

KAJIAAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA YANG SAKIT BERKEPANJANGAN DAN KELANGSUNGAN HUBUNGAN KERJA KARENA (ALASAN) SAKIT BERKEPANJANGAN

*analisa hukum¹

oleh : Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.

Pendahuluan

Kesehatan merupakan hak setiap insan, dan sehat merupakan salah satu bentuk atau wujud kesejahteraan yang menjadi cita setiap orang, sipapun dia. Oleh karena itu semua orang pasti menghendaki selalu sehat dan senantiasa berupaya untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatannya, tidak terkecuali tenaga kerja.

Upaya penjaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja (khususnya bagi pekerja yang merupakan tenaga kerja dalam hubungan kerja) tidak hanya dilakukan oleh si tenaga kerja itu sendiri, tapi upaya itu juga dilakukan bersama-sama (*costsharing*) dengan pengusaha (pemberi kerjanya, *employer*) dalam rangka menjaga stabilitas dan *continuitas* produksi. Karena kalau tenaga kerja –yang merupakan aset dan bagian terpenting dari proses produksi- sakit, maka tentu produktivitas perusahaan juga akan “sakit”.

Oleh karena pentingnya menjaga dan *manage* upaya penjaan dan peningkatan kesehatan ini, maka dalam perkembangannya, upaya tersebut –secara terbatas- dikelola secara profesional oleh lembaga jaminan sosial (*social security*) yang didirikan oleh Pemerintah (*state owned company*) dan bersifat wajib dan *compulsory*.

Walaupun telah diupayakan maksimal-mungkin untuk menjaga kesehatan, namun manusia terkadang tidak dapat mengelak dan tidak dapat menghindar bilamana kesehatannya terganggu dan mengalami sakit atau mungkin juga karena tertimpa kecelakaan, baik kecelakaan kerja atau kecelakaan diluar dan tidak berhubungan dengan hubungan kerja serta bukan penyakit akibat kerja.

Berkenaan dengan itulah peraturan perundang-undangan (khususnya mengenai ketenagakerjaan) mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang bersangkutan dengan sakit atau penyakit yang dialami oleh pekerjanya. Sejauhmana ketentuan mengenai sakit tersebut dan bagaimana kalau sakit tersebut terus-menerus dan berkepanjangan, inilah yang akan dibahas dalam tulisan ini.

Permasalahan

Sebelum membahas dan menganalisa serta menguraikan secara panjang lebar mengenai sakit yang dialami oleh tenaga kerja (pekerja), perlu kiranya diinventarisir permasalahan yang menjadi pokok bahasan tulisan sebagai berikut:

- Apakah yang dimaksud sakit berkepanjangan;

¹ Kajian ini diilhami dari surat Sdr. Lina Hidayat selaku *General Manager* PT Pancaprima Ekabrothers Jalan Raya Siliwangi ± Km. No. 178A Kec. Jatiuwung Tangerang Indonesia (15133) nomor 413/PERS/SK/II/2008, tanggal 19 Februari 2008, perihal Mohon Tanggapan kepada Kepala Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

- Apakah perbedaan antara sakit berkepanjangan karena sakit biasa dengan sakit berkepanjangan dalam jangka waktu lama karena tertimpa kecelakaan kerja;
- Bagaimanakah hak upah masing-masing pekerja yang sakit berkepanjangan karena sakit biasa dan sakit berkepanjangan karena tertimpa kecelakaan kerja tersebut;
- Dapatkah tenaga kerja yang sakit berkepanjangan diputuskan hubungan kerjanya, dan siapa yang berhak atau yang wenang (mempunyai *opsi*) untuk memutuskan hubungan kerja dimaksud?;
- Bagaimanakah hak atas "pesangon" masing-masing pekerja yang sakit berkepanjangan karena sakit biasa dan sakit berkepanjangan karena tertimpa kecelakaan kerja;

Analisa Kasus

Pada bagian awal, menjawab permasalahan sebagaimana tersebut, tentu perlu difahami pengertian dan definisi *sakit* atau sakit berkepanjangan. Yang dimaksud dengan **sakit berkepanjangan** dalam kajian ini, adalah sakit yang berlangsung secara terus menerus sehingga pekerja tidak dapat melaksanakan kewajiban untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan (dalam *job discription* perjanjian kerja). Walaupun sewaktu-waktu pekerja yang sakit tersebut dapat kembali bekerja namun jika karena (alasan) sakitnya ia kemudian kembali tidak melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah², bahwa termasuk kategori sakit terus-menerus adalah bilamana pekerja/buruh terkena penyakit menahun atau berkepanjangan dan terus-menerus dalam jangka waktu yang lama.

Demikian juga dapat dikategorikan sakit berkepanjangan, apabila pekerja/buruh yang setelah sakit (terus-menerus) dalam jangka waktu yang lama mampu kembali untuk bekerja, dan dalam waktu 4 (empat) minggu kemudian sakit lagi.

Sakit berkepanjangan ini dapat **dibedakan antara** sakit berkepanjangan karena sakit biasa yang bukan karena KK (kecelakaan kerja) dan bukan karena PAK (penyakit akibat kerja) dengan sakit berkepanjangan karena tertimpa KK (kecelakaan kerja) atau disebabkan karena PAK (penyakit akibat kerja)

Sakit Berkepanjangan

Salah satu pengecualian *no work no pay* adalah apabila pekerja sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya³, baik sakit dalam jangka waktu singkat atau sakit yang berkepanjangan atau terus menerus. Namun apabila sakitnya berkepanjangan melebihi jangka waktu 4 (empat) bulan, maka hak-hak pekerja (misalnya atas upah) dibatasi. Demikian seterusnya berjenjang setiap 4 (empat) bulan diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan (75%, 50% dan kemudian 25%). Dengan perkataan lain, pengusaha (*employer*) harus tetap membayar upah apabila pekerja/buruh tidak bekerja (disebabkan) karena sakit, sepanjang ada surat / keterangan dokter yang berwenang (kompeten), termasuk sakit yang terus-menerus atau *sakit berkepanjangan* dan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara wajar dan normal.

Tingkatan besarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit (berkepanjangan) ditentukan secara berjenjang -minimal sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut⁴:

² Juklak Penjelasan Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

³ Pasal 93 ayat (2) huruf a dan b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Pasal 93 ayat (1), (2) huruf a dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (penuh) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (limapuluh perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) bulan berikut, dibayar 25% (duapuluh lima perseratus) dari upah; sebelum pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan (opsi) oleh pengusaha.

Ketentuan dalam Pasal 93 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, telah mengalami peningkatan jumlah dari apa yang (sebelumnya) telah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan de jelaskan kriterianya dalam Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 1981, yakni:

- a. untuk 3 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (penuh) dari upah;
- b. untuk 3 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (limapuluh perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) bulan keempat, dibayar 25% (duapuluh lima perseratus) dari upah.

Dengan kata lain, berdasarkan interpretasi historis, pada awalnya ketentuan pemberian upah secara berjenjang dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut, telah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Hanya terdapat perbedaan, yakni prosesntasanya ditentukan berjenjang masing-masing setiap 3 (tiga) bulan dari 100%, 75%, 50% dan 25%.

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa termasuk dalam katagori sakit terus-menerus, adalah apabila pekerja terkena penyakit menahun yang berkepanjangan. Demikian juga apabila pekerja sakit lama dan mampu bekerja kembali tetapi dalam waktu 4 (empat) minggu sakit kembali. Dalam Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah⁵ (*Juklak*), dicontohkan dengan versi hak pekerja sesuai PP Nomor 8 Tahun 1981, misalnya pada 3 (*tiga*) bulan pertama pekerja/buruh jatuh sakit dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan, maka ia berhak atas upah 100% (penuh), kemudian masuk bekerja kembali, akan tetapi kurang dari 4 (empat) minggu pekerja jatuh sakit lagi dengan penyakit yang sama atau dengan komplikasi (berhubungan) yang ditimbulkannya, maka dalam hal ini pekerja berhak upah 75% (3/4) selama 3 bulan berikutnya. Akan tetapi jika pekerja –setelah jatuh sakit– masuk dan bekerja kembali selama 4 (empat) minggu atau lebih kemudian jatuh sakit lagi dengan penyakit yang sama atau (terkait) komplikasinya, maka selama sakit, pekerja berhak 100% (penuh kembali) selama 3 (tiga) bulan.

Lebih lanjut dijelaskan dalam *Juklak* tersebut, bahwa bulan yang dipakai untuk menghitung lamanya sakit adalah bulan atau waktu (saat/hari) dimana pekerja/buruh jatuh sakit. Jadi bukan bulan kalender. Dalam kaitan dengan pelaksanaan ketentuan ini, diperlukan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan **penjelasan Pasal 5 PP Nomor 8 Tahun 1981, pengertian sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal tersebut, tidak termasuk sakit karena kecelakaan kerja** sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja (UU Nomor 33 Tahun 1947).

⁵ Penjelasan Pasal 5 ayat (1) Petunjuk Pelaksanaan PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Dalam arti, sakit karena kecelakaan kerja bukanlah sama seperti sakit biasa. Oleh karenanya harus dimaknai, bahwa sakit karena kecelakaan kerja tidak dibayar berjenjang seperti halnya pekerja/buruh yang sakit karena sakit biasa merujuk sebagaimana dimaksud Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Sakit Karena KK Atau PAK

Ditegaskan dalam Pasal 8 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa tenaga kerja (pekerja) yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima *jaminan kecelakaan kerja*. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) diberikan dalam bentuk *santunan* dan *pengobatan serta perawatan*, biaya rehabilitasi, biaya-biaya penyakit yang timbul akibat hubungan kerja dan ongkos pengangkutan (*transportasi*)⁶.

Yang dimaksud dengan *kecelakaan kerja*, adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk *penyakit yang timbul karena hubungan kerja (occupational disease)*⁷, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui⁸. Namun dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-133/MEN/PPK-NK/V/2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja (SE), dirinci mengenai kriteria seseorang pekerja dikatakan tertimpa kecelakaan kerja, termasuk dalam pengertian ini terkena *penyakit akibat kerja (PAK)*.

Dalam SE tersebut dikatakan seorang tenaga kerja (pekerja) tertimpa kecelakaan kerja, harus memperhatikan dan memenuhi beberapa kriteria, yakni⁹:

1. Pada saat terjadi kecelakaan harus ada unsur paksa, misalnya terjatuh, terpukul, tertabrak dan lain-lain (dengan kriteria yang memenuhi syarat);
2. Terjadinya kecelakaan di *tempat kerja*, yakni di setiap ruangan atau lapangan tertutup / terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja (pekerja) bekerja melakukan pekerjaan, atau tempat-tempat yang sering dimasuki tenaga kerja (pekerja) untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber/sumber-sumber bahaya¹⁰;
3. Kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju *tempat kerja* atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar dilalui;
4. Pada saat terjadinya kecelakaan (masih) berhubungan dengan hubungan kerja. Artinya, selain masih ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, juga harus diperhatikan : apakah ada perintah dari perusahaan (yang berwenang) dan perintah tersebut berkaitan dengan kepentingan perusahaan; atau pekerja melakukan hal-hal yang sangat penting dan mendesak dalam jam (waktu) kerja atas izin dari perusahaan (pihak yang berwenang).
5. Penyakit akibat kerja, dalam arti sebagai akibat dari suatu pekerjaan/jabatan dalam hubungan kerja.

Hal-hal yang dapat dikategorikan sebagai *kecelakaan kerja*, adalah¹¹:

⁶ Pasal 22 dan Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

⁷ Sebagaimana diatur dalam Keppres Nomor 22 /Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

⁸ Pasal 1 angka 6 UU Nomor 3 Tahun 1992.

⁹ Lihat LAMPIRAN Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-133/MEN/PPK-NK/V/2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja.

¹⁰ Pasal 2 UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

¹¹ LAMPIRAN SE-Menakertrans Nomor 133/Men./PPK-NK/V/2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja.

1. kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan pekerjaan/tugas ke luar kota atau di luar domicili perusahaan (tempat kerja) yang harus dibuktikan dengan surat perintah tugas (SPT). Dalam kaitan ini, ruang lingkup perlindungannya meliputi,
 - perjalanan dari rumah/tempat kerja menuju ke/dan pulang dari tempat kerja di luar kota/luar negeri. Sedangkan kamar hotel, wisma atau tempat menginap lainnya dianggap sebagai *pengganti tempat tinggal*/ rumah.
 - aktivitas yang berhubungan dengan hubungan kerja sejak dari *pengganti tempat tinggal* menuju ke/dan pulang dari, atau selama di tempat kerja, atau ke tempat lain yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.

Disamping itu, kecelakaan kecelakaan yang terjadi di hari kerja, yakni pada waktu melakukan *kerja lembur* (yang dibuktikan dengan Surat Perintah Kerja Lembur), dan (termasuk) perkelahian di tempat kerja yang dinyatakan sebagai kecelakaan kerja karena perkelahian tersebut menimbulkan cedera yang berkaitan dengan tugas/dinas pekerjaan.

2. Kecelakaan yang terjadi di luar jam atau waktu kerja, yang dapat meliputi beberapa aktivitas, yakni:
 - a. pada waktu melakukan kegiatan olah raga yang (juga) harus dibuktikan dengan *surat tugas* dari Perusahaan. Kecelakaan dalam olah raga dimaksud, mencakup selama masa latihan untuk menghadapi pertandingan atas nama Perusahaan yang dibuktikan dengan surat tugas atau penunjukan –sebagai- pemain;
 - b. yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan (dinas) yang merupakan tugas dari Perusahaan –dibuktikan dengan surat tugas-;
 - c. terjadi dalam perjalanan pulang-pergi dan pada saat darmawisata/rekreasi yang dilakukan bersama-sama dan/atau diketahui Perusahaan sesuai dengan jadwal acara serta dilengkapi dengan Daftar Nama peserta darmawisata;

- d. pada waktu yang bersangkutan sedang menjalankan cuti dan kemudian mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka perlindungannya adalah dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut dan kembali lagi untuk melaksanakan sisa cutinya.

2. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan ke/dan dari *base camp*/ anjungan yang berada di tempat kerja menuju ke tempat tinggal untuk menjalani istirahat (dengan bukti surat keterangan Perusahaan);
3. Perjalanan pulang pergi bagi tenaga kerja yang setiap akhir pekan (akhir masa kerja) kembali ke rumah tempat tinggal yang sebenarnya, khususnya bagi tenaga kerja yang sehari-hari bertempat tinggal di *rumah kost*, atau mess, atau *asrama*.
4. Penyakit akibat hubungan kerja (*work related disease*), yakni penyakit yang dicetuskan, dipermudah atau diperberat oleh pekerjaan. Dengan catatan:
 - Dalam hal penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, untuk penyakit akibat kerja (PAK, *occupational disease*) diklaim sesuai dengan Keputusan Presiden RI Nomor 22 Tahun 1993 yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan klaim JKK (jaminan kecelakaan kerja);
 - Dalam hal penyakit akibat hubungan kerja (*work related disease*) akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan klaim Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja (JPK).

Dalam kaitan penjelasan tersebut di atas, tidak termasuk dalam cakupan kecelakaan kerja dan bukan penyakit akibat kerja (PAK), bilamana tenaga kerja yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi, misalnya pergi untuk makan siang jika perusahaan menyediakan fasilitas (kesejahteraan) kantin atau makan siang.

Demikian juga bilamana kecelakaan terjadi di luar waktu kerja atau dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas atau perintah dari atasan untuk kepentingan perusahaan.

Kalau melihat ke belakang, dalam sejarah lahirnya ketentuan mengenai kecelakaan kerja (yang menimpa pekerja dalam hubungan kerja) di Indonesia, dalam peraturan yang lama -yang berawal dari *OngevallenRegeling 1939* (UU Kecelakaan Kerja) dan *Schepelingen OngevallenRegeling 1940* (UU Kecelakaan Kerja Pelaut)- yang kemudian dianut kembali oleh UU Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 secara tegas diatur ketentuan -khusus- mengenai sakit (berkepanjangan) yang disebabkan karena kecelakaan kerja. Prinsip yang luas sifatnya tentang kecelakaan kerja, yang dianut oleh Undang-Undang Kecelakaan 1947¹², -awalnya- bahwa seseorang buruh berhak atas ganti rugi bila ia tertimpa kecelakaan. Selanjutnya disebutkan, bahwa hal ini tidak hanya terbatas pada kecelakaan yang terjadi di tempat perusahaan saja, kemudian dianut pula Peraturan Pemerintah nr. 33 Tahun 1977 sebagai peraturan pelaksanaan UU (Kecelakaan) tersebut, dengan menetapkan, bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang menimpa tenaga kerja berhubung dengan hubungan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja¹³.

Maksud dari UU Kecelakaan 1947, adalah menjamin atau memberikan jaminan, bahwa pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan, memperoleh suatu ganti rugi (kompensasi) yang tertentu. Dalam hukum pedata biasa, ganti rugi (*compensation*, *schaadvergoeding*) hanya dapat dimintakan dari seseorang yang telah bersalah melakukan perbuatan yang telah menimbulkan kerugian sebagaimana dimaksud Pasal 1365 KUH Perdata.

Demikian juga menurut Pasal 1602w KUH Perdata, bahwa jika buruh hendak minta ganti rugi karena kecelakaan, dia harus membuktikan bahwa kecelakaan itu terjadi karena kesalahan majikan (*werkgever*, *employer*), atau karena kelalaian majikan yang tidak memenuhi kewajibannya untuk mengatur dan memelihara tempat kerja dan alat kerja sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan kecelakaan yang mengakibatkan kerugian bagi buruh. Namun pembuktian untuk itu sangat sulit. Oleh karenanya dalam *OngevallenRegeling 1939*, kemudian dalam UU Kecelakaan 1947 dan juga dalam *Schepelingen OngevallenRegeling 1940* (Kecelakaan Kerja Pelaut) dilepaskan dasar kesalahan tersebut, dan ganti rugi karena kecelakaan itu, selanjutnya didasarkan atas tanggung jawab majikan (*werkgever*) atas kerugian yang terjadi di perusahaannya. Dan pemberian gantirugi itu dipandang sebagai resiko menjalankan perusahaan (*risque professionnel*).

UU Kecelakaan 1947 sudah lebih maju dibandingkan *OngevallenRegeling 1939* dan *Schepelingen OngevallenRegeling 1940* (UU Kecelakaan Kerja Pelaut) karena UU Kecelakaan meliputi suatu kecelakaan yang menimpa buruh dalam hubungan kerja, yakni kecelakaan yang ada hubungannya dengan hubungan kerja -juga-. Disamping itu, disamakan dengan kecelakaan kerja adalah penyakit yang timbul sebagai akibat menjalankan pekerjaan di perusahaan. Artinya, seorang buruh yang menderita penyakit jabatan (*occupational diseases*) berhak atas ganti-rugi menurut UU Kecelakaan¹⁴.

¹² UU Kecelakaan 1947 mencabut dan menggantikan *OngevallenRegeling 1939* (Peraturan Kecelakaan 1939) dan peraturan pelaksanaannya *Ongevallen-verOrdering 1939*.

¹³ Prof. Iman Soepomo, S.H., *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1992, hal. 148.

¹⁴ Ibid. hal. 140.

Dalam perkembangan selanjutnya, Undang-Undang Kecelakaan, yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dinyatakan tidak berlaku, seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tanggal 17 Februari 1992.

Ketentuan mengenai *kecelakaan kerja* diatur lebih lanjut dan detail dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek pada Bagian Kedua (mengenai *Employment Accident Benefits*) sebagai salah satu bagian dari Bab III (*The Employees Social Security Scheme*). Dalam Pasal 8 disebutkan, bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima *jaminan kecelakaan kerja*, termasuk tenaga kerja yang *magang* dan murid yang bekerja pada perusahaan (*apprentice and student employed in enterprise*) baik yang menerima *upah* maupun tidak (*either remunerated or otherwise*); kemudian mereka –perorangan– yang memborong pekerjaan, kecuali perusahaan (*contractors, except if the contractor is an enterprise*) dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan (*conficts employed in enterprise*).

Cakupan *kecelakaan kerja* dalam Undang-Undang Jamsostek tersebut, meliputi¹⁵:

- a. biaya pengangkutan;
- b. santunan *cacat sebagian* untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan uang, yang meliputi :
 - 1) santunan sementara tidak mampu bekerja (Santunan STMB);
 - 2) santunan *cacat sebagian* untuk selama-lamanya;
 - 3) santunan *cacat total* untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental;
 - 4) santunan kematian.

Dalam hal terjadi *kecelakaan kerja* yang (semua orang) tidak diinginkan, maka pengusaha diwajibkan melaporkan kecelakaan yang menimpa tenaga kerjanya kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan dan kepada PT. Jamsostek setempat (dalam jangka waktu 2x24 jam. Demikian juga, pengusaha juga wajib melaporkannya dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia oleh dokter yang merawatnya. Setelah itu, pengusaha juga diwajibkan mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa *kecelakaan kerja* kepada PT Jamsostek sampai memperoleh hak-haknya¹⁶.

Sebagai pelaksanaan dari ketentuan Undang-Undang Jamsostek, khususnya berkaitan dengan *jaminan kecelakaan kerja*, ditergaskan kembali lebih lanjut diatur dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1992 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 jo PP Nomor 1 Tahun 2009, bahwa tenaga kerja yang tertimpa *kecelakaan kerja* berhak atas *jaminan kecelakaan kerja*, berupa penggantian biaya-biaya yang meliputi :

- a. biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke Rumah Sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan selama di Rumah Sakit, termasuk rawat jalan.
- c. biaya rehabilitasi berupa alat bantu, (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

¹⁵ Pasal 9 UU Nomor 3 Tahun 1992.

Selain penggantian biaya tersebut, kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi :

- a) santunan santunan sementara tidak mampu bekerja (Santunan STMB);
- b) santunan *cacat sebagian* untuk selamalamanya;
- c) santunan *cacat total* untuk selamalamanya, baik fisik maupun mental; dan/atau
- d) santunan kematian.

Santunan

Sebagaimana disebutkan, bahwa Jaminan kecelakaan kerja (JKK) diberikan dalam bentuk *santunan* dan *pengobatan serta perawatan*, biaya rehabilitasi, biaya-biaya penyakit yang timbul akibat hubungan kerja dan ongkos pengangkutan (*transportasi*).¹⁷ Bentuk *santunan* dimaksud dibedakan Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (santunan STMB) dan Santunan Cacat serta Santunan Kematian karena *kecelakaan kerja*, masing-masing besarnya sebagai berikut:

1. Santunan STMB,

- 4 bulan pertama, 100% x upah sebulan;
- 4 bulan kedua, 75% x upah sebulan; dan
- bulan-bulan seterusnya, 50% x upah sebulan.¹⁸

Sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa *pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan, (pekerja/buruh yang bersangkutan) dapat mengajukan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon (Pasal 156 ayat (2) UUK), uang pengharagaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3) UUK) dan uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UUK).*

Pertanyaannya, apakah dengan pemberian *santunan kecelakaan kerja* dari *jamsostek*, pekerja yang bersangkutan tetap memperoleh *upah berjalan* (upah karena sakit) dari perusahaan (merujuk pada Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan)? Hal ini telah disinggung pada bagian awal dan akan dibahas pada bagian-bagian berikut:

2. Santunan Cacat,

Yang dimaksud cacat, adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.¹⁹

Santunan cacat meliputi:

- a. *santunan cacat sebagian*, yang ini untuk selam-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah;
- b. *santunan cacat total*, yang ini untuk selam-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - 1) Santunan sekaligus (*lumpsum*) sebesar 70% x 80 bulan upah;
 - 2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,00 per-bulan selama 24 bulan;
- c. *santunan cacat kekurangan fungsi*, yang dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya santunan, adalah : % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 bulan upah;

¹⁶ Pasal 10 UU Nomor 3 Tahun 1992.

¹⁷ Pasal 22 dan Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

¹⁸ Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

¹⁹ Pasal 1 angka 7 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Tabel Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-cacat Lainnya

Macam-macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
1. Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
2. Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3. Lengan kanan dari –atau dari atas– siku ke bawah	35
4. Lengan kiri dari –atau dari atas– siku ke bawah	30
5. Tangan kanan dari –atau dari atas– pergelangan ke bawah	32
6. Tangan kiri dari –atau dari atas– pergelangan ke bawah	28
7. Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8. Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9. Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
10. Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11. Kedua belah mata	70
12. Sebelah mata atau <i>diplopia</i> pada penglihatan dekat	35
13. Pendengaran pada kedua sebelah telinga	40
14. Pendengaran pada sebelah telinga	20
15. Ibu jari tangan kanan	15
16. Ibu jari tangan kiri	12
17. Telunjuk tangan kanan	9
18. Telunjuk tangan kiri	7
19. Salah satu jari lain tangan kanan	4
20. Salah satu jari lain tangan kiri	3
21. Ruas pertama telunjuk kanan	4.5
22. Ruas pertama telunjuk kiri	3.5
23. Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
24. Ruas pertama jari lain tangan kiri	1.5
25. Salah satu ibu jari kaki	5
26. Salah satu jari telunjuk lain	3
27. Salah satu jari kaki lain	2

Cacat-cacat Lainnya	% x Upah
1. Terkelupasnya kulit kepala	10 – 30
2. Impotensi	30
3. Kaki memendak sebelah, a. kurang dari 5 cm b. 5 – 7 cm c. 7,5 cm atau lebih	10 20 30
4. Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 disible	6
5. Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 disible	3
6. Kehilangan daun telinga sebelah	5
7. Kehilangan kedua belah daun telinga	10
8. Cacat hilangnya cacing hidung	30
9. Perforasi sekat rongga hidung	15
10. Kehilangan daya penciuman	10
11. Hilangnya kemampuan kerja fisik 51% – 70% 26% – 50% 10% – 25%	40 20 5
12. Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
13. Kehilangan sebagian fungsi penglihatan : – Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10% – Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan <i>binokuler</i> dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan (3 x % efisiensi penglihatan terbaik) + (efisiensi penglihatan terburuk)	7
14. Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
15. Kehilangan penglihatan warna	10
16. Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

3. Santunan Kematian

Santunan ini dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya, adalah

- a) *Santunan sekaligus* sebesar 60% x 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar besarnya *santunan kematian*.
- b) *Santunan berkala* sebesar Rp 200.000,- per bulan selama 24 bulan.
- c) *Biaya pemakaman* sebesar Rp 2.000.000,-

Pengobatan Serta Perawatan,

Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk :

- 1) dokter;
- 2) obat;
- 3) operasi;
- 4) rontgen, laboratorium;
- 5) perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Pemerintah Kelas I atau Swasta yang setara.
- 6) Gigi;
- 7) Mata dan/atau
- 8) Jasa tabib/*sinshe/traditional* yang telah mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang.

Biaya Rehabilitasi

Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pemberian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah, dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,-

Biaya-biaya Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

Penyakit akibat kerja (PAK, *occupational disease*) yakni penyakit yang disebabkan oleh *pekerjaan* atau *lingkungan kerja* yang dalam Keputusan Presiden RI Nomor 22 Tahun 1993 disebut sebagai penyakit yang timbul akibat hubungan kerja²⁰.

Sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis dan menetapkan *penyakit akibat kerja* PAK atau penyakit akibat hubungan kerja, diperlukan data pendukung, antara lain²¹:

- 1) Data hasil *pemeriksaan kesehatan awal* (sebelum pekerja bekerja di perusahaan yang bersangkutan);
- 2) Data hasil *pemeriksaan kesehatan berkala* (dilakukan secara periodik selama tenaga kerja bekerja di perusahaan yang bersangkutan);
- 3) Data hasil *pemeriksaan khusus* (pemeriksaan dokter yang merawat, yakni riwayat penyakit yang dideritanya);
- 4) Data hasil *pemeriksaan lingkungan kerja* oleh Balai Hyperkes atau institusi lain yang berwenang;
- 5) Data hasil *pemeriksaan tenaga kerja* secara umum (di Bagian tersebut);
- 6) Riwayat *pekerjaan* pekerja;
- 7) Riwayat *Kesehatan* pekerja;
- 8) Data (rekam) medis;
- 9) Analisis hasil *pemeriksaan lapangan* oleh Pengawas ketenagakerjaan.

Santunan dan biaya pengobatan / biaya perawatan penyakit-penyakit yang timbul akibat hubungan kerja (PAK), besarnya sama dengan *Santunan STMB*, Santunan Cacat dan *Santunan Kematian* serta Biaya-biaya Pengobatan dan Perawatan sebagaimana tersebut di atas.

Ongkos Pengangkutan (*Transportasi*)

Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ("TKP") ke rumah sakit diberikan penggantian biaya, sebagai berikut:

1. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat / sungai / danau, maksimum sebesar Rp 400.000,-
2. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut, maksimal sebesar Rp 750.000,-

²⁰ SE Menakertrans. Nomor 133/Men/PKK-NK/V/2007

²¹ Ibid.

3. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara, maksimum sebesar Rp 1.500.000,-

Biaya pengangkutan (*transportasi*) tenaga kerja yang mengalami *kecelakaan kerja* ke *rumah sakit* dan atau ke *rumahnya*, termasuk biaya P3K, dan biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan, ditanggung oleh PT Jamsostek, namun dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha dan di-reimburse kemudian PT Jamsostek membayarkan kepada pengusaha²².

Untuk perhitungan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja *magang* atau *murid* yang bekerja pada perusahaan, atau *narapidana* yang dipekerjakan, dianggap menerima upah sebesar *upah sebulan* bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama (di perusahaan yang bersangkutan). Demikian juga perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan (yakni, perusahaan pemberi pekerjaan).

Apabila *tenaga kerja* tertimpa *kecelakaan kerja* dan kondisinya untuk sementara tidak mampu untuk melakukan pekerjaan, maka – berdasarkan Lampiran II Bagian IA angka 1, ia berhak *santunan STMB* sebagaimana telah disebutkan pada bagian awal. Permasalahannya, bagaimana dengan (pembayaran) upahnya dari perusahaan? Hal ini akan dibahas pada bagian Hak Atas Upah berikut.

Hak Atas Upah

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) terdapat perbedaan ketentuan mengenai hak-hak pekerja (ketika masih dalam hubungan kerja) yang terkena sakit karena sakit biasa dan hak-hak pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja, termasuk *penyakit akibat kerja*. Perbedaan tersebut terkait misalnya dengan hak upah, hak yang berkenaan dengan kelangsungan hubungan kerjanya serta hak untuk memutuskan hubungan kerja.

Dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (duabelas) bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan (oleh pengusaha, haknya) uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ketentuan tersebut belum menjawab hak upah pekerja / buruh dari pemberi kerja (*employer*). Demikian juga ketentuan Pasal 172 tersebut tidak tegas dan tidak jelas, apakah setiap "item" kata dalam rangkaian kalimat (Pasal) berdiri sendiri (setelah koma) ataukah kumulatif seluruh kalimat merupakan satu kesatuan persyaratan untuk kemudian berlaku bagi pekerja yang sakit berkepanjangan, tanpa melihat apakah sakitnya *akibat kecelakaan kerja* atau *sakit biasa*.

²² Pasal 14 jo Pasal 15 ayat (2) PP Nomor 14 Tahun 1992.

Namun tersirat dalam Penjelasan Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981, bahwa pengertian sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981 huruf a, tidak termasuk sakit karena kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam UU Kecelakaan Kerja. Artinya, pekerja yang sakit dan diberikan *tunjangan sakit* secara berjenjang sesuai dengan Pasal 93 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang *diadopsi* dari Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981, adalah pekerja sakit biasa, bukan karena tertimpa kecelakaan kerja. Dengan demikian, secara *a contrario* sakit berkepanjangan sebagaimana dimaksud Pasal 172 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, adalah hanya sakit karena kecelakaan kerja, termasuk cacat karena tertimpa kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Terkait dengan itu, Kepala Bagian Bantuan Hukum dan Informasi Hukum Biro Hukum, Sahat Sinurat, bahwa pembayaran (santunan STMB) hanya 1 (satu) kali, yakni dibayarkan oleh PT.Jamsostek. Hal tersebut dibenarkan oleh Kepala Subdit Norma Ketenagakerjaan, Dit PNK, Bernawan Sinaga, bahwa hak upah dimaksud tidak boleh *dobel (double protection)*. Artinya, kalau upah bagi *tenaga kerja* (pekerja) yang menjadi tanggung-jawab pengusaha telah *dialihkan* kepada lembaga jaminan sosial (PT. Jamsostek), maka pengusaha tidak berkewajiban lagi untuk memenuhinya. Selanjutnya dijelaskan, bahwa dalam prakteknya upah –tetap- dibayar dulu oleh pengusaha, namun selanjutnya di-*reimburse* oleh pengusaha sebesar yang telah dibayar kepada pekerja setelah memenuhi persyaratan pembayaran yang ditentukan.

Dalam LAMPIRAN SE-Menkertrans Nomor 133/Men/PPK-NK/V2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja dijelaskan, bahwa Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) pada hakekatnya merupakan *pengganti upah* bagi tenaga kerja yang (untuk) sementara –waktu- tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja.

Namun dalam menghitung santunan STMB upah yang digunakan adalah upah sebagai –yang menjadi- dasar dalam menghitung *jaminan kecelakaan kerja*. Karena santunan STMB adalah merupakan bagian dari jaminan kecelakaan kerja (JKK) sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (1) sampai dengan (4) PP Nomor 14 Tahun 1993, diatur pemberian santunan sebagai berikut :

- a. selama pekerja (:tenaga kerja) tidak mampu bekerja, pengusaha tetap membayar (upahnya) sampai adanya penetapan JKK;
- b. Jamsostek mengganti *Santunan STMB* kepada pengusaha yang telah membayar (me-*nalangi*) upah selama STMB tersebut.
- c. Apabila STMB yang dibayar Jamsostek lebih besar dari upah yang telah dibayar oleh Perusahaan, maka selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Namun sebaliknya, apabila *santunan STMB* yang dibayar oleh Jamsostek lebih kecil dari upah yang telah dibayar oleh Perusahaan, maka selisihnya tidak dapat diminta kembali kepada tenaga kerja.
- d. Jika upah yang dilaporkan kepada Jamsostek tidak sesuai dengan upah yang sebenarnya, maka Jamsostek menetapkan (STMB) sesuai dengan upah yang dilaporkan dan selisihnya menjadi tanggung-jawab Perusahaan / “Majikan”.

Sebagaimana disebutkan pada bagian awal, jika tenaga kerja mengalami sakit biasa, yang bukan kecelakaan kerja, menurut ketentuan Pasal 93 ayat (1), ayat (2) huruf a dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, hak pekerja adalah berjenjang masing-masing setiap 4 (empat) bulan dari 100%, 75%, 50%, dan kemudian 25% untuk seterusnya sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Sebaliknya, jika tenaga kerja sakit karena kecelakaan kerja, dalam UU memang tidak secara jelas dan tegas mengatur, apakah hak (upah)nya

selama sakit (berkepanjangan) sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1), ayat (2) huruf a dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut, ataukah upahnya tetap 100% selama sakit diderita (dalam arti, tidak berjenjang), dan setelah melampaui 12 (duabelas) bulan, pekerja mempunyai opsi untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007, disebutkan bahwa pekerja / buruh mendapat Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (Santunan STMB), yang diberikan oleh PT Jamsostek sebagai berikut:

- 4 (empat) bulan Pertama, diberikan 100% dari upah sebulan;
- 4 (empat) bulan Kedua, diberikan 75% x upah sebulan; dan
- bulan-bulan seterusnya, diberikan 50% x upah sebulan;

Artinya, terhadap tenaga kerja yang tertimpa *kecelakaan kerja* tidak boleh di-PHK oleh Pengusaha (secara sepihak) sampai pihak pekerja sendiri yang meminta untuk di-PHK, kecuali adanya perundingan untuk memutuskan hubungan kerja atas dasar kesepakatan para pihak.

Permasalahannya, bagaimana kalau pekerja tidak memilih hak opsi meminta pemutusan hubungan kerja, apakah hubungan kerja akan tetap berlangsung selamanya sampai batas waktu mencapai usia pensiun, sesuai yang diperjanjian / diatur dalam PP/PKB?, ataukah upahnya dibayar terus-menerus (100%) oleh pengusaha dan tetap menerima Santnan STMB sampai pengusaha merundingkan untuk melakukan PHK ?. Ini akan dibahas dalam bagian Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan memang tidak tegas mengatur mengenai perbedaan hak upah bagi *pekerja yang sakit karena kecelakaan kerja* dengan *pekerja yang sakit karena sakit biasa* (bukan kecelakaan kerja).

Namun (berdasarkan interpretasi historis) sebagaimana dimaksud Juklak PP Nomor 8 Tahun 1981 tersebut, yang merupakan peraturan pelaksanaan dari pada UU Nomor 14 tahun 1969, dapat ditafsirkan sama seperti yang daitur dalam PP Nomor 8 Tahun 1981, yakni upah tenaga kerja yang sakit karena kecelakaan kerja tidak berjenjang seperti ketentuan Pasal 93 ayat (2) tetapi tidak berjenjang seperti terdapat pada LAMPIRAN PP Nomor 76 Tahun 2007.

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karena Sakit

Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan *pemutusan hubungan kerja* terhadap pekerja yang berhalangan masuk kerja *karena* yang bersangkutan *sakit* secara terus menerus -yang menurut keterangan dokter- selama waktu tidak melampaui 12 (duabelas) bulan. Larangan tersebut tidak disertai adanya ketentuan yang (tegas) memberi *opsi* untuk melakukan PHK kepada pekerja yang sakit berkepanjangan karena tertimpa kecelakaan kerja. Bagaimana hak (opsi) pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang sakit berkepanjangan pekerja yang sakit biasa bukan karena kecelakaan kerja dan bukan karena penyakit akibat kerja (bukan-PAK), dan pekerja yang sakit berkepanjangan karena memang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena penyakit akibat kerja (PAK, *occupational decease*).

Sebelum menjawab permasalahan tersebut di atas, pertanyaan yang perlu dijawab terlebih dahulu, apakah perbedaan ketentuan dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut berlaku (mengatur juga) untuk tenaga kerja tertimpa kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 172 UU Ketenagakerjaan?.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang *absen* karena mengalami sakit dan/atau cacat yang - berdasarkan keterangan dokter- (sudah) tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara normal, maka pelaksanaan PHK tersebut harus dilihat penyebab sakit/cacatnya.

a. Apabila pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami **cacat akibat kecelakaan kerja**, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, setelah melampaui batas 12 (duabelas) bulan, menurut Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) pekerja/buruh yang bersangkutan - mempunyai hak opsi- dapat mengajukan (meminta) pemutusan hubungan kerja dan mengakhiri hubungan kerja. Artinya, hak meminta (opsi) untuk memutuskan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, ada pada pihak pekerja/buruh yang bersangkutan. Selama pekerja/buruh yang bersangkutan belum di-PHK oleh Pengusaha, maka selama itu pula hak-haknya (termasuk upahnya) dibayarkan sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan / perjanjian kerja bersama (PK, PP/PKB).

b. Dalam hal pekerja/buruh mengalami sakit atau cacat yang bukan akibat kecelakaan kerja, walaupun menurut keterangan dokter tidak dapat (lagi) melakukan pekerjaannya secara normal, berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UUK, pengusaha tidak boleh melakukan PHK -setidak-tidaknya- selama kurun waktu 12 (duabelas) bulan berturut-turut, namun dalam kaitan itu, hak-hak pekerja/buruh yang mengalami sakit atau cacat yang bukan akibat kecelakaan kerja tersebut (termasuk hak atas upah), diberikan sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (3) UUK, sebagai tersebut di atas, yakni berjenjang masing-masing 4 (empat) bulan berturut-turut 100%, 75%, 50% dan terakhir 25% dari upah sampai sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Berkenaan dengan *statement* huruf a. tersebut di atas, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, berdasarkan ketentuan Pasal 172 UUK, pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas *uang pesangon* 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, *uang penghargaan masa kerja* 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan *uang penggantian hak* 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.

Sedangkan dalam kaitan dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat yang bukan akibat kecelakaan kerja, dan (sudah) tidak dapat melakukan pekerjaannya, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur berapa dan apa hak-haknya. Namun berdasarkan Pasal 151 ayat (2) UUK, dalam hal pengusaha akan melakukan PHK harus (selalu) dilakukan melalui perundingan, termasuk merundingkan "penghargaan" (hak) yang akan diperoleh pekerja/buruh dari pengusaha. Walaupun, menurut hemat kami, seyogyanya pengusaha dapat memberikan *reword* hak "pesangon" sesuai dengan ketentuan Pasal 172 sebagaimana diuraikan pada huruf a tersebut.

Kesimpulan

1. Yang dimaksud sakit berkepanjangan adalah yang diderita oleh pekerja secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama. Termasuk dalam pengertian sakit terus menerus adalah penyakit menahun atau penyakit yang berkepanjangan. Demikian juga apabila pekerja / buruh setelah sakit lama mampu bekerja kembali tetapi dalam waktu 4 (empat) minggu sakit - kambuh- lagi.

2. Terdapat perbedaan antara pekerja yang *sakit berkepanjangan* karena sakit biasa bukan karena kecelakaan kerja dan juga bukan karena *penyakit akibat kerja* dengan sakit berkepanjangan karena memang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja*.
 - a. *sakit berkepanjangan karena sakit biasa* adalah sakit yang diderita oleh pekerja secara terus-menerus yang bukan kategori dan tidak ada kaitannya dengan kecelakaan kerja atau *penyakit akibat kerja*.
 - b. *sakit berkepanjangan karena memang tertimpa kecelakaan kerja* atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja (work related disease)*, yakni sakit yang –berdasarkan kriterianya– dikategorikan sebagai kecelakaan kerja sesuai dengan kriteria kecelakaan kerja yang ditentukan atau *penyakit akibat kerja (occupational disease)* baik yang dicetuskan, dipermudah atau diperberat oleh pekerjaan.
3. **hak upah pekerja / buruh, masing-masing,**
 - a. *pekerja yang sakit berkepanjangan karena sakit biasa* (yang berkepanjangan) hak atas upahnya berjenjang masing-masing 4-bulanan sesuai dengan masa sakitnya, 100%, 75%, 50% dan 25%. Namun tidak tertutup kemungkinan dapat disepakati dalam perjanjian kerja, atau diatur dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, bahwa bagi pekerja/buruh yang sakit biasa (berkepanjangan) bukan karena kecelakaan kerja, oleh pengusaha, diberikan hak upah selama sakit 100% tanpa berjenjang.
 - b. *pekerja sakit berkepanjangan yang tertimpa kecelakaan kerja* atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja (occupational disease)*, adalah berhak atas santunan sementara tidak mampu bekerja (Santunan STMB).
4. Opsi *pemutusan hubungan kerja* bagi tenaga kerja (pekerja) yang sakit biasa (termasuk sakit berkepanjangan dan tidak memungkinkan lagi untuk meneruskan hubungan kerja) dalam Pasal 153 ayat (1) dibatasi sampai dengan 12 (dua belas) bulan.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja pekerja yang sakit berkepanjangan yang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja*, adalah PHK pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami kecelakaan kerja, dan telah dianggap oleh dokter tidak memungkinkan lagi untuk melakukan pekerjaannya (sesuai dengan tingkat kecacatannya), pengusaha tidak serta-merta dapat dan mempunyai hak (opsi) untuk memutuskan hubungan kerjanya setiak-tidaknya dalam 12 bulan berjalan. Kecuali kehendak (pengusaha) untuk melakukan PHK tersebut dilakukan melalui perundingan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan pekerja/buruh sepakat (*consensus*) dan dapat menerimanya, termasuk menerima hasil perundingan mengenai hak-hak yang akan diperolehnya. **Dengan kata lain**, pekerja yang sakit (karena *kecelakaan kerja*) berkepanjangan dan pekerja meminta opsi untuk diputuskan hubungan kerjanya, hak atas PHK tersebut adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi pengusaha tidak mempunyai opsi untuk memutuskan hubungan kerja, sehingga apabila pengusaha akan melakukan PHK, maka harus dirundingkan sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dengan ketentuan hak-haknya tidak boleh kurang dari jumlah yang ditentukan dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan tersebut.

4. Hak pesangon, masing-masing:
 - a. Bagi pekerja yang sakit biasa (dan berkepanjangan), tidak tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun dapat disepakati atau merujuk pada hak-hak pekerja yang di-PHK, baik karena *corporate action* atau karena tertimpa kecelakaan kerja/*penyakit akibat kerja*.
 - b. Untuk pekerja yang sakit berkepanjangan yang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja*, ditentukan dalam Pasal 172, yakni uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan

uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13/2003.

Saran

Walaupun penulis telah membuat suatu konklusi atas perbedaan pendapat mengenai hak-hak pekerja yang sakit berkepanjangan, namun kiranya penulis perlu menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Penafsiran mengenai hak pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, baik karena sakit biasa, atau sakit karena kecelakaan kerja, sangat bervariasi. Masing-masing pihak memberikan interpretasi sesuai dengan kepentingannya. Untuk mengurangi atau bahkan meniadakan perbedaan penafsiran tersebut, makanya diterbitkan *surat edaran* dari pimpinan instansi yang berwenang terkait dengan permasalahan hak-hak pekerja yang sakit berkepanjangan. Walaupun surat edaran (SE) bukan merupakan suatu produk hukum yang dikenal dalam hirarki peraturan perundang-undangan di Indonesia (sesuai dengan UU Nomor 10 Tahun 2004), namun setidaknya surat edaran tersebut memberikan pencerahan terhadap interpretasi yang dimaksudkan suatu pasal atau suatu klausul (penafsiran resmi, *institutional interpretation*). Instansi yang berwenang, akan menjelaskan dalam Surat Edaran interpretasi yang benar, baik berdasarkan histori pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut, maupun latar belakang sosiologis dan yuridis ketentuan peraturan perundang-undangan dimaksud.

2. Kadang-kadang suatu peraturan perundang-undangan telah diterbitkan *surat edaran*, namun tidak semua orang (yang berkepentingan, *stakeholders*) dapat mengakses informasi mengenai *surat edaran* tersebut. Disamping karena *surat edaran* tidak dapat dimuat dalam lembaran negara atau berita negara, juga karena luasnya wilayah Republik Indonesia yang harus menjangkau dari “ujung” Sabang sampai “pangkal” Merauke.

Walaupun perkembangan teknologi informatika (IT) melalui *interNet* sudah berkembang dengan sangat pesat, namun jangkauan dan kemampuan masyarakat belum dapat menjangkau sampai ke lapisan terbawah dan kelompok masyarakat *marginal* di pedesaan.

Demikian kajian hukum mengenai hak-hak pekerja yang sakit berkepanjangan dan keputusan hubungan kerja karena alasan sakit berkepanjangan. Tulisan ini hanya sekedar pendapat yang didasarkan atas beberapa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang disebutkan. Namun tidak tertutup kemungkinan ada pendapat dan tafsiran lain yang mungkin berbeda dengan pendapat ini dan mungkin lebih benar. Hemat penulis, itu sah-sah saja. Karena jarak antara setiap orang atau setiap pihak terhadap suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, pada prinsipnya sama. Artinya, setiap orang dapat membuat interpretasi dan *pemaknaan* terhadap suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan sesuai dengan tafsirannya. Jika terdapat perbedaan pendapat diantara para pihak (yang berkepentingan) dan berlanjut sampai di muka pengadilan, maka Hakim –lah yang berwenang untuk mengambil keputusan, siapa diantara para pihak yang benar (hak *rechtsvinding*) sepanjang putusannya telah *inkracht van gewijsde* dan bersifat tetap dan mengikat (*final and binding*).***** Semoga bermanfaat.

Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N., Kepala Seksi Penyusunan Peraturan-Undangan Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek, Biro Hukum Depnakertrans, dan dosen Hukum Ketenagakerjaan/Perburuahan pada Sekolah Tinggi Hukum Militer Jakarta.