



Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Muhammad Rafi Rasyid¹, Wahyu Donri Tinambunan²

Universitas Singaperbangsa Karawang¹²

Abstract

Received: 07 Juli 2024

Revised: 16 Juli 2024

Accepted: 20 Juli 2024

Korporasi merupakan simbol yang jelas dari sistem ekonomi yang dominan, dan struktur serta tujuannya secara langsung bertentangan dengan jaminan hukum yang diberikan kepada pekerja. Akibatnya, terjadi ketegangan yang terus-menerus antara das sollen (bagaimana seharusnya) dan das sein (bagaimana sebenarnya). Kesenjangan antara das sollen dan das sein tersebut disebabkan oleh perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan hukum bagi pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan). Hal ini justru menjadi kendala karena akan mengurangi keuntungan perusahaan. Di Indonesia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum terlaksana secara optimal. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya kasus kecelakaan kerja di tempat kerja yang menimbulkan kerugian, baik secara moral maupun material. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang terlibat dalam kecelakaan kerja dan hakikat perlindungan yang digariskan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bagi pekerja/buruh tersebut.

Keywords: *Kewajiban Pengusaha, Kecelakaan Kerja, K3*

(*) Corresponding Author: faradilla.basri0502@student.unri.ac.id

How to Cite: Rasyid, M., & Tinambunan, W. (2024). Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 718-726. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13738691>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi industri saat ini, setiap perusahaan berusaha dengan kompetitif agar mendapatkan wilayah pasar yang lebih luas di tingkat lokal, nasional, serta internasional. Industri sangat erat kaitannya dari peranan sumber daya manusia — diharapkan bahwa tenaga manusia dapat menjadi sumber daya yang siap digunakan, berkontribusi untuk mencapai tujuan bisnis di bidang yang diperlukan. Pada dasarnya, individu dalam perusahaan menjadi kekuatan yang mendorong pertumbuhannya. Salah satu komponen kunci adalah para pekerja. Tepat pada kebijakan UU Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja diartikan sebagai seluruh manusia yang mempunyai kapabilitas untuk bekerja dengan tujuan menghasilkan jasa ataupun juga barang agar mencukupi keperluan individu dan masyarakat.

Pekerja, atau umumnya dikenal sebagai buruh, memiliki peran yang sangat vital dalam dunia bisnis. Seiring berkembangnya teknologi di berbagai sektor industri, muncul lebih banyak peluang yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan para pekerja. Maka, diperlukan usaha untuk membina, membimbing, dan mengamankan tenaga kerja. Ketika karyawan diperlakukan dengan memperhatikan nilai dan kedudukannya, perusahaan dapat meraih hasil sesuai dengan tujuannya.

Pemahaman terhadap "keselamatan kerja" seperti yang didefinisikan sebagai faktor yang melibatkan mesin, pesawat, bahan berbahaya, proses

pengelolaan, fasilitas tempat kerja, dan lingkungannya, serta metode pelaksanaan tugas, merujuk pada interaksi antara pekerja dan kondisi kerja mereka. Mengingat kecelakaan dapat terjadi kapan saja, kesadaran terhadap aspek keselamatan dan kesehatan dalam pekerjaan menjadi sangat penting¹.

Pekerja dan buruh memiliki hak mendasar untuk dilindungi dari kecelakaan kerja. Keamanan dalam konteks kecelakaan kerja tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Maka, menjaga perlindungan terhadap kecelakaan kerja tidak hanya menjadi tugas dari pihak pengusaha; kini, hal tersebut telah menjadi tanggung jawab bagi seluruh karyawan dalam berbagai jenis pekerjaan.

Namun terlepas dari perlindungan hukum yang diberi kepada buruh/pekerja, pengusaha mempunyai kewajiban dalam menangani para buruh/pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. seluruh perusahaan diharuskan agar menginformasikan seluruh insiden kecelakaan kerja ataupun bentuk rasa sakit yang berasal dari kejadian di tempat kerja ke BPJS Ketenagakerjaan ataupun badan terkait di wilayah ketenagakerjaan sekitar.

Dengan demikian, pekerja yang merasakan tragedi dalam kerja memiliki hak-hak yang diakui oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jamsostek. Namun, sebagai pihak yang memiliki kekuatan, seringkali pengusaha mengabaikan aspek perlindungan ini saat kecelakaan kerja terjadi; jika pekerja tersebut tidak terdaftar di Jamsostek, maka pengusaha tidak berkewajiban memberikan dukungan keuangan untuk perawatan atau pengobatan mereka. Sebab aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk menyerahkan sebuah bentuk perlindungan kepada seseorang yang bekerja yang merasakan tragedi kecelakaan di tempat bekerjanya, UU No. 14 Tahun 1993 tentang Pekerja yang menderita tragedi di Tempat Kerja ditetapkan untuk mengatur perlindungan bagi para pekerja tersebut.

METODE

Penulis mengadopsi pendekatan yuridis normatif dalam penelitian ini, yang melibatkan pengumpulan data dari Metode studi dokumen atau studi kepustakaan digunakan sebagai cara untuk mengatasi permasalahan penelitian. Dalam pendekatan yuridis normatif pada penelitian ini, metode studi kepustakaan digunakan dengan berfokus pada kajian kepustakaan (Library Research). Penelitian ini menganalisis berbagai jenis bahan hukum, termasuk materi hukum primer, tersier, serta sekunder.

Dalam pengkajian materi hukum primer, penelitian ini akan mengeksplorasi dan merinci sumber-sumber serta prinsip-prinsip penelitian mengenai aspek hukum dari ketenagakerjaan yang bersumber peraturan dan pedoman yang ditetapkan saat ini. Termasuk pedoman yang sah di masa lalu, misalnya UUD 1945 dan UU No. 13 Tahun 2003

Dalam literatur hukum sekunder, akan disajikan secara mendalam terkait hukum primer yang telah diuraikan sebelumnya, dan ini akan berfungsi sebagai referensi penting sebagai pendukung penelitian ini. Maka, diakseslah literatur-

¹ Suma'mur, 1989, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta, Haji Masagung, him.1

literatur berupa buku, jurnal ilmiah, dan suatu bentuk laporan penelitian seperti skripsi, tesis, dan disertasi yang membahas hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagai sumber informasi utama. Selain itu, bahan hukum tersier yang digunakan yakni sumber lain yang terkait dengan subjek penelitian ini, seperti kamus dan ensiklopedia, yang menawarkan arahan ataupun penerangan tambahan tentang materi hukum primer serta sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU NO. 13 Tahun 2003

Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menerangkan "seluruh masyarakat memiliki hak terkait pernghidupan serta mata pencaharian yang baik untuk sisi manusia," serta Pasal 33 ayat 1 UUD 1945 yang menegaskan yakni "Perekonomian disusun menjadi urusan bersama terkait kekeluargaan," jaminan hukum pada pekerja merupakan hak dasar yang dijamin oleh konstitusi. Dari padangan Iman Soepomo, lima bidang hukum perburuhan memberikan jaminan hukum kepada pekerja, yakni:

- a. Bidang kesehatan kerja
- b. Bidang jaminan sosial
- c. Bidang keamanan kerja
- d. Bidang hubungan kerja
- e. Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja

Menurut ketentuan pada Pasal 4 huruf c UU No. 13 Tahun 2003, perlindungan hukum mengacu pada perbuatan yang dijadikan acuan agar menjaga atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum dari segala tindakan yang mungkin membahayakan mereka. Di sisi lain, konsep perlindungan sendiri merujuk pada tindakan atau substansi yang memberikan perlindungan. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai rangkaian kegiatan yang bertujuan melindungi pihak-pihak terkait agar hak-hak mereka terpenuhi dan menjamin kepastian hukum.

Perlindungan dalam keselamatan kerja melibatkan tindakan teknis yang tujuannya yaitu menjaga pekerja dan buruh dari dampak yang muncul akibat penggunaan alat kerja atau kontak dengan bahan yang digunakan. Dalam kontras pada bentuk jaminan kerja lainnya yang awamnya ditujukan para pekerja dan buruh, upaya keselamatan kerja ini juga melibatkan perlindungan terhadap pengusaha dan pemerintah.

- a. Dengan mematuhi peraturan keselamatan kerja, pemerintah berharap dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan produksi perusahaan, baik dari segi mutu taupun angka kuantitas.
- b. Untuk pengusaha, menyediakan fasilitas selamat kerja di tempat kerja mampu berkurangnya potensi risiko kecelakaan, yang nantinya bisa mengharuskan pengusaha memberikan jaminan sosial.
- c. Dengan tersedianya jaminan keselamatan kerja, karyawan dapat bekerja dengan ketenangan dan fokus tanpa kekhawatiran terhadap celaka dalam bekerja.

UU No. 1 tahun 1970 terkait keselamatan kerja masih menjadi titik fokus pembahasan mengenai isu keselamatan kerja hingga kini. Meskipun demikian,

sebagian besar undang-undang yang mengatur keselamatan kerja di perusahaan belum terbentuk, sehingga masih menggunakan peraturan warisan Hindia Belanda.

Terdapat berbagai metode yang dapat diterapkan agar menyembahkan perlindungan kepada pekerja dalam konteks hubungan kerja antara mereka dan pengusaha. contoh fokus pengembangan ketenagakerjaan yakni memberikan jaminan hukum untuk tenaga kerja dan ataupun juga pekerjaburuh untuk meningkatkan kelayakan hidup mereka, hal ini diamanatkan pada UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Lingkup jaminan yang ditetapkan oleh undang-undang ini melibatkan:

1. Bentuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja

Kesehatan serta keselamatan pada bekerja diatur agar menjaga kesejahteraan pekerja dan memastikan tingkat produktivitas kerja yang optimal. Tepat terkait ketentuan peraturan yang ada, aspek perlindungan ini berkaitan khususnya dengan kecelakaan kerja, yang merujuk pada insiden yang terjadi di lingkungan kerja dan sulit diprediksi waktunya.

Ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) mengenai Ketenagakerjaan menetapkan hak pekerja ataupun buruh agar mendapatkan jaminan terhadap kesehatan serta keselamatan bagi pekerja. Oleh karena itu, pengusaha diwajibkan untuk mengimplementasikannya secara terintegrasi dan sistematis ke dalam struktur manajemen perusahaan mereka. Tujuan dari jaminan ini adalah agar menjamin pekerja dan buruh terkait keselamatan, sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi kerja yang maksimal caranya yakni mencegah terjadinya penyakit serta kecelakaan kerja. Selain itu, upaya ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesehatan serta menyediakan fasilitas pengobatan dan rehabilitasi. Selanjutnya, dalam kerangka yang lebih luas, ketentuan Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja yang dituangkan pada UU No. 3 Tahun 1992, khususnya Pasal 8 ayat (1), mencakup berbagai aspek seperti biaya pengangkutan, pemeriksaan medis, pengobatan, dan pemberian santunan finansial.²

2. Bentuk Perlindungan Upah

Gaji menjadi tujuan utama bagi pekerja atau buruh yang terlibat dalam kegiatan kerja, dan memegang peranan krusial dalam dinamika hubungan antara pengusaha dan pekerja. Bahkan, bagi sebagian besar pekerja, upah dapat dianggap sebagai motivasi utama untuk bekerja untuk suatu entitas atau organisasi tertentu. Karena pentingnya peran upah, perlindungan terhadap pekerja dan buruh terkait dengan aspek pengupahan menjadi hal yang sangat esensial. Sebagai respons terhadap hal ini, pemerintah turut ambil bagian dalam menanggulangi masalah upah lewat beragam langkah yang diatur pada kerangka hukum.³

Membayarkan gaji merupakan kewajiban pokok bagi pengusaha dalam kesepakatan kerja. UU No 13 Tahun 2003 mengatur mengenai pemberian sanksi berupa pembayaran dana pada pekerja ataupun pengusaha pada konteks pembayaran gaji. Menurut UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 pada Pasal 1 angka 30, konsep upah didefinisikan sebagai hak yang diterima oleh buruh ataupun

² Habeahan, Besty. 2019. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU NO. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum*, hlm 39.

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 142.

pekerja menjadi timbal balik pemberi kerja, yang dipastikan serta diberikan sesuai dengan kesepakatan, perjanjian kerja, ataupun juga hukum terkait. Definisi ini melingkupi berbagai bentuk dana yang diserahkan untuk keluarganya ataupun pekerja itu sendiri yang menjadikan bentuk penghargaan terkait jasa ataupun pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

UU No 13 Tahun 2003 dalam Pasal 88 ayat (1) mengenai Ketenagakerjaan menerangkan “semua buruh ataupun juga pekerja memiliki hak sebagai penerima penghasilan yang cukup untuk mencukupi keperluan kehidupan yang sesuai dengan standar kemanusiaan. selanjutnya, pada materi Pasal 88 ayat (1) tersebut, penghasilan yang mencukupi untuk kehidupan yang layak diartikan sebagai sejumlah uang yang diterima atau dibayarkan kepada individu tersebut.

3. Bentuk perlindungan asuransi kerja/jaminan sosial tenaga kerja

Sejatinya prinsipnya, setiap tenaga kerja yang bekerja untuk sebuah perusahaan memiliki hak agar mendapatkan jaminan terkait kesehatan serta keselamatan dalam bekerja. Demikian ini sudah dituangkan pada Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang menegaskan yakni semua pekerja berhak mendapatkan jaminan terhadap aspek kesehatan dan pula keselamatan dalam bekerja, kesusilaan, moral serta tindakan yang sejalan pada nilai-nilai agama, sejalan dengan martabat dan harkat mereka.

Pada Pasal 1 butir (1) UU No. 3 Tahun 1992, disebutkan bahwa kepastian sosial pekerja yakni bentuk payung bantuan yang diberikan kepada pekerja, yang mencakup pemberian santunan berbentuk dana yang menjadi penggantian gaji yang berkurang ataupun juga hilang, serta layanan lainnya menjadi dampak dari tragedi ataupun situasi tertentu yang dirasakan oleh tenaga kerja. Beberapa contoh peristiwa tersebut meliputi kecelakaan kerja, kondisi sakit, kehamilan, masa tua, dan kematian. Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8a ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 dalam UU No 3 Tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja menciptakan kerangka perlindungan ekonomis dan sosial ini.

Penjaminan sosial tenaga kerja bertujuan agar memberi kompensasi atas kehilangan atau penurunan penghasilan serta pelayanan terkait peristiwa atau kondisi yang dirasakan karyawan, seperti celaka dalam kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Kewajiban majikan untuk menyediakan jaminan sosial tenaga kerja dituangkan pada UU No. 3 tahun 1992. Program ini pada dasarnya dirancang untuk memastikan keberlanjutan penghasilan keluarga. Tujuan kepastian penjaminan sosial tenaga kerja juga melibatkan:

- a. Memberi apresiasi pada tenaga kerja serta membimbing mereka untuk mandiri, sehingga mereka tak membutuhkan menggantung diri terhadap rasa iba orang lain saat menghadapi risiko seperti kecelakaan kerja, penyakit, atau masa tua;
- b. Menyediakan perlindungan minimal untuk tenaga kerja dan keluarga mereka.

Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Dalam aspek keselamatan kerja, perusahaan memegang tanggung jawab untuk mengorganisir dan menjaga kondisi serta peralatan yang digunakan oleh karyawan mereka. Tanggung jawab keselamatan kerja perusahaan mencakup upaya memastikan perlindungan pekerja dari risiko kecelakaan dan ancaman terhadap kesehatan dan keamanan mereka. Setiap pekerja memiliki hak untuk diberikan perlindungan ini selama menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, nyata bahwa

kesadaran akan pentingnya melindungi keselamatan karyawan masih kurang pada beberapa pengusaha dan pemberi kerja di Indonesia. Sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) huruf an UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, semua karyawan berhak mendapatkan jaminan dalam hal kesehatan ataupun keselamatan dalam bekerja.

Ini mencakup langkah-langkah untuk memastikan keselamatan dan meningkatkan kesehatan para karyawan, termasuk pengendalian risiko di lingkungan kerja, promosi kesehatan, pengobatan, rehabilitasi, serta pencegahan kecelakaan dan penyakit yang dapat terjadi akibat pekerjaan. Sesuai dengan ketentuan UU No 13 Tahun 2003, perusahaan diharuskan menggunakan elemen manajemen kesehatan serta keselamatan dalam bekerja yang terhubung pada elemen manajemen perusahaan. Ini dilakukan agar memastikan hak-hak karyawan terlindungi. Terkait dengan evaluasi ini, potongan PPH 21 pada gaji karyawan dan pemberian dana BPJS kesehatan serta BPJS ketenagakerjaan juga perlu diperhitungkan.

Perusahaan mempunyai hal wajib sebagai bentuk menyampaikan laporan tiap kali terjadi tragedi sakit yang menimpa pekerja dan juga kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan ataupun badan terkait yang memiliki tanggung jawab di sektor ketenagakerjaan di wilayah sekitar.

Prinsip dasar pada Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup ketentuan mengenai kewajiban pengusaha pada tenaga kerja yang menimpa tragedi celaka ketika bekerja. Pada dasarnya, pekerja yang merasakan tragedi dalam celaka bekerja perlu menunjukkan terkait kejadian tersebut disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian pengusaha dalam memenuhi kewajiban mereka untuk mengelola dan merawat tempat kerja dan peralatan kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya kerugian bagi pekerja.

Tetapi, membuktikan bahwa pengusaha bertanggung jawab sangat sulit bagi pekerja. Mengingat posisi ekonomi yang lebih lemah bagi pekerja dalam struktur perusahaan, menjadi jelas bahwa jika seorang pekerja mengalami kecelakaan, mereka mungkin tidak mampu menanggung semua tanggung jawab atas kejadian tersebut. Jika pengusaha juga mengakui bahwa kecelakaan atau penyakit yang dialami pekerja terjadi sebagai akibat dari pekerjaan mereka, pekerja tersebut berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja.⁴

Setiap perusahaan wajib menyampaikan laporan ke BPJS Ketenagakerjaan mengenai setiap kejadian tragedi celaka dalam kerja maupun penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan. Selain itu, laporan juga harus diajukan ke dinas ketenagakerjaan yang berwenang di wilayah tersebut. Sebagai langkah awal, kecelakaan harus dilaporkan dalam waktu maksimal dua puluh empat jam setelah kejadian sebagai bagian dari laporan tahap I. Selanjutnya, pada laporan tahap II, perusahaan harus menginformasikan kejadian kecelakaan atau penyakit akibat kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan dinas terkait dalam waktu dua puluh empat jam setelah karyawan pulih, mengalami cacat, maupun kematian. Laporan tahap II ini wajib disertai dengan surat keterangan dari dokter yang menjelaskan:

a. Karyawan tersebut telah meninggal dunia;

⁴ Habeahan, Besty. 2019. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU NO. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum*, hlm 40

- b. Karyawan tersebut mengalami cacat yang bersifat permanen, baik dari segi fungsi maupun anatomi, atau cacat total yang bersifat tetap;
- c. Periode tidak mampu bekerja sementara (STMB) bagi karyawan tersebut telah berakhir.

1. Tata Cara Pengusaha Melaporkan Kecelakaan kerja

Pasal 18 dari PP No. 14 Tahun 1993, yang sudah mengalami perubahan melalui PP Republik Indonesia No. 76 Tahun 2002, memuat ketentuan mengenai tanggung jawab pengusaha sebagai berikut:

- 1) Jika adanya tragedi celaka pada tenaga kerja, pengusaha harus memberikan pertolongan pertama pada insiden tersebut.
- 2) Tahap awalnya, pengusaha diwajibkan untuk melaporkan segala bentuk tragedi celaka kerja pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan serta BPJS ketenagakerjaan
- 3) Sesudah memperoleh keterangan berbentuk surat dari dokter penasehat atau dokter yang memeriksa yang mencatat bahwa tenaga kerja tertimpa tragedi celaka dalam bekerja, pengusaha diharuskan memberitahu dampak celaka kerja itu pada tahap kedua pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan :
 - a) Mengalami cacat sebagian secara permanen
 - b) Cacat fisik dan mental total yang bersifat permanen,
 - c) Meninggal
 - d) Tidak dapat melaksanakan pekerjaan
- 4) Sebagai langkah pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja, pengusaha diwajibkan untuk memberikan laporan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

2. Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja

Menurut evolusi kelima PP No 14 Tahun 1993 mengenai kelangsungan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jumlah jaminan tragedi celaka dalam bekerja untuk pekerja ataupun juga buruh ditetapkan yaitu:

- 1) Dana perpindahan tenaga kerja dari tempat terjadinya celaka ke fasilitas kesehatan akan ditanggung meliputi:
 - a. Batas biaya penggunaan transportasi darat, sungai, atau danau tidak diperbolehkan melewati Rp. 400.000 (empat ratus ribu rupiah)
 - b. Batas dana untuk transportasi udara adalah Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).
 - c. Batas dana untuk transportasi laut yakni Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah)
- 2) Biaya lain diperlukan untuk perawatan dan pengobatan dampak celaka dalam bekerja, disesuaikan pada pengeluaran yang telah diberikan, ialah:
 - a. Obat
 - b. Perawatan di puskesmas, rumah sakit umum pemerintah kelas I, atauoun swasta yang sama statusnya
 - c. Perawatan gigi
 - d. Operasi
 - e. Perawatan mata
 - f. Rontgen, Laboratorium
 - g. Dokter
 - h. Jasa tabib, sinse, atau praktisi tradisional yang sudah memperoleh perizinan legal badan yang berwenang.

3) Setiap insiden akan menentukan dana terapi untuk perangkat pengganti (prothese) serta pergantian perangkat bantu (orthose) ataupun juga Harga-harga ini mengikuti pedoman yang diputuskan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah, ditambahkan dengan 40% dari dana itu, dengan batas dana rehabilitasi medis yang tidak melebihi dua juta rupiah.

4) Bantuan

1. Santunan Sementara tak dapat Bekerja (STMBH): Selama empat bulan pertama, santunan diberikan senilai 100% dari upah sebulan. Untuk empat bulan kedua, santunan berkurang menjadi 75% dari upah sebulan, dan untuk empat bulan berikutnya, santunan adalah 50% dari upah sebulan.
2. Pemberian Tunjangan bagi yang Cacat: Manfaat berupa pembayaran sekaligus, atau tunjangan bagi mereka yang mengalami cacat sebagian untuk periode yang tidak terbatas, diberikan segera, dengan jumlah tunjangan yang dibayarkan secara berkala seiring dengan tabel X selama 60 bulan gaji:
 - a. Pemberian berkala dengan jumlah dua puluh lima ribu rupiah setiap bulannya selama dua puluh empat bulan;
 - b. Pemberian sekaligus sejumlah 70% dari total upah selama enam puluh bulan.
3. Santunan Kematian dibayarkan secara sekaligus (Lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - a. Penggantian biaya pemakaman sejumlah dua ratus ribu rupiah;
 - b. Pemberian tunjangan sebesar 60% dari total gaji selama periode enam puluh bulan, minimal setara dengan manfaat jaminan kematian;
 - c. Pemberian tunjangan berkala sejumlah 25.000 rupiah setiap bulan selama dua puluh empat bulan.

Jika badan usaha atau usaha perseorangan yang disebutkan dalam Pasal 5 tidak memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 15, mereka berpotensi menghadapi sanksi administratif, seperti peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan bisnis dan fasilitas modal, atau pencabutan bisnis dan fasilitas penanaman modal, sesuai dengan ketentuan Pasal 34 ayat (1) UUPM. Di sini, sanksi administrasi merupakan tindakan yang diambil oleh pemerintah sebagai bentuk tekanan kepada warga negara untuk mematuhi perintah, tanggung jawab, maupun larangan yang tercantum UU yang diterbitkan pemerintahan. Berdasarkan ketentuan Pasal 34 ayat 3 UUPM, yang menyatakan "yang lain dari sanksi administrasi, badan usaha atau usaha perseorangan mampu mendapatkan hukuman lainnya tepat pada kebijakan peraturan" sanksi perdata juga bisa diterapkan dalam situasi ini karena hukum perdata belum dijelaskan dengan rinci dalam UUPM.

KESIMPULAN

Ada dua jenis jaminan hukum yang diberi kepada pekerja: jaminan hukum represif dan bisa juga dengan proaktif. Perlindungan hukum proaktif bertujuan agar menanggulangi tragedi kecelakaan kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan, perlindungan keselamatan ataupun kesehatan dalam pekerjaan berlangsung untuk seluruh pekerja, dan tergolong yang bekerja di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, atau di udara, di mana pun. Karena itu, seluruh tenaga kerja di Indonesia memiliki hak mengenai kepastian kesehatan serta keselamatan dalam pekerjaan. Ketika terjadi pelanggaran hak buruh atau pekerja, hukum represif digunakan untuk melindungi mereka. Terdapat dua metode penyelesaian konflik:

di litigasi atau melalui pengadilan hubungan industrial. Pendekatan pertama melibatkan Undang-Undang PPHI supaya menyelesaikan konflik, yang mampu menghasilkan sanksi administratif dan pidana bagi pihak yang terlibat dalam sengketa.

Undang-undang Ketenagakerjaan sudah menetapkan tindakan yang harus diambil oleh pengusaha pada tenaga kerja yang terdampak tragedi celaka kerja. Saat tragedi celaka kerja terjadi, pekerja perlu memastikan bahwa kejadian tersebut disebabkan oleh kesalahan ataupun ketelodoran pembisnis dalam mencukupi hal wajib sebagai bentuk menjaga serta merawat lingkungan kerja dan peralatan kerja. Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, yang sudah mengalami perubahan oleh PP RI No. 76 Tahun 2002, mengatur pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

REFERENCE

- Dudi, B. (2019). Kajian Hukum Tentang Internet Mobile dalam Upaya Pencegahan Dampak Negatif Teknologi dan Komunikasi di Indonesia. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*.
- Ellora, D. P. (2020). Memberantas Prostitusi Online Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Sosialisasi Hukum Perspektif Teori Keadilan Bermartabat.
- Harol Augusto, M. N. (2016). Analisis Yuridis kejahatan Pornografi (Cyberporn) Sebagai Kejahatan Transnasional. *Diponegoro Law Journal*.
- Hwian, C. (2016). *Cyberpornography: Kejahatan Pornografi Masa Kini*. Surabaya: PT Revka Petra Media Printing & Publishing.
- Melanie Pita, L. (2019). Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Kesusilaan Berdasarkan Internet (Cyber Sex). *Jurnal Krtha Bhayangkara*.
- Negoro, P. A. (2014). Analisis Terhadap Prostitusi Online Ditinjau Dari Hukum Pidana Positif Di Indonesia.