

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 STUDI PADA UPTD BENIH INDUK PADI TANJUNG MORAWA DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Muhammad Ahyar<sup>(1)</sup>, Nurhimmi Falahiyati<sup>(2)</sup> Sahbudi<sup>(3)</sup>**

Fakultas Hukum, Universitas Al-Washliyah (UNIVA) Medan

e-mail: [ahyarmuhammd515@gmail.com](mailto:ahyarmuhammd515@gmail.com), [nurhimmi19@gmail.com](mailto:nurhimmi19@gmail.com), [sahbudi12345@gmail.com](mailto:sahbudi12345@gmail.com)

---

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2391>

---

**ABSTRACT**

*The importance of labor protection is the main focus in an effort to ensure that every individual working in a company receives proper protection. In this context, the protection includes aspects of occupational health and safety, which aims to avoid the risk of accidents or injuries for workers. However, in reality, there are still violations of work protection provisions, such as the absence of personal protective equipment, which can threaten the safety of workers, especially at the Tanjung Morawa Rice Seed UPTD. In an effort to overcome these violations, this research carries out a descriptive method to describe the situation of legal protection against workers who experience accidents according to Law Number 13 of 2003 at the UPTD Induk Padi Tanjung Morawa. The results show that legal protection of workers is regulated in Article 6 of the Law, which contains the obligation of employers to provide rights and obligations to workers without discrimination. However, there are shortcomings in the details of the protection, especially regarding the protection of male workers. In addition, the protection of female workers is also stipulated in the Law, with a prohibition on female workers under the age of 18 to work during certain hours. Nevertheless, the implementation of legal protection of worker safety at the Tanjung Morawa Rice Seed UPTD still has challenges, where protection must include humanitarian and welfare aspects for workers.*

**Keywords:** *Legal protection; labor; work accident*

**ABSTRAK**

Pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi fokus utama dalam upaya memastikan bahwa setiap individu yang bekerja di sebuah perusahaan mendapat perlindungan yang layak. Dalam konteks ini, perlindungan tersebut meliputi aspek kesehatan dan keselamatan kerja, yang bertujuan untuk menghindari risiko kecelakaan atau cedera bagi para pekerja. Namun, dalam realitas lapangan, masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan perlindungan kerja, seperti ketidakhadiran alat perlindungan diri, yang dapat mengancam keselamatan para pekerja, terutama di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa. Dalam upaya mengatasi pelanggaran tersebut, penelitian ini mengusung metode deskriptif untuk menggambarkan situasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang tersebut, yang memuat kewajiban pemberi kerja untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja tanpa diskriminasi. Namun, terdapat

kekurangan dalam rincian perlindungan, terutama terkait perlindungan terhadap pekerja pria. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja perempuan juga diatur dalam Undang-Undang tersebut, dengan larangan terhadap pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 tahun untuk bekerja pada jam-jam tertentu. Meskipun demikian, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan pekerja di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa masih memiliki tantangan, di mana perlindungan harus mencakup aspek kemanusiaan dan kesejahteraan bagi para pekerja.

**Kata kunci:** Perlindungan hukum; tenaga kerja; kecelakaan kerja.

### 1. Pendahuluan

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja adalah merupakan faktor terpenting di sebuah perusahaan, tanpa tenaga kerja mesin-mesin berteknologi tinggi tidak akan beroperasi dengan benar karena untuk mengoperasikan mesin berteknologi memerlukan seorang yang merupakan tenaga kerja (Moekijat, 1975). Kemajuan teknologi yang terjadi di hampir seluruh sektor industri, membawa dampak yang semakin tinggi risiko kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, semakin canggih sebuah mesin mengakibatkan semakin tinggi akibat yang timbul jika terjadi kecelakaan kerja (Barus et al., 2020).

Dengan demikian diperlukan pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Jika sebuah perusahaan menginginkan hasil sebagaimana yang diinginkan, maka pihak perusahaan harus memperlakukan tenaga kerjanya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja menjadi penting dan wajib untuk dilakukan oleh seluruh perusahaan (Susilo, 2009).

Untuk mencapai perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, diaturlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah direvisi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. T dengan peluang kerja untuk meningkatkan

kesejahteraan pekerja tujuan dari undang-undang tersebut adalah untuk menghasilkan kesetaraan dalam lapangan kerja tanpa diskriminasi serta memastikan ketersediaan pekerjaan yang sesuai peluang kerja untuk meningkatkan kesejahteraan (Sastrohadiwiryo, 2003).

Pasal 86 dari Undang-undang Cipta Kerja menegaskan hak setiap pekerja atau buruh atas perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, perlindungan terhadap moral, serta perlakuan yang mempertimbangkan martabat dan nilai-nilai agama manusia, Upaya ini bertujuan untuk memastikan agar produktivitas kerja tetap tinggi dan agar kesehatan serta keselamatan pekerja terjaga, sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sudjana, 2005).

Kehadiran hak jaminan sosial seharusnya menjadi prioritas utama, mengingat pentingnya kesejahteraan dan kesehatan yang merupakan hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan, terutama mengingat sifat sementara dari kehidupan manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Zaeni Asyhadie bahwa kehidupan manusia seumpama sebuah magnet yang terdiri atas kutub Utara dan kutub Selatan karena hal tersebut kondisi manusia berada dalam suatu bentuk ketidakpastian (Asikin et al., 2010).

Dengan adanya perlindungan untuk para pekerja, tujuannya adalah untuk menjaga keselamatan mereka Ketika sedang menjalankan tugas. Oleh sebab itu

suatu saat terjadi kecelakaan kerja para tenaga kerja tidak lagi khawatir berlebihan karena telah adanya sistem berupa jaminan sosial yang siap untuk menanggulangi atau bagaimana tata cara pengganti kerugian. Berdasarkan hasil penelitian Tim Visi Yusticia bahwa “yang dimaksudkan dengan kecelakaan kerja adalah kejadian yang berlangsung selama masih ada dalam hubungan kerja, seperti kecelakaan saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan juga tenaga kerja yang sakit diakibatkan oleh lingkungan kerja (Mustaqim et al., 2024).

Untuk memastikan pelaksanaan yang efektif dalam Upaya keselamatan kerja, setiap Perusahaan diwajibkan untuk melindungi para pekerjanya dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja perusahaan. Langkah ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui penerapan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat mengurangi insiden kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul dari lingkungan kerja, sehingga produktivitas kerja terjaga.

Di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang memiliki fokus menangani hasil pertanian di bawah naungan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara. Adapun hasil pertanian yang ditangani seperti padi, cabai merah, bawang putih, buah-buahan dan sayur-sayuran. Sebelum melakukan penanaman benih biasanya dilakukan pengecekan terlebih dahulu untuk dinyatakan kelayakan biji yang akan ditanam yang diawasi oleh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja ditinjau dari

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak keselamatan pekerja di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?

### **Tinjauan Umum Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk memenuhi hak dan memberikan bantuan dan rasa aman kepada saksi dan korban, perlindungan hukum korban kejahatan yang merupakan bagian dari perlindungan masyarakat yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk yaitu dengan pemberian kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum khususnya berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan (Wardiono, 2015). Perlindungan hukum yang diberikan kepada subjek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis (Zulham, 2013). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian dan kemanfaatan”.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah mengayomi hak asasi manusia yang diakibatkan oleh orang lain dan memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat agar memperoleh hak-hak yang diberikan oleh hukum (Rahardjo, 2000).

Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), “ Negara menjamin adanya perlindungan hukum bagi setiap warganya tanpa terkecuali, hal ini sesuai dengan dicantumkan dalam pasal 28D Ayat 1 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu bahwa:

*“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta diperlukan yang sama di hadapan hukum”*

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni: Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban (Hadjon, 2012). Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk yang merupakan upaya untuk mengayomi harkat dan martabat masyarakat dalam bidang hukum yang berpegang pada prinsip perlindungan hukum rakyat Indonesia yang bersumber pada Pancasila dan Konsep Negara Hukum.

### **Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah salah satu aset berharga yang menentukan operasional perusahaan. Dalam pasal 1 poin 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah

dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat” (Matompo et al., 2020).

Pengertian yang disebutkan dalam Undang-undang tersebut telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU Nomor 14 Tahun 1960 tentang ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Husni, 2016). Sejalan dengan definisi tenaga kerja berdasarkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana dikutip dari Lalu Husni dalam Payaman J. Simanjuntak bahwa tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk yang berusia antara 15 sampai 55 tahun yang telah bekerja, sementara bekerja, mencari pekerjaan ataupun melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah (Khakim, 2014).

Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1, menyebutkan 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”.

#### **a. Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Setiap karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Jaminan Sosial

ini berupa BPJS. Pemberian BPJS merupakan kewajiban bagi seluruh pemilik perusahaan sebagai bentuk pemenuhan hak kepada karyawan atau pekerjanya.

b. Menerima Upah yang Layak

Hak yang paling mendasar bagi karyawan adalah perolehan gaji atau upah. Gaji atau upah terkadang menjadi ukuran sebuah karyawan. Sebagai hal yang penting dan mendasar, pemberian upah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Pasal Ayat 30 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah ditentukan.”

c. Hak Memiliki Waktu dan Cuti Kerja yang Sesuai

Hak cuti merupakan kewajiban bagi perusahaan. Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada karyawan. Hak ini diperoleh antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam.

d. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh

Pada pasal 104 dicantumkan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan ikut serta menjadi anggota serikat pekerja. Melalui serikat pekerja, para pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya.

e. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

Selain untuk mendapatkan penghasilan tetap, sebagian orang bekerja untuk meningkatkan dan menambah

pengetahuannya. Untuk itu, karyawan berhak untuk mengikuti pelatihan kerja sebagaimana yang tertuang pada Pasal 11 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

f. Hak Karyawan Perempuan

Secara umum hak perempuan seperti libur PMS dan Cuti Hamil tercantum pada Pasal 76 Ayat 2 bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

Selain itu, pada Pasal 82 Ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 juga mencantumkan hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU Nomor 3 Tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003.

### **Dasar Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diadakan karena tiga dasar penting yakni:

a. Berdasarkan Peri Kemanusiaan

Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.

b. Berdasarkan Undang-Undang

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang

keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda.

c. Berdasarkan Ekonomi

Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan

Adapun indikator dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Kecelakaan kerja.
- b. Stres pekerjaan.
- c. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah.
- d. Alat-alat perlindungan kerja.
- e. Kondisi ruang kerja.
- f. Penggunaan peralatan kerja.

### **Kecelakaan Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Kecelakaan kerja didefinisikan sebagai: “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang bisa atau wajar dilalui” (Djamali, 2006; Nainggolan, 2005).

Berkaitan dengan hal tersebut Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, “Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja” (Primarta, 2018).

Jaminan Kecelakaan Kerja dalam Pasal 25 Ayat 2 Peraturan Pemerintah

Nomor 44 Tahun 2015 Manfaat JKK berupa (Ishaq, 2016):

- a. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:
  1. Pemeriksaan dasar dan penunjang;
  2. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
  3. Rawat inap kelas 1 rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
  4. Perawatan intensif;
  5. Penunjang diagnostik;
  6. Pengobatan;
  7. Pelayanan Khusus;
  8. Alat kesehatan dan implan;
  9. Jasa dokter/medis;
  10. Operasi;
  11. Transfusi darah; dan/atau
  12. Rehabilitasi medis.
- b. Santunan berupa uang meliputi :
  1. Penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat Kecelakaan Kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
  2. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
  3. Santunan cacat sebagai anatomis, cacat sebagai fungsi dan cacat total tetap;
  4. Santunan kematian dan biaya pemakaman;
  5. Santunan berkala yang dibayar-kan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau cacat total akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;  
Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (Sugiyono, 2017). Studi kasus

dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, dengan fokus pada UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam dengan berbagai pihak terkait, termasuk manajemen perusahaan, pekerja, serta perwakilan dari serikat pekerja atau organisasi terkait (Creswell & Creswell, 2018). Wawancara tersebut akan dilakukan secara terstruktur, dengan pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi tentang pemahaman dan implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Selain wawancara, observasi juga akan dilakukan untuk mengamati langsung kondisi kerja di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa. Observasi ini akan membantu dalam memahami praktik kerja sehari-hari dan kondisi lingkungan kerja yang mungkin memengaruhi implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Selain itu, analisis dokumen juga akan dilakukan, seperti peraturan perusahaan, dokumen kecelakaan kerja, dan dokumen-dokumen terkait lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kebijakan dan praktik perlindungan hukum (Kusumaatmadja, 2012).

Data yang terkumpul akan dianalisis secara tematik, di mana temuan-temuan utama akan diidentifikasi dan dikelompokkan berdasarkan tema-tema tertentu yang muncul dari data. Analisis ini akan memungkinkan peneliti untuk menggambarkan secara rinci pemahaman dan implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa. Kesimpulan

dan rekomendasi akan dirumuskan berdasarkan temuan-temuan dari analisis data, dengan tujuan untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam upaya meningkatkan praktik perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di UPTD tersebut.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan**

Pada dasarnya tenaga kerja atau pekerja mempunyai hak dan kewajiban pada perusahaan sebagai pemberi kerja. Sehubungan dengan melakukan pekerjaan, pekerja tetap, kontrak dan harian telah mengetahui sedikit banyaknya apa yang menjadi haknya karena telah dicantumkan dalam perjanjian kerja, baik dalam pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja maupun perlindungan Jamsostek serta hak-hak dasar yang menyangkut kepada pekerja.

Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, maka diselenggarakan kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, keselamatan kerja berikatan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat bekerja, kecelakaan kerja tidak dapat diduga kapan terjadinya.

Perlindungan kesehatan kerja meliputi, jaminan kecelakaan kerja, waktu kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 yang berbunyi setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, ketentuan tersebut meliputi tujuh jam kerja dalam satu hari, empat puluh jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu dan ketentuan Pasal 81, menyebutkan bahwa pekerja perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja juga menyebutkan tentang jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan dan santunan berupa uang

Pada dasarnya pekerja dalam melakukan pekerjaannya pada perusahaan berhak atas perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, hal ini sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan dan keselamatan kerja, kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Perlindungan terhadap hak dasar juga diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, obyek perlindungan ini adalah:

a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, dalam Pasal 76 yakni:

1. Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00".

2. Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00".

3. Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- Memberikan makanan dan minuman bergizi,
  - Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- a. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur di bawah 18 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir (26) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat

wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas (layanan kebutuhan dalam melakukan pekerjaan), pemberian alat kerja dan pelindung diri.

### **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Keselamatan Pekerja di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa**

Pelaksanaan Perlindungan terhadap tenaga kerja atau pekerja ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. K3 Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaannya. Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, perlindungan yang di berikan terhadap pekerja berkaitan dengan keselamatan kerja semua pekerja di berikannya alat-alat penunjang keselamatan kerja dengan mengharuskan agar pekerja menggunakan alat-alat keselamatan kerja tersebut sesuai dengan standar yang ada di UPTD-Benih Induk Padi Tanjung Morawa, alat-alat pelindung diri yang wajib digunakan saat bekerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Alat-alat penunjang keselamatan kerja seperti sepatu karet, sepatu pelindung, pakaian kerja khusus, masker dan sarung tangan dan untuk kesehatan kerjanya para pekerja di ikutkan pada program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan serta fasilitas kesehatan seperti kotak P3K (pertolongan pertama pada

kecelakaan). Kekurangan di UPTD-Benih Induk Padi Tanjung Morawa belum adanya pengaturan khusus mengenai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak terdapat dalam peraturan UPTD-Benih Induk Padi Tanjung Morawa, banyak pekerja yang enggan menggunakan alat pelindung diri saat bekerja beralasan bahwa ketika menggunakan alat pelindung diri tersebut hanya dapat mengganggu pergerakan pekerja selama melakukan pekerjaannya, dan belum tersedianya fasilitas dan sarana penunjang kesehatan seperti fasilitas ruangan kesehatan atau poliklinik tidak tersedia dan saran penunjang lainnya seperti ruang istirahat bagi pekerja dan ruang ganti pekerja tidak tersedia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja, Ada salah seorang pekerja menyatakan bahwasanya hak-hak pekerja diberi sesuai dengan kebutuhan. Mereka juga mendapatkan *safety health* untuk melaksanakan pekerjaan. Namun, sebelum memulai pekerjaan tidak adanya *breafing* yang mana gunanya untuk mengetahui cara – cara menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Para pekerja tidak mendapatkan pelatihan khusus mengenai zat kimia berbahaya yang dapat mengancam kesehatan para pekerja. UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa Dinas Ketahanan Pangan selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh para pekerja. Namun, UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa belum memberikan pelatihan-pelatihan Khusus kepada pekerja betapa pentingnya menggunakan APD yang baik dan benar, sehingga para pekerja belum mengetahui sepenuhnya betapa pentingnya memakai APD dan menyebabkan mereka enggan memakainya,

Pernah Terjadi kecelakaan kerja, di ceritakan oleh salah seorang pekerja kakinya terkena mesin babat rumput, beruntung saat itu ia menggunakan APD sehingga lukanya tidak begitu serius dan

pihak UPTD-Benih Induk Padi Tanjung Morawa menanggung semua perobatan dan memberikan semua hak pekerja, dan memberikan cuti sampai benar – benar pulih seperti semula, sebagai bentuk tanggung jawab tentang Keselamatan Kesehatan Kerja.

Besar harapan para pekerja kepada UPTD-Benih Induk Padi Tanjung Morawa, agar bisa memberikan pelatihan Tentang pentingnya meng-gunakan APD dan memberikan APD yang lebih baik lagi. Sehingga ke depannya Hak pekerja lebih terlindungi terutama dalam hal keselamatan kerja yang membuat para pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja (wawancara dengan Aris Purwanto, pekerja di UPT BINPA Tanjung Morawa).

Penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu pejabat di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa menyataka bahwa, *Breafing* tetap di lakukan namun tidak setiap saat karena memang pihak UPTD beranggapan para pekerja sudah memahami tugas dan fungsi masing-masing pekerja. Sedangkan untuk pelatihan tentang bahayanya bahan-bahan kimia dan penggunaan alat pelindung diri pernah di laksanakan, namun terkadang para pekerja meng-abaiannya karena di anggap merepot-kan dan mengganggu pergerakan mereka di saat melakukan pekerjaan mereka.

Pihak UPTD terus berupaya untuk memberikan perlindungan, keselamatan kesehatan kerja kepada pekerja yang terbaik, sehingga para pekerja merasa nyaman dan terlindungi saat melakukan pekerjaannya, demikian juga pekerja merasakan hak-hak perlindungan keselamatan dan kesehatan mereka terpenuhi.

Dengan demikian di harapkan terciptanya hubungan baik antara pekerja dengan UPTD sehingga hubungan saling menguntungkan dapat tercapai (wawancara

dengan Rony Permadi, Kasi Yanyek UPT

BINPA

tanjung

Morawa).

#### **4. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang telah diperoleh, disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pasal 5 Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Namun, Pasal 6 tidak memberikan detail mengenai perlindungan terhadap pekerja pria. Pasal 26 ayat (1) melarang pekerja perempuan di bawah 18 tahun bekerja di jam-jam tertentu, sementara ayat (3) menetapkan kewajiban bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di jam-jam tertentu.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak keselamatan pekerja di UPTD Benih Induk Padi Tanjung Morawa, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara telah memperhatikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upaya perlindungan tersebut mencakup pemberian upah/gaji yang layak, penyediaan makanan, minuman bergizi, dan uang tambahan untuk pekerja lembur, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, menyediakan waktu istirahat atau cuti, memberikan fasilitas P3K, dan menyediakan kamar mandi/WC terpisah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Ini menunjukkan komitmen untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan sesuai dengan prinsip kemanusiaan, sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Para tenaga kerja atau buruh yang mengalami kecelakaan kerja memiliki hak atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan kematian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya perlindungan bagi pekerja yang mengalami risiko di tempat kerja. Selain itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan tanggung jawab bersama antara tenaga kerja atau buruh dan perusahaan atau pengusaha. K3 tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga nilai moral yang harus dijunjung tinggi oleh semua pihak terkait. Upaya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja memerlukan kolaborasi dan dukungan dari seluruh komponen di tempat kerja, termasuk manajemen, karyawan, dan pihak terkait lainnya. Tanpa keterlibatan aktif dan dukungan dari semua pihak, implementasi K3 tidak akan berhasil mencapai tujuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau pengusaha untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap program K3 dan memastikan bahwa semua aturan dan prosedur terkait keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan secara konsisten dan efektif. Dengan demikian, budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat dapat dibangun, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja di tempat kerja.

#### **Daftar Pustaka**

Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.

- Barus, R. K. I., Dewi, S. S., & Khairuddin, K. (2020). Komunikasi Interpersonal Tenaga Kerja Indonesia dan Anak. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 369–376.  
<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.310>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th Edition). Sage Publications.
- Djamali, A. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Raja Grafindo.
- Hadjon, P. M. (2012). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Ishaq. (2016). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Kusumaatmadja, M. (2012). *Pengantar Ilmu Hukum – Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*. Alumni.
- Matompo, S., Osgar, & Izziyana, V. (2020). *Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Moekijat. (1975). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya.
- Mustaqim, Fadhillah, L. F., Risqullah, M. R., Hidayat, S., Fauzi, M., Pataya, F. R., & Fauzan, A. R. (2024). Perlindungan Hukum terhadap Peserta Kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan dalam Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Beserta Permasalahannya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 2598–2614.  
<https://doi.org/10.31004/JPTAM.V8I1.12781>
- Nainggolan, O. (2005). *Pengantar Ilmu Hukum*. Indonesia Media & Law Policy Centre.
- Primarta, C. (2018). Analisis Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian Terhadap Jaminan Sosial Korban Kecelakaan Lalu Lintas di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah. *Jurnal Daulat Hukum*, 1(1).  
<https://doi.org/10.30659/jdh.v1i1.2635>
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sudjana, E. (2005). *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*. Renaissance.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, S. (2009). Peranan Sektor Informal dalam Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Pendidikan Geografi*, 4(1).  
<https://doi.org/10.17977/PG.V4I1.1932>
- Wardiono, K. (2015). *Hukum Perlindungan Konsumen (Aspek Subtansi Hukum, Struktur Hukum Dan Kultur Hukum Dalam UU Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen*. Ombak.
- Zulham. (2013). *Hukum Perlindungan Konsumen*. Kencana Prenada Media Group.