak 18.461.870 jiwa (penyandang disabilitas sedang 15.834.339 jiwa dan disabilitas berat 2.627.531 jiwa).⁶ Hal tersebutlah yang menjadi urgensi tersendiri mengapa perlindungan hak para pekerja harus menjadi perhatian mengingat kasus ketidaksesuaian penerapan prosedur K3 akan berdampak pada kecelakaan kerja dan pemutusan kerja. Konsekuensinya pekerja akan mengalami penurunan kualitas kehidupan dan secara global akan menurunkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam penelitian oleh Ayu dian P. dan Pius Triwahyudi "Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja" menjelaskan mengenai adanya perlindungan hukum dan penerapannya pada PT. PLN Surakarta yang belum sepenuhnya sesuai dengan perundang-undangan. Sedangkan dalam penelitian oleh Agustin Erna R. dan Sonhaji "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kabupaten Semarang" menjelaskan mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja difabel dan penerapannya pada PT. Jamu dan dan Farmasi Sido Muncul yang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Nilai kebaruan yang akan penulis angkat yaitu pada adanya analisis mengenai pelaksanaan regulasi hukum dalam hal perlindungan dan kesempatan kerja bagi pekerja difabel fisik akibat kecelakaan kerja disertai dengan adanya analisis mengenai program Jaminan Kecelakaan Kerja *Return To Work* (JKK-RTW) yang sudah berjalan sejak 2015 guna mengatasi permasalahan ini. Selain itu adanya pendekatan sosio-legal yang digunakan disertai dengan data baru guna memberikan proyeksi nasional mengenai permasalahan ini. Sehingga adanya pengkajian mengenai gap antara peregulasian (*das sollen*) dan penerapan (*das sein*) bertujuan untuk mengetahui penjaminan perlindungan dan penerapannya pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja guna memenuhi hak yang sama pada para pekerja tersebut sebagai pencerminan *welfare state* (Negara Berkesejahteraan). Berdasarkan

⁶ "Berapa Banyak Penyandang Disabilitas Di Indonesia? Simak Data Ini - Difabel Tempo.Co," accessed October 14, 2021, <https://difabel.tempo.co/read/1266832/berapa-banyak-penyandang-disabilitas-di-indonesia-simak-data-ini>.

latar belakang di atas, artikel ini akan membahas mengenai formulasi hukum dan kebijakan pemerintah dalam memenuhi hak dan kesempatan kerja pada pekerja yang mengalami disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja. Selain itu juga akan membahas mengenai pelaksanaan regulasi hak dan kesempatan kerja pada pekerja yang mengalami disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja.

METODE PENULISAN

Wheeler dan Thomas menyatakan bahwa studi sosio-legal merupakan suatu pendekatan alternatif yang menguji studi doktrinal terhadap hukum. Itulah sebabnya mengapa ketika seorang peneliti sosio-legal menggunakan teori sosial untuk tujuan analisis, mereka sering tidak sedang bertujuan untuk memberi perhatian pada sosiologi atau ilmu sosial yang lain, melainkan hukum dan studi hukum.⁷ Pendekatan sosio-legal merupakan kombinasi antara pendekatan yang berada dalam rumpun ilmu- ilmu sosial, termasuk di dalamnya ilmu politik, ekonomi, budaya, sejarah, antropologi, komunikasi dan sejumlah ilmu lainnya, yang dikombinasikan dengan pendekatan yang dikenal dalam ilmu hukum, seperti pembelajaran mengenai asas-asas, doktrin dan hirarki perundang-undangan.⁸

Pendekatan sosio-legal digunakan untuk lebih memahami masalah yang lebih komprehensif pada hukum dan penerapannya. Metode ini digunakan oleh penulis untuk mengetahui kesesuaian dan efektivitas regulasi hukum yang ada dengan kenyataan (sosiologis) masyarakat, yang mana perkembangan kehidupan dan pola perilaku masyarakat tentu menuntut adanya penyesuaian hukum guna mengakomodir berbagai permasalahan yang terjadi. Metode sosio-legal ini juga bertujuan untuk menemukan rekomendasi dan saran pada regulasi (*Das sollen*) dan penerapan (*Das sein*) perregulasian tersebut sesuai dengan berdasarkan pertimbangan yuridis, filosofis maupun sosiologis. Adapun bahan hukum dan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber data sekunder yang berasal dari buku, literatur, jurnal internet serta sumber data lain yang berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dengan mengumpulkan data relevan atau sesuai yang dibutuhkan dari buku, artikel ilmiah, artikel berita, maupun sumber kredibel lainnya. Selanjutnya penyajian hasil data yang telah dianalisis menggunakan Teknik deskriptif dengan memberikan deskripsi bahan hukum dan data yang telah dikumpulkan dalam bentuk kajian hukum.

⁷ Reza Banakar and Max Travers, *Introduction to Theory and Method in Socio-Legal Research*, SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, November 22, 2005), accessed October 14, 2021, <https://papers.ssrn.com/abstract=1511112>.

⁸ Herlambang P Wiratraman, "PENELITIAN SOSIO-LEGAL DAN KONSEKUENSI METODOLOGISNYA" (n.d.). h. 12.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Formulasi Hukum Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Memenuhi Hak Dan Kesempatan Kerja Pada Pekerja Yang Mengalami Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja

Pengimplementasian suatu regulasi dan norma hukum dalam masyarakat tentu dipengaruhi pula oleh adanya perkembangan masyarakat yang terjadi. Sejatinya penciptaan hubungan industrial di Indonesia saat ini telah menuju keteraturan yuridis yang baik. Pasal 1 poin ayat (16) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan bahwasanya hubungan industrial merupakan “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Hal ini terlihat dengan adanya beberapa regulasi mengenai ketenagakerjaan yang saat ini sudah terbentuk dengan baik dan menjadi dasar terlaksananya hubungan industrial yang dapat mengakomodir kebutuhan pekerja, pengusaha dan juga pemerintah sebagai stakeholder penjamin pelaksanaan. Regulasi ketenagakerjaan tersebut diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2003 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Tak hanya itu, peraturan perundang-undang pun dibuat untuk menjamin terlaksananya regulasi ketenagakerjaan, diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Keberadaan berbagai regulasi hukum dalam hal ketenagakerjaan tersebut menunjukkan bahwasanya Indonesia juga memberikan penjaminan atas perlindungan para pekerja. Lebih lanjut keberadaan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa

“Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwasanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi keharusan suatu perusahaan dan memberikan konsekuensi bahwasanya segala bentuk kesalahan atau pelanggaran atas pedoman K3 tersebut yang menyebabkan kerugian bagi pekerja maupun perusahaan, di mana dalam ini ditekankan pada timbulnya kerugian bagi pekerja atas kesalahan penerapan K3 suatu perusahaan tentu juga menjadi tanggung jawab perusahaan sepenuhnya. Hal ini juga diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan dan; (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Pengoptimalan penerapan K3 pada perusahaan juga diatur dalam Pasal 86 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya pedoman K3 merupakan pengejawantahan atas perlindungan para pekerja dan lingkungan kerja yang aman serta sehat. Dewasa ini dengan adanya perkembangan dunia kerja dan hubungan industrial pada arah modernisasi menyebabkan orientasi perusahaan tidak pada adanya penciptaan lingkungan kerja yang baik namun hanya pada orientasi target pasar dan produktivitasnya. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang saat ini tidak menerapkan K3 menjadi pusat permasalahan berkaitan dengan adanya kejadian kecelakaan kerja yang tinggi. Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menyatakan bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Secara umum resiko dapat digolongkan dalam dua kelompok, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Resiko fundamental ini kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat seperti resiko politis, ekonomis, sosial, pertahanan keamanan dan internasional, sedangkan resiko khusus sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan seperti resiko terhadap harta benda, terhadap diri sendiri, dan terhadap kegagalan usaha.⁹ Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan bisa jadi akan mengakibatkan: ¹⁰ pertama, Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa

⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. ke-2. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994).

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Cet. ke-2. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).

meninggal dunia; *kedua*, Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap; dan Cacat sementara, yaitu kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Adapun Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memberikan pengertian cacat merupakan keadaan berkurang atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya. Hal serupa juga disebutkan dalam Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja. Pengamanatan mengenai perlindungan hukum para pekerja yang mengalami disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja ini telah tercantum dalam pasal Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan Pasal 28 D Ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Selain itu Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan mendapat perlakuan yang sama dari pengusaha.

Peraturan Perundang-undangan yang lain yang mengatur tentang hak pekerja penyandang disabilitas adalah dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk peyandang disabilitas meliputi hak: Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerinta Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi; Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama; Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan; Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas; Mendapat program kembali bekerja; Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normative yang melekat didalamnya dan; Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Terlihat bahwasanya pengakomodiran perlindungan pekerja yang mengalami disabilitas fisik karena kecelakaan kerja telah diatur secara rigid dalam peraturan perundang-undangan sehingga kejadian pemutusan kerja sepihak karena

alasan tersebut tentu tidak dibenarkan. Penegasan atas adanya hal ini juga disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bahwasanya perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan. Sehingga jelas pemutusan sepihak dengan tidak mengindahkan batas waktu tersebut tentu akan menyebabkan kerugian bagi pekerja di mana dalam batas waktu tersebut akan dilakukan rehabilitasi, pemulihan dan penyesuaian agar pekerja dapat kembali bekerja.

Sedangkan penjaminan mengenai pemberian dan pengakomodiran kesempatan kerja yang sama bagi para pekerja yang mengalami disabilitas juga telah diatur dalam Pasal 14 Bab IV Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 yang menyatakan bahwa “perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan”. Selain itu Pasal 28 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan kewajiban tersendiri bahwasanya pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya”.

Lebih lanjut Pasal 53 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan mengenai proporsi kesempatan kerja ini bahwasanya “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Pasal 53 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Proses rekrutmen hingga *on the job training* dan perlindungan tenaga kerja bagi disabilitas yang telah diatur dalam sebuah perundang-undangan tersebut menjadi peluang bagi disabilitas dalam mengisi ruang-ruang kosong formasi kebutuhan tenaga kerja baik dalam lingkup pemerintahan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan swasta.¹¹

Selain itu regulasi mengenai pemberian upah pada pekerja yang mengalami disabilitas dan tidak dapat melakukan pekerjaan maka pekerja berhak atas jaminan upah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 93 Ayat (3) Undang-Undang

¹¹ I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani et al., “The Application Of Article 359 Of The Criminal Code In The Investigation Of The Death Of Post-Operative Patients” (2017).

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut: untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah; untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah; untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang menjadi peserta jaminan sosial nasional berhak mendapatkan klaim asuransi sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 31:¹² Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan. Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urunan biaya.

Sedangkan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah saat ini untuk mengkomodir adanya permasalahan ini salah satunya yaitu dengan keberadaan program JKK-RTW (Jaminan Kecelakaan Kerja *Return To Work*) yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program JKK-RTW (Jaminan Kerja *Return To Work*) merupakan perluasan manfaat pada jaminan kecelakaan kerja, yaitu berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat atau berpotensi cacat, mulai dari terjadinya musibah kecelakaan sampai dengan dapat kembali bekerja.¹³ Program ini merupakan pengamanan atas jaminan kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian. Adapun prosedur keberjalanan dari program ini yaitu pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sesegera mungkin dirujuk pada rumah sakit trauma center yang didampingi oleh Manajer Kasus. Apabila dalam pemeriksaannya dinyatakan cacat, maka akan dibuat persetujuan tertulis yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja, dan selanjutnya pekerja tersebut akan menjalani rehabilitasi didampingi oleh Manajer Kasus guna memantau pengobatan serta memfasilitasi percepatan proses pemulihan.

Setelah rehabilitasi telah usai, maka Manajer Kasus akan memberikan pelatihan dan memotivasi pekerja agar dapat bekerja kembali secara normal.

¹² ZAINUL IBAT, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS FISIK KARENA KECELAKAAN KERJA" (undergraduate, Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2019), accessed October 14, 2021, <http://repository.um-surabaya.ac.id/3711/>.

¹³ BPJS Ketenagakerjaan, "Program Return To Work, Bridge 7 (2015)" (n.d.).

Apabila pekerja tidak mampu kembali bekerja seperti semula, Manajer Kasus akan memberikan keahlian dan keterampilan baru agar pekerja yang bersangkutan dapat bekerja pada bagian lain di perusahaan yang sama. Penilaian dan penentuan atas pengembalian pekerja ini sepenuhnya merupakan kewenangan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga perusahaan yang mengikuti program tersebut tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Pelaksanaan Regulasi Hak Dan Kesempatan Kerja Pada Pekerja Yang Mengalami Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja

Keberadaan berbagai regulasi tersebut menunjukkan adanya cita-cita nasional untuk menempatkan perlindungan pekerja pada posisi yang sangat krusial guna penjaminan dan pewujudan kesejahteraan secara *das sollen*, di mana *das sollen* merupakan kaidah dan norma serta kenyataan normatif yang harus dilakukan. Dalam hal ini wujud *das sollen* yaitu kewajiban perusahaan dan pemerintah untuk melaksanakan regulasi tersebut dalam kegiatan ketenagakerjaan guna memberikan lingkungan bekerja yang aman dan nyaman serta menjamin kesejahteraan pekerja. Konsepsi mengenai *das sollen* atas ketenagakerjaan telah tersusun dengan runtut yang dibuktikan dengan berbagai permasalahan dan kebutuhan dalam ketenagakerjaan telah terakomodir dengan baik.

Pada kenyataannya, pelaksanaan suatu regulasi hukum tentu tak lepas dari adanya penyesuaian ataupun pengaruh faktor-faktor sosial yang ada dalam masyarakat. keberadaan faktor sosial ini tentu akan menjadikan orientasi pelaksanaan regulasi, seperti dalam hal perlindungan dan penjaminan atas kesempatan kerja pada pekerja yang mengalami cacat fisik ini tentu akan mengalami perbedaan dalam penerapannya (*das sein*). *Das sein* merupakan segala sesuatu yang merupakan implementasi (peristiwa konkrit) dari berbagai hal yang telah diatur oleh *das sollen* dan *mogen*. Apabila ditelisik dari sisi konkrit pada penerapan peregulasian perlindungan pekerja cacat fisik ini, masih ditemukan berbagai permasalahan yang melingkupinya. Di mana hal ini tentu berpengaruh pada adanya penerapan yang tidak sesuai atau tak mempertimbangkan berbagai aspek yang sebelumnya juga telah menjadi dasar pembentukan regulasi tersebut.

Adapun permasalahan yang terjadi seperti penyelenggaraan K3 dalam berbagai bidang ketenagakerjaan belum secara maksimal diterapkan, di mana masih ditemukan berbagai kasus kecelakaan kerja yang disebabkan karena kurangnya penerapan K3 dan pengawasannya. Data Kementerian Ketenagakerjaan yang dihimpun dalam satudata kemnaker menyatakan bahwa kasus pelanggaran norma K3 periode triwulan II tahun 2020 sebanyak 4.052 kasus. Lebih detail bahwasanya pelanggaran pada norma panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3)

menduduki angka pelanggaran sebanyak 1.108 kasus.¹⁴ Hal ini menjadi ironi tersendiri di mana P2K3 merupakan badan pembantu ditempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja dalam penerapan K3 yang efektif. Pengamanatan penjamin pelaksanaan K3 tersebut tentu mengalami penyimpangan dengan adanya kasus pelanggaran yang tentunya akan berkorelasi langsung dengan adanya kasus kecelakaan yang besar karena ketidakefektifan penerapan K3. Data tersebut didukung pula oleh pendapat Direktur Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kementerian Ketenagakerjaan yang menyatakan tingginya angka kecelakaan kerja disebabkan masih rendahnya penerapan standar itu. Padahal, kecelakaan kerja dapat mengganggu produktifitas dan menambah beban biaya perusahaan.¹⁵

Data Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kecelakaan dan penyakit akibat kerja pada triwulan II 2020 sekitar 3.174 kasus.¹⁶ Adapun secara detail jumlah korban sebanyak 2.164 orang. Sedangkan tipe kecelakaan kerja yang paling banyak terjadi yaitu tipe kecelakaan terjatuh dengan angka kejadian sebanyak 878 kasus, jenis kecelakaan kerja lain sebanyak 637 kasus dan tertumbuk atau terkena benda sebanyak 439 kasus. Lebih lanjut daerah yang memiliki angka kasus kecelakaan kerja tertinggi diantaranya yaitu Jawa Barat dengan kasus kecelakaan kerja sebanyak 857 kasus dan korban 739, Banten dengan kasus sebanyak 838, dan kepulauan Riau sebanyak 532 kasus dan korban 521. Angka kasus tersebut berkorelasi langsung dengan kegiatan pusat industri dan tenaga kerja yang banyak pada daerah-daerah tersebut. tingginya angka kecelakaan kerja ini tentu mengindikasikan bahwa tingginya jumlah industri atau perusahaan dan banyaknya tenaga kerja belum diimbangi dengan adanya penerapan K3 yang maksimal dan perhatian perusahaan atas keselamatan pekerja.

Data dari BPJS Ketenagakerjaan menyebutkan, rata-rata setiap hari ada 397 kasus kecelakaan kerja, pekerja mengalami kecacatan 25 kasus, cacat total 1 kasus, dan berakibat meninggal dunia 9 kasus.¹⁷ Pada tahun 2020 sendiri telah terjadi kasus kecelakaan kerja sebanyak 177.000 kasus, serta rata-rata setiap tahun terdapat 2.562 pekerja yang meninggal karena kecelakaan kerja. Tingginya angka kecelakaan kerja ini menunjukkan bahwasanya perlindungan dan penjaminan keberlangsungan

¹⁴ Kementerian Ketenagakerjaan, "Kasus Pelanggaran Norma K3 Periode Triwulan II Tahun 2020 Sebanyak 4.052 Kasus," *Satudata*, n.d.

¹⁵ "Kecelakaan Kerja : Penerapan K3 Rendah - PT Surveyor Indonesia...," accessed October 14, 2021, <https://www.ptsi.co.id/kecelakaan-kerja-penerapan-k3-rendah/>.

¹⁶ Kementerian Ketenagakerjaan, "Kasus Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Triwulan II Tahun 2020 Tercatat Sekitar 3.174 Kasus," *Satudata*, n.d., accessed October 14, 2021, <https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Kasus%20kecelakaan%20kerja%20yang%20terjadi%20pada%20triwulan%20II%20tahun%202020%20tercatat%20sekitar%203.174%20kasus>.

¹⁷ "Euforia Vaksinasi Dan Krisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Yang Sesungguhnya - Local Initiative for OSH Network Artikel Opini, News and Publication," *Local Initiative for OSH Network*, January 15, 2021, accessed October 14, 2021, <http://lionindonesia.org/blog/2021/01/15/euforia-vaksinasi-dan-krisis-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-yang-sesungguhnya/>.

suatu pekerjaan tidak berjalan dengan maksimal yang membuktikan bahwasanya *das sollen* dan *das sein* ketenagakerjaan belum berimbang serta terdapat berbagai permasalahan atas perbedaan penerapan yang terjadi. Permasalahan kecelakaan kerja ini semakin diperparah dengan adanya tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan atas adanya cacat fisik yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Beberapa kasus tersebut diantaranya yaitu kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh Jumadi (Pekerja PT. SC. Interprice) pada 17 September 2008 yang menyebabkan cacat buta permanen sehingga Jumadi tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kasus serupa juga terjadi pada Suratman (Pekerja di PT. Asian Collection) pada Juli 2011 yang mengalami kecelakaan kerja saat mengangkat gulungan kain dan terjatuh dari lantai dua yang mengakibatkan tangannya patah, bahu bagian belakang retak, dan berujung pada PHK sepihak oleh perusahaan.¹⁸

Kondisi lapangan yang terjadi tentu memberikan pandangan tersendiri bahwasanya hingga saat ini penerapan perlindungan dan penjaminan pada para pekerja belum dapat dijalankan sesuai dengan amanat perundang-undangan. Tak dipungkiri dengan adanya perubahan pola perusahaan dalam menyesuaikan dengan dinamika lingkungan persaingan usaha menjadikan orientasi “kerja tepat dan cepat” menjadi hal yang sangat diutamakan. Perlu diperhatikan bahwasanya keselamatan pekerja juga dapat mendorong adanya efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mengelola dan memenuhi kebutuhan perusahaannya. Gap antara tujuan ideal perundang-undangan dengan realita sosiologi ini menjadi ironi tersendiri, di mana dengan adanya para pekerja yang mengalami disabilitas fisik tentu membawa efek domino tersendiri dalam masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan mengungkap mayoritas korban kecelakaan kerja merupakan pekerja usia produktif, yakni usia 21 - 40 tahun sebesar 81,19 % dari total kasus. Dengan rincian, sebanyak 24.472 kasus kecelakaan kerja terjadi pada pekerja usia 21 - 25 tahun dan 31.234 pada usia 25 - 30 tahun. Selanjutnya sebanyak 25.479 kasus terjadi pada pekerja usia 30 - 35 tahun dan 21.030 kasus pada usia 35 - 40 tahun.¹⁹

Data tersebut juga didukung oleh Data Susenas 2018 menunjukkan jumlah penyandang disabilitas usia produktif (19-59 tahun) sebanyak 18.461.870 jiwa (penyandang disabilitas sedang 15.834.339 jiwa dan disabilitas berat 2.627.531 jiwa).²⁰ Pada kelompok usia anak dan usia produktif, lebih dari separuh

¹⁸ Pandu Pradipta Pratama, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Cacat Fisik Akibat Kecelakaan Kerja Di Pt Inti Mulya Multicipta Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Universitas Padjajaran* (2015).

¹⁹ “Kasus Kecelakaan Kerja Tembus 153 Ribu Pada 2020,” accessed October 14, 2021, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210215130019-78-606341/kasus-kecelakaan-kerja-tembus-153-ribu-pada-2020>.

²⁰ “Berapa Banyak Penyandang Disabilitas Di Indonesia? Simak Data Ini - Difabel Tempo.Co,” accessed October 14, 2021, <https://difabel.tempo.co/read/1266832/berapa-banyak-penyandang-disabilitas-di-indonesia-simak-data-ini>.

penyandang disabilitas adalah laki-laki.²¹ Patut menjadi perhatian bahwasanya laki-laki merupakan pihak yang berkewajiban untuk melakukan pemenuhan kebutuhan yang juga akan berdampak pada kesejahteraan keluarganya. Hal ini terlihat dari angka kemiskinan warga penyandang disabilitas yang lebih tinggi daripada warga nondisabilitas. Saat angka kemiskinan Indonesia telah berhasil mencapai satu digit pada 2018, proporsi penyandang disabilitas yang hidup di bawah garis kemiskinan masih sekitar 14,97%.²²

Data di atas menunjukkan bahwasanya para pekerja yang notabene tenaga produktif banyak mengalami kecelakaan kerja yang tentunya hal ini akan berdampak pada adanya kemungkinan disabilitas fisik yang akan dialami. Kondisi tersebut tentu menimbulkan efek domino lanjutan dengan adanya adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang masih banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan contohnya seperti yang telah disebutkan di atas. Menjadi hal yang sangat serius apabila adanya pemutusan sepihak ini menyebabkan para pekerja yang mengalami disabilitas fisik tidak dapat kembali mendapatkan pekerjaan dan justru mendorong adanya peningkatan angka pengangguran. Efek selanjutnya dengan adanya para pekerja yang terpaksa di PHK sepihak pada kenyataannya tidak difasilitasi dengan baik dan tidak diberikan pemberdayaan atau bimbingan sebagai bekal kembali ke lingkungan kerja.

Keberadaan program Jaminan Kecelakaan Kerja *Return To Work* (JKK-RTW) yang dikeluarkan pemerintah guna mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut juga belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal. JKK-RTW hanya memberikan perlindungan resiko kecelakaan kerja yang terjadi sejak pekerja berangkat dari rumah dan kembali ke rumah melalui jalan yang biasa dilalui. Sehingga apabila kecelakaan kerja terjadi di luar rutinitasnya maka klaim atas jaminan ini tidak dapat dilakukan. Tentu hal ini menjadi tidak fleksibel dengan adanya perkembangan dunia kerja di mana mobilitas para pekerja saat ini sudah menjadi salah satu bagian dari pekerjaannya seperti adanya kunjungan, adanya kegiatan-kegiatan lain yang harus dilakukan pekerja. Keberadaan surat tugas untuk pekerja yang melakukan kegiatan di luar rutinitasnya dapat dijadikan salah satu bukti untuk mendapatkan klaim tersebut. Namun kembali pada kriteria yang ada pada masyarakat di mana surat tugas tentu hanya akan diberikan apabila terdapat kegiatan yang berskala besar atau resmi, sedangkan realitanya para pekerja lebih banyak melakukan kegiatan-kegiatan di luar rutinitasnya dalam hal pekerjaan tidak dibekali dengan surat tugas dan hanya menyerahkan seluruh resiko yang mungkin dihadapi para pekerja dan menjadikan hal tersebut sebagai resiko dan tanggung jawab pribadi.

²¹ "Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Terhadap Penyandang Disabilitas | The SMERU Research Institute," accessed October 14, 2021, <https://smeru.or.id/id/content/kendala-mewujudkan-pembangunan-inklusif-terhadap-penyandang-disabilitas>.

²² Ibid.

Lebih lanjut Hingga November 2020, sebanyak 70.054 perusahaan telah berkomitmen dan mengikuti program JKK-RTW.²³ Angka ini tentu masih sangat jauh dari proyeksi perusahaan yang ada di Indonesia. Badan Pusat Statistik menyatakan sesuai dengan Sensus Ekonomi 2016, Indonesia memiliki 26,71 juta perusahaan yang bergerak di sektor non pertanian dan 0,45 juta diantaranya merupakan perusahaan berskala besar. Terlihat bahwasanya hanya sedikit perusahaan yang bergabung menyukseskan program JKK-RTW. Banyak perusahaan baik di perkotaan maupun desa yang saat ini belum mendaftarkan usaha mereka dalam program tersebut dan berimplikasi langsung pada ketiadaan jaminan yang pasti bagi para pekerja atas adanya kecelakaan kerja tersebut.

Sehingga jelas bahwasanya pemerintah perlu untuk melaksanakan pengupayaan lebih guna menyukseskan program yang telah dibuat tersebut guna dapat mengakomodir seluruh permasalahan yang ada serta memberikan perlindungan serta penjaminan atas kesempatan kerja yang sama pada para pekerja yang mengalami disabilitas fisik. Selain itu pemerintah juga perlu untuk memberikan penegasan bagi seluruh perusahaan berkaitan dengan penerapan K3 yang sesuai dan tepat bagi para pekerjanya. Dalam K3 ada teori yang menjelaskan bahwa untuk terciptanya K3 unggul mensyaratkan tiga hal diantaranya yaitu komitmen dan kepemimpinan manajemen, keterlibatan pekerja atau guru, tersedianya akses untuk memberikan masukan kritik dan saran untuk perbaikan K3. Tujuan ini dipandang sebagai kepentingan yang tidak dapat diabaikan, sebab selain merupakan amanat konstitusi, juga didambakan oleh setiap warga Negara dan menjadi tanggung jawab negara sebagai konsekuensi dari hak menguasai negara itu sendiri.²⁴ Penyelenggaraan upaya peningkatan kesejahteraan sosial yang antara lain dilaksanakan melalui kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat, yang pada hakikatnya menjadi tanggung jawab bersama pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang cacat sendiri.²⁵

PENUTUP

Kesimpulan

Peregulasian mengenai perlindungan dan kesempatan kerja bagi para pekerja yang mengalami disabilitas fisik akibat kecelakaan kerja telah diatur sedemikian rupa dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Pengamanatan atas hal ini

²³ Republika ID, "Program JKK-RTW BP Jamsostek Diikuti 70.054 Perusahaan | Republika ID," *Republika.Id*, accessed October 14, 2021, <https://republika.id/posts/11982/program-jkk-rtw-bp-jamsostek-diikuti-70-054-perusahaan>.

²⁴ Fatma Ulfatun Najicha, "Konstitusionalitas Pengelolaan Migas Dalam Mewujudkan Kedaulatan Energi Indonesia," *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum* 19, no. 2 (December 31, 2020), accessed October 14, 2021, <https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/hk/article/view/1305>.

²⁵ I. Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani et al., "Relationship between Energy Consumption in International Market and Indonesia Prices Regulation," *International Journal of Energy Economics and Policy* 7, no. 5 (November 1, 2017): 9–15.

tentu menjadi pedoman dalam mewujudkan hubungan industrial yang sesuai dan berimbang. Namun pada kondisi realitas dan sosiologis masyarakat, perlindungan dan penjaminan ini belum dapat diwujudkan dengan baik. Keberadaan kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecacatan fisik pada para pekerja akibat ketiadaan penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal yang sangat merugikan bagi pekerja, di mana para pekerja dihadapkan pada berbagai resiko tanpa ada perlindungan hak. Terlebih dengan adanya pemutusan hak sepihak yang dilakukan perusahaan atas adanya kecelakaan tersebut merupakan hal yang tidak sesuai dengan regulasi dan amanat konstitusi.

Saran

Keberadaan beberapa program pemerintah yang diciptakan guna mengatasi permasalahan inipun dalam penerapannya masih mengalami ketidakoptimalan. Perlu adanya penegakan hukum dan pengawasan pemerintah dalam hal pemenuhan hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja guna dapat menjamin pelaksanaan regulasi hukum dan perlindungan pekerja. Hal lain yang perlu untuk diperhatikan yaitu mengenai pengakomodiran partisipasi perusahaan di seluruh Indonesia guna menjamin penyelenggaraan JKK-RTW dan perlindungan pekerja di seluruh skala perusahaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Ilham Choirul. "Perbedaan Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, dan Jumlahnya Tahun 2020." *tirto.id*. Accessed October 14, 2021. <https://tirto.id/perbedaan-tenaga-kerja-angkatan-kerja-dan-jumlahnya-tahun-2020-f7CC>.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet. ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
- Asyhadie, Zaeni. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Cet. ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Banakar, Reza, and Max Travers. *Introduction to Theory and Method in Socio-Legal Research*. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, November 22, 2005. Accessed October 14, 2021. <https://papers.ssrn.com/abstract=1511112>.
- BPJS Kesenagakerjaan. "Program Return To Work, Bridge 7 (2015)" (n.d.).
- Gigih Aryani, Harnida. *Ketenagakerjaan*. Klaten: Cempaka Putih, n.d.
- Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, I, I Ketut Seregig, Teguh Prasetyo, and Ardi Gunardi. "The Application Of Article 359 Of The Criminal Code In The

Investigation Of The Death Of Post-Operative Patients.” *Journal of Advanced Research in Law and Economic* 8 (2017).

Handayani, I. Gusti Ayu Ketut Rachmi, Edi As’Adi, Guntur Hamzah, Tommy Leonard, and Gunarto Gunarto. “Relationship between Energy Consumption in International Market and Indonesia Prices Regulation.” *International Journal of Energy Economics and Policy* 7, no. 5 (November 1, 2017): 9-15.

Ibat, Zainul. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Fisik Karena Kecelakaan Kerja.” Undergraduate, Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2019. Accessed October 14, 2021. <http://repository.um-surabaya.ac.id/3711/>.

ID, Republika. “Program JKK-RTW BP Jamsostek Diikuti 70.054 Perusahaan | Republika ID.” *Republika.Id*. Accessed October 14, 2021. <https://republika.id/posts/11982/program-jkk-rtw-bp-jamsostek-diikuti-70-054-perusahaan>.

Kementerian Ketenagakerjaan. “Kasus Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Triwulan II Tahun 2020 Tercatat Sekitar 3.174 Kasus.” *Satudata*, n.d. Accessed October 14, 2021. <https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Kasus%20kecelakaan%20kerja%20yang%20terjadi%20pada%20triwulan%20II%20tahun%202020%20tercatat%20sekitar%203.174%20kasus>.

Kementerian Ketenagakerjaan. “Kasus Pelanggaran Norma K3 Periode Triwulan II Tahun 2020 Sebanyak 4.052 Kasus.” *Satudata*, n.d.

Najicha, Fatma Ulfatun. “Konstitusionalitas Pengelolaan Migas Dalam Mewujudkan Kedaulatan Energi Indonesia.” *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum* 19, no. 2 (December 31, 2020). Accessed October 14, 2021. <https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/hk/article/view/1305>.

Pradipta Pratama, Pandu. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Cacat Fisik Akibat Kecelakaan Kerja Di Pt Inti Mulya Multicipta Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Universitas Padjajaran* (2015).

Putra, Pamungkas Satya. “AKSESIBILITAS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN

KARAWANG." *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 31, no. 2 (June 3, 2019): 205-221.

Rachmadi, Dhany, and Arinto Nugroho. "Kajian Yuridis Dasar Pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus- PHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja" 7 (2020): 10.

Wiratraman, Herlambang P. "PENELITIAN SOSIO-LEGAL DAN KONSEKUENSI METODOLOGISNYA" (n.d.): 12.

"Berapa Banyak Penyandang Disabilitas Di Indonesia? Simak Data Ini - Difabel Tempo.Co." Accessed October 14, 2021. <https://difabel.tempo.co/read/1266832/berapa-banyak-penyandang-disabilitas-di-indonesia-simak-data-ini>.

"Berapa Banyak Penyandang Disabilitas Di Indonesia? Simak Data Ini - Difabel Tempo.Co." Accessed October 14, 2021. <https://difabel.tempo.co/read/1266832/berapa-banyak-penyandang-disabilitas-di-indonesia-simak-data-ini>.

"Euforia Vaksinasi Dan Krisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Yang Sesungguhnya - Local Initiative for OSH Network Artikel Opini, News and Publication." *Local Initiative for OSH Network*, January 15, 2021. Accessed October 14, 2021. <http://lionindonesia.org/blog/2021/01/15/euforia-vaksinasi-dan-krisis-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-yang-sesungguhnya/>.

"Kasus Kecelakaan Kerja Tembus 153 Ribu Pada 2020." Accessed October 14, 2021. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210215130019-78-606341/kasus-kecelakaan-kerja-tembus-153-ribu-pada-2020>.

"Kecelakaan Kerja : Penerapan K3 Rendah - PT Surveyor Indonesia...." Accessed October 14, 2021. <https://www.ptsi.co.id/kecelakaan-kerja-penerapan-k3-rendah/>.

"Kemenaker Catat Kecelakaan Kerja Di 2020 Naik Menjadi 177.000 Kasus." *Merdeka.Com*. Last modified January 12, 2021. Accessed October 14, 2021. <https://www.merdeka.com/uang/kemenaker-catat-kecelakaan-kerja-di-2020-naik-menjadi-177000-kasus.html>.

"Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Terhadap Penyandang Disabilitas | The SMERU Research Institute." Accessed October 14, 2021.

<https://smeru.or.id/id/content/kendala-mewujudkan-pembangunan-inklusif-terhadap-penyandang-disabilitas>.