BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENGAGA KERJA

A. Penyelenggaraan Program Jamsostek

Penyelenggaraan Program jamsostek bersifat wajib dan dilaksanakan dengan sistem asuransi sosial untuk menjamin stabilitas dan kecukupan daya guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lainya dari badan penyelengara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya. Namun demikian melihat pada ciri masing-masing program tersebut dapat dikatakan bahwa program jaminan kecelakaan kerja (JKK) jaminan kematian (JKM) jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) adalah termasuk dalam program asuransi. Sedangkan program jaminan hari tua (JHT) merupakan suatu bentuk program dana pension yang menjanjikan manfaat pension bagi pesertanya.[6]

Program jamsostek diselenggarakan oleh Negara, tetapi pelaksanaanya dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. BUMN tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 1995 tentang penetapan Badan Penyelengara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah ditetapkan

[6] Zaeni Ashadie*, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2007, hlm. 24

menjadi PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang disingkat menjadi PT JAMSOSTEK (yang sebelumya bernama PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang disingkat menjasi PT ASTEK, sebagai Badan penyelengara tunggal program jaminan sosial tenaga kerja.

PT Jamsostek merupakan (BUMN) yang mempunyai 2 tugas khusus, yaitu :[7]

1. Mengadministrasikan kepesertaan jaminan hari tua (JHT) dan menginvestasikan dana iuran jaminan hari tua.
2. Bertindak sebagai perusahaan asuransi jiwa yang megelola program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JKP).

Walaupun Jamsostek bertindak sebagai perusahaan asuransi jiwa sebagaimana dikemukakan di atas, namun PT Jamsostek tidak tunduk pada Undang-undang Nomor 2 tahun 1992 tentang usaha peasuransian. sebagai dasar hukum dari penyelegaraan program Jamsostek adalah :

1. Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
2. Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang penyelengaraan program jamsostek
3. Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 1995 tentang penerapan badan penyelengaraan program jamsostek
4. Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1996 tentang pengelolaan dan investasi dana program jamsostek

[7] *Ibid*. hlm. 83

5. Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 1997 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1996
6. Peraturan Pemerintah nomor 64 tahun 2005 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang penyelengaraan jaminan sosial tenaga kerja

Pada dasarnya program Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang nomor 3 tahun 1992 telah mengandung program jaminan sosial yang secara umum dipersyaratkan dalam Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) nomor 102 tahun 1952 tentang jaminan sosial (minimum standar). Program jaminan sosial yang ditetapkan konvensi ILO yang diatur oleh Undang-undang nomor 3 tahun 1992 adalah tunjangan pengangguran dan tunjangan keluarga.[8]

B. Hak Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK

Hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek di atur dalam pasal 3 ayat (2), pasal 8 ayat (1), pasal 12 ayat (1), (2) dan pasal 16 ayat (1), (2) yaitu :

Pasal 3 ayat (2)

"Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja."

Pasal 8 ayat (1)

"Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja."

[8] *Ibid*. hlm. 129

Pasal 12 ayat (1) dan (2)

(1) “Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.”

(2) “Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. biaya pemakaman;

b. santunan berupa uang.

Pasal 16 ayat (1) dan (2)

(1) “Tenaga kerja, suami atau isteri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.”
(2) “Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:

a. rawat jalan tingkat pertama;

b. rawat jalan tingkat lanjutan;

c. rawat inap;

d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;

e. penunjang diagnostik;

f. pelayanan khusus;

g. pelayanan gawat darurat.

Adapun Hak-hak pekerja yang meliputi :

a. Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan hak azasi manusia, karena :

1. Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau difikirkan lepas dari tubuh manusia.
2. Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup

dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Maka melalui kerja manusia menjadi manusia, melalui kerja mamnusia menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri.

3. Hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak

Hak atas pekerjaan ini tercantum dalam undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Hak atas upah yang adil

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya bahwa:

1. Bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah, artinya setiap pekerja berhak untuk dibayar.

2. Setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah, ia juga berhak memperoleh upah yang adil yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.

3. Bahwa perinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua karyawan, dengan kata lain harus berlaku prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.

c. Hak untuk berserikat

Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Yang bertujuan untuk bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Menurut De Geroge, dalam suatu masyarakat yang adil, diantara perantara-perantara yang perlu untuk mencapai suatu sistem upah yang adil, serikat pekerja memainkan peran yang penting.

Ada dua dasar moral yang penting dari hak untuk berserikat dan berkumpul :

1. Ini merupakan salah satu wujud utama dari hak atas kebebasan yang merupakan salah satu hak asasi manusia.
2. Dengan hak untuk berserikat dan berkumpul, pekerja dapat bersama-sama secara kompak memperjuangkan hak mereka yang lain, khususnya atas upah yang adil.

Beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitan dengan hak atas keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi keamanan dan kesehatan yang diadakan perusahaan itu.
2. Setiap pekerja berhak mengetahui kemungkinan resiko yang akan dihadapinya dalam menjalankan pekerjaannya dalam bidang tertentu dalam perusahaan tersebut.

3. Setiap pekerja bebas untuk memilih dan menerima pekerjan dengan resiko yang sudah diketahuinya itu atau sebaiknya menolaknya.

d. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. pekerja tersebut wajib diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan tindakannya, dan kalau ternyata ia tidak bersalah ia wajib diberi kesempatan untuk membela diri.

e. Hak untuk diperlakukan secara sama

Pada prinsipnya semua pekerja harus diperlakukan secara sama, secara fair. Artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.[9]

[9] http//www.blogspot.com, *Hak Pekerja Macam-Macam Hak Pekerja,* diakses pada hari sabtu tanggal 27 Oktober 2011, Pukul 21.00.*WIB*

C. Kewajiban-kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK

Dalam hal ini keputusan pengusaha juga mempunyai kewajiban untuk ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Yaitu :

1. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya
2. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan
3. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan
4. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
5. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat / libur pada hari libur resmi
6. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih
7. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek

Pengusaha mempunyai kewajiban-kewajiban lain dalam hal kepersertaan menurut pasal 18 undang-undang no 3 tahun 1992, yaitu :

1. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
2. Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.

3. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.
4. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.
5. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.
6. Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Sesuai dengan pasal 10 undang-undang nomor 3 tahun 1992 yang menjelaskan kewajiban dari pengusaha dalam hal ini memberikan jaminan kecelakaan kerja, yaitu:

1. Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggaraan dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.
2. Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.
3. Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggarasampai memperoleh hak-haknya.
4. Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pengusaha menanggung iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, iuran jaminan pemeliharaan kesehatan, dan iuran jaminan hari tua menurut pasal 20 dan pasal 21 undang-undang nomor 3 tahun 1992, yaitu :

Pasal 20 :

1. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, luran Jaminan Kematian, dan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.

2. Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Pasal 21 :

“Besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.”

D. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut undang-undang ini jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk berupa uang sebagai penganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meningal dunia.

Dengan demikian maka ruang lingkup yang diatur oleh Undang-undang nomor 3 tahun 1992 meliputi :[10]

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

   Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan untuk menangulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

[10] Lalu husni. (et.al). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm 156

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan sifatnya relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka santunan hanya diberikan dalam hal terjadinya cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi.

2. Jaminan Kematian

   Tenaga kerja yang menginggal dunia bukan sebagai akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan putusnya pengasilan dan sangat mempengaruhi pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua

   Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu bekerja, akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja terutama bagi mereka yang berpengahasilan rendah. Jaminan jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

   Pemeliharaan kesehatan dimaksud untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penangulangan kemapuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Pelaksanaan terhadap Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 ini diatur dalam PP no 14 tahun 1993 tentang penyelengaraan program jaminan sosila tenaga kerja yang beberapa pasalnya telah mengalai perubahan melalui PP no 79 tahun 1998 kemudian melalui PP no 83 tahun 2000 kemudian melalui PP nomor 28 tahun 2002 dan terakhir diatur dengan PP no 64 tahun 2005. Didalam PP no 14 tahun 1993 tersebut dijelaskan mengenai hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha yaitu didalam pasal 12 s/d 21, yang didalamya dijelaskan mengenai :

1. Jaminan yang diterima pekerja yang mengalami kecelakaan adalah berupa biaya yang meliputi :
    a. Biaya pengakutan ke rumah sakit atau kerumahnya dan termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
    b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
    c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan atau berupa alat ganti bagi pekerja yang angota tubuhnya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.
2. Pekerja selain mendapatkan biaya jaminan kecelakaan juga mendapatkan santunan yang berupa :
    a. Santunan sementara dan tidak mampu bekerja
    b. Santunan cacat sebagimana untuk selama-lamaya
    c. Santunan cacat total untuk selama-lamaya baik fisik maupun mental
    d. Santunan kematian
3. Badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dokter pemeriksaan dan atau dokter penasehat mendapatkan dan membayar semua biaya dan

santunan langsung kepada tenaga kerja paling lama 1 bulan sejak diterimanya pengajuan pemabayaran jaminan.

4. Jika tenaga kerja meninggal dunia, maka pembayaran diberikan kepada yang berhak atau ahli waris.
5. Dalam rangka pembayaran santunan, penetapan akibat kecelakaan kerja diajukan oleh badan penyelengara berdasarkan surat keteranga dokter pemeriksa atau dokter penasehat.
6. Jika terjadi perbedaan pendapat mengenai akibat kecelakaan kerja maka penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Jika tidak dapat diterima oleh badan penyelengara atau pengusaha atau tenaga kerja maka penetapan dilakukan oleh mentri
7. Jika terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja mentri menetapkan dan menetukan dari kewajiban pengusaha untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja
8. Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan
9. Pengusaha wajib melaporkan setiap pekerja setiap kejadian kecelakaan kerja yang menimpa pekerja kepada departemen tenaga kerja dan badan penyelengara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap 1, dalam waktu tidak lebih dari 2 X 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan
10. Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada kantor defartemen tenaga kerja dan penyelengara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap 1 dalam waktu tidak lebih dari 2 X 24 jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang

menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut semetara tidak bisa bekerja atau telah berakhir, cacat sebaginan fisik maupun mental dan meninggal dunia

11. Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan yang menimpa tenagakerjanya kepada departemen tenaga kerja atau badan penyelengara setempat atau terdekat sehingga laporan kecelakaan tahap 1 dalam waktu 2 X 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan
12. Laporan yang diberikan pengusaha adalah sekaligus adalah merupakan penajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada badan penyelengara dengan melampirkan fotocopy kartu peserta jamsostek, surat keterangan dokter pemeriksa yang menerangkan tentang tingkat cacatnya pekerja yang mengalami kecelakaan, kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan dan dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh badan penyelengara
13. Pengusaha wajib melaporkan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja dalam waktu tidak kurang dari 2 X 24 jam setelah ada hasil diagnose dari dokter pemeriksa
14. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan jika masih belum mampu bekerja masih bias mendapatkan pembayaran upah sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami
15. Bandan penyelengara mengati santunan sementara tidak mampu bekerja kepada pengusaha
16. Dalam hal santunan yang diberikan oleh bandan penyelengara lebih dari yang diberikan oleh pengusaha maka selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja, jika keadaanya terbalik maka selisihnya tidak dimintakan pengembaliaanya kepada tenaga kerja

E. Kasus Dalam Praktek Penyelenggaraan Jamsostek

Seorang buruh atau pekerja bernama Surahman yang telah bekerja selama 10 tahun pada PT Kreasi Kotak Megah (KKM) yang membuat kotak (box) dari karton telah mengalami kecelakaan kerja hingga cacat permanen. namun pihak perusahaan tidak memberikan santunan apaun kepada Surahman.

Surahman bekerja sejak tahun 1999 di perusahaan yang beralamat di Jl Batang kuis Pasar IX Tanjung Mowara Kabupaten Deli Serdang, awalnya kondisi kesehatan kedua matanya masih normal (belum mengalami kebutaan), tetapi Pada 16 Februari 2005 lalu, saat sedang melakukan pekerjaan, dia mendapat kecelakaan kerja yakni tersiram minyak rasidu boiler ke seluruh tubuhnya, termasuk kedua bola matanya tersiram minyak yang mengandung zat kimia aktif.

Setelah peristiwa itu, Ia mulai merasakan kedua bola matanya mengalami gangguan penglihatan dan kemudian memeriksa matanya ke salah satu klinik di Batang Kuis, pihak klinik hanya memberikan obat tetes mata dan menerangkan hanya penyakit mata biasa. Karena penyakit matanya tidak merasa ada kesembuhan, penggugat kembali memeriksa kondisi kesehatan kedua matanya di salah satu Rumah Sakit di Tanjung Morawa dokter pemeriksa mengatakan bahwa Saraf Retina Mata penggugat rusak akibat terkena Zat Kimia.

Pada awal bulan Agustus 2008, Surahman kembali dirujuk ke Rumah Sakit di Medan hasil pemeriksaan Dokter yang menanganinya menyebutkan selamanya penggugat tidak bisa sembuh dan akan mengalami kebutaan, hal ini telah dilaporkan kepada personalia perusahaan tersebut namun selalu ada alasan tidak ada waktu untuk membahas permasalahan buruh yang menjadi korban kecelakaan kerja.

Surahman juga pernah meminta surat istirahat sakit ke perusahaan. Personalianya malah menolak dengan alasan " tidak adaya bukti hasil diagnosa dokter yang membuktikan bahwa dia mengalami kerusakan mata akibat kecelakaan kerja", karena tidak bisa melihat lagi Sejak 30 Desember 2008 Surahman tidak lagi masuk bekerja karena telah mengalami kebutaan total karena kecelakaan kerja.[11]

Akibat kecelakaan yang dialami pekerja tersebut pengusaha telah melanggar ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana yang tercantum pada Pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 ayat 1 (satu) yaitu :

"Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :keselamatan dan kesehatan kerja".

Kemudian dalam pasal 8 UU No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ayat 1(satu) yaitu :

"menyebutkan Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Tindakan perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya dan merendahkan hak-hak buruhnya".

[11] http://www.kpsmedan.org, *Sudah Buta "Santunan Kecelakaan Kerja Tak Diberikan*,diakses pada hari sabtu tanggal 27 Oktober 2011, Pukul 21.00.