

**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena
Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS
Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT. Chori Sarana Medika)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H.)*



OLEH :

INTAN SUBELA

NPM : 181010076

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Subela
Npm : 181010076
Tempat / Tanggal / Lahir : Pekanbaru, 14 Oktober 2000
Program Studi / Jurusan : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Alamat : Jl. Proyek Baru RT 005 RW 006, Kecamatan
Limapuluh Kelurahan Tanjung Rhu,
Pekanbaru, Riau
Judul : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja
Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak
Terdaftar Dalam Program BPJS
Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT. Chori
Sarana Medika)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal, dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari skripsi ini hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari orang lain.

Pekanbaru 5 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Intan Subela

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Intan Subela

181010076

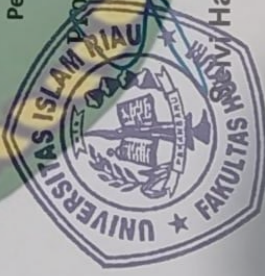
Dengan Judul :

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakeraan (Studi Kasus Pada Pt. Chori Saraha Medika

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 06 Juli 2022

Prof. Dr. Harvia Santri, S.H., M.H.



No. Reg. : 1200/I/UPM FH UIR 2021
Paper ID. : 1867148249/29 %

FS 671471



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022

NPM : 181010076
Nama Mahasiswa : INTAN SUBELA
Dosen Pembimbing : 1. LIDIA FEBRIANTI SH., MH 2.
Program Studi : ILMU HUKUM
Judul Tugas Akhir : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT.Chori Sarana Medika)
Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Legal Protection for Workers Affected by Work Accidents But Not Registered in the BPJS Employment Program (Case Study at PT. Chori Sarana Medika)
Lembar Ke :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
	26 Mei 2022	- Perbaiki Abstrak - Perbaiki Kata Pengantar		
	2 Juni 2022	- Perbaiki BAB I (sistematika)		
	7 Juni 2022	- Perbaiki kata di metode Penelitian		
	9 Juni 2022	- Perbaiki penulisan kata & rapikan disetiap BAB		
	14 Juni 2022	- Masukkan hasil wawancara dan lampiran		
	21 Juni 2022	- Tambah jumlah halaman - Tambah daftar pustaka		
	28 Juni 2022	- Perbaiki footnote dan sesuaikan dengan daftar pustaka		
	29 Juni 2022	- ACC Skripsi - Lanjut ke jurnitin		

Pekanbaru,.....
Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTGXMDIEWMDC2

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG TERKENA
KECELAKAAN KERJA TETAPI TIDAK TERDAFTAR DALAM PROGRAM BPJS
KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PADA PT. CHORI SARANA MEDIKA)**

INTAN SUBELA

NPM : 181010076

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Mengetahui,

Dekan

Dr. M. Musa, S.H., M.H

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 143/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
1. Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata / III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : INTAN SUBELA
NPM : 18 101 0076
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi kasus pada PT. Chori Sarana Medika)
 2. Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penulisan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 19 Mei 2022
Dekan


Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

ABSTRAK

Perlindungan bagi tenaga kerja sangat penting, terutama saat menghadapi resiko-resiko yang mungkin terjadi seperti kecelakaan kerja. Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, upaya tersebut dengan adanya program jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS, meski program jaminan sosial telah dirancang sejak tahun 1992, ternyata masih ada pekerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS salah satunya terdapat pada PT. Chori Sarana Medika.

Permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah bagaimanakah bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan oleh PT.Chori Sarana Medika dan apakah faktor-faktor penghambat pemenuhan kewajiban terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS oleh PT.Chori Sarana Medika.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan fakta.

Hasil dari penelitian ini adalah bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS yaitu adanya upaya perlindungan preventif dengan menyediakan klinik untuk berobat dan upaya perlindungan represif yaitu dengan memberikan santunan pengobatan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan. Saran yang dapat diberikan yaitu pihak PT seharusnya lebih mengoptimalkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja dan sebaiknya pekerja sudah didaftarkan pada hari pertama bekerja. Pemerintah juga harus mempertegas sanksi bagi perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Serta memberikan sosialisasi pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, juga sosialisasi mengenai adanya program jaminan sosial Pemerintah yaitu BPJS.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Kecelakaan Kerja, BPJS

ABSTRACT

Protection for workers is very important, especially when facing risks that may occur such as work accidents. To protect the safety of the workforce, work safety and health efforts are carried out, these efforts are carried out with the social security program organized by BPJS, although the social security program has been designed since 1992, it turns out that there are still workers who are not registered in the BPJS program, one of which is at PT. Cory Sarana Medika.

The problem raised in this paper is how the form of protection is given to workers who experience work accidents that have not been registered in the BPJS Employment program by PT. Cory Sarana Medika and what are the inhibiting factors for fulfilling obligations to workers who have work accidents that have not been registered. in the BPJS program by PT. Cory Sarana Medika?

The research method used in this paper is an empirical juridical research method with a statutory approach and a fact approach.

The results of this study are a form of protection given to workers who experience work accidents that have not been registered in the BPJS program, namely the existence of preventive protection efforts by providing clinics for treatment and repressive protection efforts, namely by providing medical compensation for workers who have work accidents that have not been registered. in BPJS Employment. Suggestions that can be given are that the PT should optimize efforts for occupational safety and health for workers and workers should be registered on the first day of work. The government must also strengthen sanctions for companies that have not registered workers in accordance with applicable regulations. As well as providing socialization on the importance of occupational safety and health, as well as socialization regarding the existence of the Government's social security program, namely BPJS

Keywords: Legal Protection, Labor, Work Accidents, BPJS

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Assalamualaikum Warrahmatulahi Wabarakatuh.

Puji Syukur pada Allah Swt yang telah memberikan penelitian **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT. Chori Sarana Medika)”**

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Sugeng dan Ibunda Kasmilah. Tak lupa terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberi semangat. Terimakasih Juga Kepada Muhammad Putra selaku Orang Spesial yang selalu mendukung dan mengarahkan Penulis dalam Penelitian Skripsi ini. Terima kasih atas segala doa, dukungan baik materi maupun moril, kesabaran, bimbingan, dan kasih sayang tak terhingga yang diberikan kepada penulis selama ini. Hanya karya kecil ini yang dapat penulis persembahkan, semoga karya kecil ini dapat membuat mereka bangga dan bahagia.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil I Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Wakil II Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil III Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS, selaku Ketua Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.

7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu, dan memberikan nasihat, saran serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selama ini banyak memberikan bantuan layanan administrasi kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan yang lagi berjuang dalam penulisan skripsi kalian

Semoga segala kebaikan, bantuan, dorongan, dan doa yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi masih adanya kekurangan terlihat dari segi materi, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pekanbaru, 19 Mei 2022

Penulis

Intan Subela

181010076

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
SURAT PERNYATAAN.....	
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING.....	
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	19
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	19
D. Tinjauan Pustaka.....	20
E. Konsep Operasional.....	32
F. Metode Penelitian.....	33
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	38
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	44

C. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja.....	56
D. Tinjauan Umum Tentang BPJS.....	64

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk perlindungan Terhadap Tenaga Kerja dan Faktor Penghambat Pemenuhan Kewajiban dalam Pendaftaran Program BPJS Ketenagakerjaan pada Tenaga Kerja di PT. Chory Sarana Medika	70
B. Penyelesaian yang Diberikan Oleh PT. Chori Sarana Medika Terhadap para Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja	80

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	92
-------------------------	----

LAMPIRAN	96
----------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang sedang mengisi kegiatan-kegiatan pembangunan dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat baik yang meliputi pembangunan fisik ataupun pembangunan non fisik. Hal itu dilakukan untuk mewujudkan salah satu cita-cita bangsa dan Negara Indonesia yaitu dalam mmencapai kesejahteraan rakyat yang harus berjalan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional tersebut.

Salah satu sarana yang mendapat perhatian dalam pembangunan Persaingan industri semakin pesat baik di tingkat regional,nasional, maupun internasional, kekuatan nya yang di dalam suatu perusahaan terletak pada orang yang ada di dalam perusahaan tersebut keselamatan kerja merupakan aspek terpenting bagi tenaga kerja yang mana diatur dalam UU No 1 Tahun 1970 yang mana keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun diudara yang berada diwilayah Republik Indonesia (pasal 2 ayat 1) dan salah satu diantaranya adalah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefenisikan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Kemajuan pembangunan telah meningkatkan kapasitas produksi yang berarti memperluas lapangan kerja atau memberikan tingkat penghasilan, sehingga taraf hidup pekerja dapat bertambah. Namun, keadaan ini tidak berlangsung secara permanen, karena penghasilan dapat berhenti sementara atau selamanya sehingga menimbulkan kerugian bagi individu yang bersangkutan. Terhentinya penghasilan biasanya ditimbulkan karena terjadinya peristiwa-peristiwa kehidupan yang menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk mencari nafkah dan bekerja, misalnya karena kecelakaan kerja ataupun hari tua, maka penanggulangannya harus dilakukan secara sistematis, terencana dan teratur. Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi kehidupan manusia untuk melangsungkan kehidupan sehari-harinya. Suatu pekerjaan memiliki makna sebagai tonggak penghasilan bagi seorang untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk dirinya sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Lalu, pekerjaan berarti sebagai bentuk untuk aktualisasi diri sehingga seseorang bisa mengenali dirinya sendiri dan bisa merasakan bahwa dirinya memiliki nilai dan lebih merasa berharga baik untuk dirinya sendiri dan keluarganya serta

lingkungannya, dengan demikian hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang harus dijunjung tinggi.

Manusia tidak pernah terlepas dari kebutuhan hidup di setiap harinya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik secara pribadi ataupun keluarganya manusia harus lah bekerja. Bekerja merupakan usaha yang di kerjakan oleh semua orang untuk mendapatkan penghasilan untuk bisa melengkapi kebutuhan hidupnya. Dalam sebuah tindakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seseorang juga memerlukan bantuan orang lain. Umumnya sebagian orang yang tidak mempunyai dana awal maka perlu bantuan orang lain untuk mendapat penghasilan.

Ketenagakerjaan merupakan suatu langkah pembangunan ekonomi, yang dimana memiliki peranan besar yang sangat signifikan didalam seluruh kegiatan aktivitas-aktivitas nasional di Negara kita, terutama yang terdapat didalam perekonomian nasional dalam produktivitas dan juga kesejahteraan. Tenaga kerja yang sangat amat melimpah juga pastinya akan memberikan suatu manfaat penting sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.¹ Sesuai dalam ketentuan yang diatur dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang-orang yang mampu melakukan

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta,2014, hlm.47

pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang ataupun jasa dalam memenuhi kebutuhan sendiri dan juga kebutuhan masyarakat.² Oleh sebab itulah tetap dibutuhkan banyaknya lapangan pekerjaan yang bisa menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang dimaksudkan disini adalah mereka yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas suatu perusahaannya masing-masing.³

Pada konteks hukum ketenagakerjaan ada 3 macam hubungan kerja yakni interaksi buruh dengan majikan disebut dengan kesepakatan kerja, aturan kantor, dan perjanjian kerja bersamasesuai dengan syarat sahnya perjanjian secara umum. Para majikan dalam menjalankan bisnis nya sangat memerlukan bantuan jasa dari para pekerjanya agar, bisnisnya bisa berjalan sesuai yang diharapkan dan tujuan lainnya untuk mendapatkan laba yang besar

Didalam era modern seperti sekarang ini, kebanyakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sangat amat terampil, dan untuk menjamin segala bentuk kesehatan dan juga keselamatan tenaga kerja maka haruslah dibentuk perlindungan untuk para tenaga kerja, karena pada saat ini banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila nantinya sewaktu-waktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat

² Pasal 1 ayat(2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* , Cet 4, raja GrafindoPersada, Jakarta,2002, hlm..76

pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya.⁴

Salah satu bidang pembangunan nasional ialah pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan. Didalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁵ Tujuan dari pembangunan nasional dalam bidang ketenagakerjaan ini sendiri ialah untuk dapat terciptanya banyak lapangan pekerjaan dan dengan lapangan pekerjaan itulah warga Negara dapat hidup bersama dengan keluarganya dalam keadaan aman, tentram, damai, dan juga hidup dalam keadaan yang layak.

Ketenagakerjaan merupakan entitas yang tidak dapat terpisahkan dalam dunia industri, dimulai dari sector manufaktur hingga industri jasa. Didalam era industrialisasi seperti sekarang ini, persoalan ketenagakerjaan semakin menunjukkan tingkat kerumitan, terutama bila dilihat dari segi hukum. Tidak heran bila masalah tersebut diikuti lahirnya banyak masalah ketentuan hukum. Belum lagi masalah persoalan implementasi hukum yang masih banyak mengalami kendala dalam prakteknya. Karenanya diperlukan pemahaman yang menyeluruh terkait substansi aturan ketenagakerjaan dan permasalahan/kasus yang timbul terkait implementasi hukum ketenagakerjaan.

⁴ Ibid, h.77

⁵ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

Seluruh tenaga kerja haruslah dapat memperoleh perlindungan akan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja karena ini merupakan salah satu hak dari setiap tenaga kerja, hal ini telah tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Adapun aspek-aspek dasar perlindungan kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang mencakup bagian dari perlindungan kerja.

Perlindungan Hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia. Adapun tujuan dari perlindungan Hukum Upaya itu sendiri menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya, suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum.

Menurut A.Khakim yang berpendapat bahwa ada 3 jenis perlindungan kerja yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan juga perlindungan teknis.

- a. Perlindungan ekonomis ialah salah satu perlindungan tenaga kerja yang merupakan bentuk dari penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk juga jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar dari kehendak para tenaga kerja. Sebagaimana yang telah diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat 1

“Para pekerja berhak atas segala penghidupan yang layak di mana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Oleh karena itulah para pekerja harus mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya seperti yang telah diatur dalam undang-undang tersebut. Dan selain itu, perusahaan wajib memperhatikan segala upaya untuk peningkatan kesejahteraan para pekerja sesuai dengan kemampuan dan kemajuan perusahaan.⁶

- b. Perlindungan sosial ialah perlindungan tenaga kerja yang berbentuk dalam jaminan kesehatan kerja. Jaminan kesehatan kerja yang dimaksudkan disini ialah jaminan berupa asuransi kesehatan yang berupa jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para nasabah asuransi tersebut apabila mereka mengalami gangguan kesehatan atau mengalami kecelakaan. Adapun program yang diterima dalam Jamsostek yaitu JHT (Jaminan

⁶ Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2017

Hari Tua), JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan), JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JK (Jaminan Kematian).

- c. Perlindungan teknis ialah perlindungan tenaga kerja yang berbentuk dalam sebuah keamanan dan keselamatan kerja seperti penyediaan APD, Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, SOP (Standard Operasional Procedure), JSA (Job Safety Analysis) dan sebagainya yang dilakukan, diupayakan, dan diperbuat, terutama agar tenaga kerja tahu bagaimana prosedur kerja yang baik, terlindungi dari resiko bahaya kerja di lingkungan kerja serta menjaga hasil produksi agar tetap aman. Bagi seluruh para pekerja, sangatlah dibutuhkan perlindungan bagi para tenaganya masing-masing, hal ini ditetapkan sesuai dalam pelaksanaan amanat UUD 1945. Seperti yang telah diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No 13 tahun 2003), merupakan seluruh hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Didaalam ketentuan pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan orang-orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang ataupun jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

masyarakat.⁷ Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah ataupun imbalan dalam wujud yang lainnya.⁸ Peran tenaga kerja selaku modal usaha didalam menjalankan pembangunan wajib didukung juga dengan adanya jaminan hak tiap para pekerja.⁹ Setiap tenaga kerja dapat diberikan peluang dalam memperoleh pekerjaan yang cocok dengan kemampuan serta keahliannya dan diberikan penghasilan yang layak sehingga bisa menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Perlindungan tenaga kerja memiliki aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, sebagaimana telah ditegaskan pada Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa setiap para pekerja ataupun buruh memiliki hak yang sama atas:

1. Kesehatan dan juga Keselamatan Kerja
2. Moral serta kesehatan, dan

⁷ Pasal 1 ayat(2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Pasal 1 ayat(3) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta,2009, hlm.6.

3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama¹⁰

Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya secara aman dan juga dapat meningkatkan produktivitas pekerjaannya masing-masing. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai peristiwa disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Tenaga Kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Kelompok yang termasuk dalam bukan angkatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mereka yang masih dalam studi
2. Golongan pengurus rumah tangga
3. Sebagian orang yang sama sekali tidak melakukan aktivitas ekonomi tetapi juga tetap memperoleh pendapatan seperti antara lain pensiunan, penerima bunga deposito dan juga sebagainya¹¹

Selanjutnya, yang dapat dikatakan dalam kelompok angkatan kerja terdiri dari orang yang bekerja dan juga orang yang sedang mencari pekerjaan atau biasa juga disebut pengangguran. Pada dasarnya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu unsur perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin para perkerja dan orang lain yang berada di sekitar tempat kerja

¹⁰ Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.29

selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta menjaga agar sumber-sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, serta menjamin kelancaran proses produksi yang faktor penting dalam meningkatkan produktivitas.

Salah satu sarana yang mendapat perhatian dalam pembangunan Persaingan industri semakin pesat baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional, kekuatannya yang di dalam suatu perusahaan terletak pada orang yang ada di dalam perusahaan tersebut keselamatan kerja merupakan aspek terpenting bagi tenaga kerja yang mana diatur dalam UU No 1 Tahun 1970 yang mana keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun diudara yang berada diwilayah Republik Indonesia (pasal 2 ayat 1) dan salah satu diantaranya adalah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Dalam rangka untuk melindungi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja agar dapat mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, maka dibutuhkanlah sebuah perlindungan yang harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.¹² Perlindungan untuk tenaga kerja dapat terjadi karna adanya perjanjian antara dua belah pihak yang disepakati oleh pekerja/buruh dan inilah yang dinamakan dengan perjanjian hubungan kerja.

¹² Ibid, h.133

Keberadaan hukum dalam kehidupan sehari-hari disini sebagai sesuatu yang diharapkan bisa melindungi, memberikan kedamaian, dan keadilan setiap orang. Jika 2 (dua) orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan, membuat sesuatu maka lahirlah sebuah perjanjian. Sama halnya di bidang pekerjaan, orang melaksanakan suatu pekerjaan akan menimbulkan adanya sebuah kesepakatan. Hakikatnya dalam sebuah perjanjian itu terdiri dari rangkaian pembicaraan yang didalamnya terdapat sebuah target-target atau impian yang akan dilaksanakan bisa berupa ucapan ataupun tulisan. Jika perjanjian tersebut berupa tulisan, maka dari kesepakatan tertulis tersebut lahirlah sebuah interaksi hukum antara dua orang atau lebih yang secara umum disebut perjanjian.

Perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian yang dimana pihak pertama mengikatkan dirinya kepada satu perintah pihak yang lain. Untuk suatu waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kekhasan dari setiap perjanjian kerja ialah dibawah perintah pihak lain, yang menunjukkan hubungan antara sipekerja dan atasan. Dalam lapangan pekerjaan, pemerintah akan menjalankan sesuatu hal yang dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja ataupun buruh dengan berbagai cara salah satunya yaitu tentang jaminan sosial yang dipergunakan untuk meningkatkan sutau kualitas kedudukan harkat dan martabat para tenaga kerja.

Jaminan sosial bisa muncul karena manusia sebagai makhluk ciptaan allah tidaklah bisa mendapat kehidupan kekal dan abadi. Bisa saja dalam

melakukan pekerjaan manusia ataupun tenaga kerja dapat mendapatkan ketidakberuntungan ataupun biasa disebut kecelakaan. Kecelakaan kerja merupakan sutau kecelakaan yang dapat terjadi dalam hubungan kerja dan juga bisa juga termasuk kecelakaan yang terjadi pada saat tenaga kerja melakukan perjalanan dari rumah ketempat kerja, atau pada melakukan pekerjaan ataupun bisa juga terkena penyakit disebabkan lingkungan kerja. Resiko inilah yang nantinya akan dihadapi oleh seluruh tenaga kerja didalam melakukan setiap pekerjaannya.¹³ Maka dari itulah diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja yang nantinya akan berakibat oleh adanya resiko sosial antara lain seperti sakit ataupun cacat karna terjadi kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan. Kesehatan dan juga keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pribadi ataupun perusahaan sesuai dengan kelompok jenis usaha.¹⁴

Program jaminan sosial tenaga kerja adalah program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risikososial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin aruspenerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomikepada masyarakat. Sesuai dengan

¹³ Tim Visi Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2014, hlm.8

¹⁴ Ibid.

kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan dalam pasal 99 ayat (1) dapat dikatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam hal ini pemerintah telah menyediakan peluang untuk para tenaga kerja supaya dapat perlindungan dari jaminan sosial yaitu melalui program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Mengenai hal ini, telah diatur dalam UU BPJS.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ialah suatu badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan suatu program jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan adanya perlindungan sosial untuk para tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Program ini dikelola berdasarkan amanat yang tertuang di dalam Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial

Nasional.¹⁵ BPJS sendiri berdiri pada tahun 1992 dan memiliki 2 bagian yaitu BPJS Kesehatan dan juga BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu program jaminan sosial bagi para tenaga kerja yang

¹⁵ Dr. Ir. Agus Purnomo, MT, "JURNAL AKUTANSI", 2 November 2020

didalamnya terdapat program seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua(JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan juga Jaminan Kematian (JKM)¹⁶. Jaminan sosial yang dimaksudkan disini berguna untuk memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja terhadap adanya resiko sosial ekonomi yang akan menimpa tenaga kerja nantinya dalam melakukan pekerjaan(kecelakaan kerja), sakit, jaminan hari tua, meninggal dunia dan lain-lain. Hal inilah yang diharapkan pemerintah agar dapat terciptanya ketenangan bagi para pekerja akan terwujud, sehingga nantinya akan menimbulkan produktivitas yang semakin berkembang pesat.

Apabila nantinya akan terjadi suatu risiko sosial terhadap para pekerja baik risiko yang berupa kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua, ataupun pensiunan, maka BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan sebuah manfaat kepada kepada para anggotanya dalam bentuk pelayanan ataupun dalam bentuk uang tunai. Adapun manfaat dari pelayanan yang dimaksud ini adalah apabila nantinya terjadi suatu kecelakaan kerja, maka pekerja bisa dapat langsung dibawa kefasilitas kesehatan yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan baik klinik ataupun rumah sakit tanpa membayarkan biaya dengan menunjukkan kartu BPJS ketenagakerjan apabila pekerja rutin membayarkan iurannya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan manfaat dari uang tunai sendiri akan didapatkan oleh pekerja ataupun ahli warisnya apabila terjadi risiko meninggal dan juga hari tua/pensiun.

¹⁶ Ibid, h.5

BPJS Ketenagakerjaan ialah salah satu program public yang dapat memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Meskipun program BPJS Ketenagakerjaan sudah berdiri sejak tahun 1992, tetapi dalam realita nya masih ada banyak buruh ataupun para pekerja yang belum mendaftarkan dirinya sebagai peserta dalam program ini sesuai dengan segala ketentuan yang berlaku. Padahal sudah tertera jelas dalam pasal 15 ayat (1) Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Salah satu contoh buruh dan juga tenaga kerja yang tidak terdaftar maupun mendaftarkan dirinya dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini adalah tenaga kerja yang tidak terikat dalam suatu perusahaan seperti tukang angkut sampah keliling dan juga tukang parkir. Memang tidak semua dari buruh yang memiliki pekerjaan tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS, tapi sebagian besarnya masih belum terdaftar dengan alasan tertentu. Selain dari tenaga kerja tersebut, tapi ada juga tenaga kerja yang sudah terikat dalam suatu perusahaan tetapi tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan contoh salah satunya adalah PT. Chori Sarana Medika.

Jika dilihat dari kenyataannya, dapat dibandingkan dengan total jumlah warga Negara yang bekerja pada sector formal maupun informal sebanyak 131,01 juta orang, jumlah tenaga kerja yang telah memiliki jaminan sosial baru mencapai sekitar 23%. Setelah diteliti, bahkan banyak perusahaan yang tidak

mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan tersebut, salah satunya yang terjadi pada PT. Chori Sarana Medika.

PT. Chori Sarana Medika adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang alat kesehatan yang beralamat di Jalan Sumber Sari III, Pekanbaru. PT Chori Sarana Medika berdiri sejak tahun 2019 hingga akhirnya bisa menjadi PT besar seperti sekarang. Perusahaan ini berawal dari perusahaan keluarga yang awalnya kecil-kecilan hingga akhirnya sebesar sekarang.

Dalam meningkatkan produktifitasnya, PT. Chori Sarana Medika memiliki banyak tenaga kerja yang berkualitas dalam berbagai bidangnya. Jenis-jenis tenaga kerja yang ada pada PT Chori Sarana Medika antara lain pekerja tetap, *daily worker*/pekerja harian lepas, dan kontrak. Pada tahun 2020, salah seorang *daily worker*/pekerja harian lepas yang bernama Sukmono Wicaksana yang berusia 46 Tahun yang bekerja dibidang *kurir alat kesehatan* mengalami kecelakaan, dan mengalami sedikit cacat dibagian tangan saat sedang mengantarkan alat kesehatan ke salah satu klinik yang bekerjasama dengan PT tersebut, saat itu Bapak Sukmono belum terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan ada hambatan dalam mendaftarkan pekerja *daily worker*/pekerja harian lepas yang dihadapi pihak PT sehingga tidak mendapatkan jaminan sosial.

Dengan adanya hal ini, pihak dari BPJS tidak dapat memaksakan kehendak dari para tenaga kerja tersebut karena takut nantinya dapat

memberikan resiko terhadap kedua belah pihak. Karna seperti yang kita tau, program BPJS Ketenagakerjaan bukanlah suatu program yang merupakan paksaan pemerintah terhadap rakyatnya, melainkan program yang diyakini dapat bermanfaat dan juga berguna bagi para tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan kedepannya.

Sudah sangat jelas disini bahwa pemerintah sudah melakukan hal yang terbaik mengenai jaminan para tenaga kerja yang saat ini bekerja di Indonesia. Dibantu juga dengan banyaknya penyuluhan yang telah banyak dilakukan oleh pihak BPJS tentang pentingnya program pemerintah yang satu ini. Pihak BPJS juga sangat mengharapkan agar masyarakat lebih berfikir kritis untuk kebaikan kehidupan mereka kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam dimana judul penelitiannya adalah **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan(Studi Kasus Pada PT. Chori Sarana Medika)”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas,rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan oleh PT. Chori Sarana Medika terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tetapi tidak ikut sebagai peserta didalam program BPJS Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah penyelesaian dari PT. Chori Sarana Medika terhadap tenaga kerja yang tidak ada keikutsertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan atas kecelakaan kerjanya?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui bentuk tanggung jawab pemerintah dan juga perusahaan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tanpa adanya jaminan keelakaan kerja dari BPJS Ketenagakerjaan.
 - b. Untuk dapat mengetahui apa saja factor yang menghambat perusahaan tidak mendaftarkan para pekerjanya kedalam program pemerintah ini.
2. Manfaat Penelitian

- a. Dapat memberikan berbagai informasi didalam bidang ilmu hukum bagi para mahasiswa ataupun masyarakat umum yang berguna untuk menambah pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS.
- b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum serta hukum ketenagakerjaan khususnya dapat memberikan solusi yang tepat bagi pemerintah, pekerja dan pihak yang bersangkutan terhadap perlindungan hukum pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Indonesia merupakan Negara yang pada dasarnya berlandaskan pada hukum atau yang biasa disebut dengan Negara hukum.¹⁷ Dimana pada hakekatnya hukum dituntut haruslah lebih tinggi dari kekuasaan, dan juga Negara haruslah menjalankan rodad pemerintahan sesuai dengan aturan yang dibuat dan berlaku. Negara hukum disini bertujuan untuk menyelenggarakan kesejahteraan jasmaniah dan juga rohaniah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum

¹⁷ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: Negara Indonesia Adalah Negara Hukum

yang benar dan juga adil, sehingga apa yang menjadi dari hak dasar warga Negara benar- benar dihormati, dilindungi, dan juga terpenuhi.¹⁸

Hukum merupakan suatu tata perbuatan manusia yang mengandung arti suatu system atau aturan. Hukum dibentuk bukanlah untuk menjadi sebuah aturan semata, tetapi hukum juga harus menjadi sesuatu yang dipahami dalam suatu kesatuan yang sistemik. Kita sebagai warga Negara yang baik tidaklah bisa melihat dan memandang hukum hanya dari satu peraturannya saja. Berbagai peraturan khusus dari suatu tata hukum yang dipersatukan juga harus dipahami hakikatnya. Dan dari pemahaman yang jelas tentang hubungan-hubungan itulah yang nantinya akan membentuk hakikat hukum yang mudah dipahami dengan sempurna.

Hukum dibentuk dan juga diciptakan sebagai suatu sarana yang digunakan untuk mengatur hak dan juga kewajiban subjek hukumnya. Selain itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi suatu subjek hukum. Hukum haruslah dilaksanakan, hal ini dilakukan agar masyarakat terlindungi dan juga untuk kepentingan manusia. Hal inilah yang dijelaskan oleh Sudikno Mertokusumo.¹⁹

Beberapa pengertian Perlindungan Hukum menurut para ahli yaitu:

¹⁸ Hariono, dkk, *Membangun Negara Hukum Yang Bermartabat*, Setara Press, Malang, 2013, hlm.5

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1993, hlm. 140

- a. Segala upaya hukum yang harus diberikan oleh para aparat penegak hukum agar memberikan rasa aman untuk masyarakat baik yang diberikan secara pikiran maupun fisik dari ancaman dari pihak manapun.

Hal ini disampaikan oleh CST kansil

- b. Perlindungan hukum merupakan ssuatu upaya untuk melindungi kepentingan seseorang ataupun masyarakat dengan cara mengelola suatu kekuasaan dan memberikan suatu siffat dan tujuan hukum itu sendiri ialah untuk membeerikan perlindungan kepada masyarakat. Hal ini disampaikan oleh Soetjipto Rahardjo.²⁰

- c. Perlindungan akan hak dan juga martabat manusia serta pengakuan hak-hak asasi manusia yang haruss dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang bersumberr dari Pancasila. Hal ini disampaikan oleh Philipus M. Hadjon²¹

Prinsip dari perlindungan hukum sendiri diambil berlandaskan dari Pancasila sebagai ideologi dan juga falsafah Negara. Prinsip perlindungan hukum Indonesia menitik beratkan pada suatu prinsip perlindungan hukum pada harkat dan juga martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

²⁰ Soetjipto Rahardjo, , *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, 1983, hlm. 121

²¹ Philipus M.Hadjon, , *Perlindungan Hukum bagi rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu,1987, hlm. 25

Sedangkan prinsip perlindungan hukum terhadap terhadap tindak pemerintah bertumpu pada hak-hak asasi manusia.

Seluruh Warga Negara Indonesia haruslah mendapatkan perlindungan hukum guna untuk memperoleh jaminan kepastian hukum dan mendapatkan jaminan keamanan. Selain itu juga, ialah agar hubungan antara pemerintah bisa berjalan dengan baik agar nantinya tidak ada sifat sepihak yang dilakukan oleh pemerintah terhadap masyarakat hukum.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Merupakan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah sebelum terjadinya sebuah pelanggaran.

Hal yang dimaksudka disini dapat berupa peraturan perundang-undangan dengan tujuan ntuk dapat mencegah suatu pelanggaran dan juga dapat memberikan batasan dalam melakukan suatu perbuatan hukum.

b. Perlindungan Hukum Represif

Merupakan perlindungan hukum yang merupakan perlindungan akhir dngan berupa pemberian sanksi seperti denda, penjara dn

juga hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Dari uraian tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif. Dalam arti lainnya, perlindungan hukum merupakan suatu bentuk gambaran dari fungsi hukum dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, kepastian dan juga kemanfaatan. Bentuk paling nyata dalam suatu perlindungan hukum adalah dengan adanya institusi penegak hukum seperti kepolisian, pengadilan, kejaksaan, dan juga lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi).

Hukum Ketenagakerjaan pada zaman dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Dalam pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Menurut ketentuan dalam pasal 1 ayat 1 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama, dan juga sesudah masa kerja. Jika dilihat menurut pasal 1 ayat 2 UU No 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan jika dilihat dari pasal 1

ayat 3 UU No 13 tahun 2003, pekerja ataupun buruh merupakan setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.²²

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yang dimulai dari zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi banyak pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis. Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

Adapun tujuan dari hukum ketenagakerjaan yaitu agar tercapainya keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan dapat melindungi tenaga kerja terhadap jahatnya kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang

²² Asri Wijayanti, Op.,Cit, h.1

dapat membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Dari perumusan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut; serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan. Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²³

Tenaga kerja menurut undang-undang no 13 tahun 2003 sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjuntak yaitu mencakup penduduk yang sudah ataupun sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sedang sekolah ataupun sedang mengurus rumah tangga.²⁴ Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa tujuan dari hukum ketenagakerjaan ialah untuk menapai tujuan pembangan

²³ Asri Wijayanti, *Op., Cit*, h.6

²⁴ Lalu Husni, *Op., Cit*, h.28

masyarakat Indonesia yang seutuhnya dengan meningkatkan harkaat, martabat, dan juga harga diiri tenaga kerja guna untuk mewujudkan banyaknya mayarakat yang sejahtera, makmur dan adil sesuai dengan penjelasan umum dari pasal 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut pendapat dari Zainal Asikin, perlindungan hukum bagi para tenaga kerja diklasifikasikan alam 3 macam yaitu:

1. Perlindungan secara ekonomis yaitu perlindungan pekerja ddilihar dari penghasilannya yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dilihat dari bentuk jaminan kesehatan kerja, dan jga kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja yang dilihat dari bentuk keamanan dan keselamatan.²⁵

Sedangkan lingkup perlindungan terhadap pekerja yang sesuai dengan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan perusahaan
2. Perlindungan tentang keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi para pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat

²⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.76

4. Perlindungan mengenai upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja²⁶

Selain itu, dalam pelaksanaan keselamatan kerja haruslah memenuhi syarat syarat agar dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya. Adapun yang merupakan syarat dari keselamatan kerja menurut undang- undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yaitu:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- c. Menceggh, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- d. Memberi kesempatan atau jalan untuk menyelamatkan diri dari waktu kejadian yang berbahaya
- e. Memberi pertolongan pada keelakaan
- f. Memberi perlindungan diri pada para pekerja
- g. Menegah dan juga mengendalikan menyebarluasnya suhu kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran
- h. Mengantisipasi dan mengendlikan timbulnya penyakit
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. Mmemelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antar tenaga kerja
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis barang
- p. Mencegah terkena aliran listrik yang bertekanan tinggi
- q. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan dan pekerjaan yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi²⁷

Dengan terpenuhinya syarat-syarat dari keselamatan kerja tersebut, maka akan tercapailah suatu keamanan yang sangat baik dan tepat yang merupakan sesuatu faktor yang sangat amat penting dalam memberikan rasa tenang bagi para pekerja yang bersangkutan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.78

²⁷ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah:

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien. Selanjutnya agar tujuan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dapat tercapai, maka diperlukan syarat-syarat keselamatan kerja seperti yang diatur dalam pasal 3 Undang-Undang No.1 Tahun 2003 tentang Keselamatan Kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup :

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan

- tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit.
 3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti.
 4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan²⁸

Kecelakaan kerja merupakan salah satu kejadian yang tidak bisa direncanakan dan diduga daatangnya sebelumnya yang mana dapat menyebabkan adanya kerugian baik pada suatu perusahaan maupun pada pekerjanya. Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut. Dari sinilah pemerintah menyediakan suatu program agar tenaga kerja mendapatkan suatu jaminan sosial yang dapat membuat kenyamanan dan juga ketentraman dalam proses bekerja. Jaminan dari BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya bisa digunakan oleh tenaga kerja yang sifatnya terikat dengan perusahaan, tetapi bisa juga

²⁸ Zainal Asikin, op.cit, h.96

digunakan oleh tenaga kerja lepas atau tunggal yang mana tidak terikat dalam suatu perusahaan atau instansi terkait.

Pembahasan tentang BPJS Ketenagakerjaan sudah banyak diteliti dan juga diikaji dalam berbagai bentuk karya ilmiah. Dari berbagai macam banyaknya karya ilmiah tentang permasalahan tersebut, peneliti akan menyajikan beberapa penelitian terdahulu sebagai kasus yang sedang penulis teliti saat ini.

Menurut Lucia Theresia dalam tesisnya yang berjudul pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan nasabah pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Manado, hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwaasannya pada masa era globalisasi perekonomian didunia saat ini, ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangatlah penting. Tidak hanya itu, letak keberadaan setiap perusahaan dalam system perekonomian di Indonesia pun juga sangatlah penting. Karna pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi inilah maka sudah seharusnya kesejahteraan tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan yang sangat baik.

Penelitian berikutnya adalah tulisan dari Raden Dendy Yudha Prawira (2015), yang berjudul “Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Di Kota Tangerang”. Penelitian ini memiliki tujuan strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh. menunjukkan belum optimal cara yang

dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Tangerang disebabkan faktor internal dan eksternal.

Sementara ini, perusahaan jaminan sosial tenaga kerja yang dulunya bernama JAMSOSTEK namun sekarang telah berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan merupakan asuransi yang berkaitan dan juga berhubungan dengan asuransi jiwa yang menyangkut didalamnya tentang kesehatan, kecelakaan, dan juga kematian bagi para nasabah-nasabahnya. BPJS memiliki cita-cita untuk menjadi perusahaan terbaik, unggul dan juga nomor satu demi memberikan pelayanan yang memuaskan untuk seluruh masyarakat Indonesia.

E. KONSEP OPERASIONAL

Berdasarkan apa yang penulis paparkan pada latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Terkena Kecelakaan Kerja Tetapi Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan(Studi Kasus Pada PT. Chori sarana Medika)”**. Untuk itu, agar tidak terjadinya kesalahpahaman pembaca dalam menafsirkan judul tersebut, maka penulis akan memberikan batasan terhadap judul tersebut.

Perlindungan hukum merupakan suatu hak yang dapat didapatkan oleh semua warga Negara secara merata dan adil, dan hak itu diberikan oleh pemerintah bila warga Negara tersebut sudah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Kecelakaan dapat didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak dapat diduga, awalnya tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas dan dapat menimbulkan banyaknya kerugian baik manusia maupun harta atau benda. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak diharapkan dan tidak terencana yang dapat menimbulkan luka, sakit, kerugian baik bagi manusia nya ataupun lingkungannya. Jadi dapat kita katakan kalau kecelakaan kerja merupakan suatu insiden yang dapat menimbulkan cedera, penyakit akibat kerja ataupun kejadian fatal(kematian)

F. METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan metodologi yang dianggap sesuai dengan keadaan objek penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis dan sifat dari penelitian ini adalah penelitian sosiologis ataupun dengan dilakukannya survey.²⁹ Maksudnya disini adalah melakukan penelitian langsung kelokasi dengan cara mengumpulkan data dan juga melakukan wawancara. Dari sifatnya sendiri, penelitian ini

²⁹ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2012, hlm.4

bersifat deskriptif³⁰ dimana penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang sangat jelas dan terperinci mengenai pelaksanaan Jaminan Kecelakaan kerja serta Perlindungan Hukum bagi para tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial pemerintah

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru, BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru, Pt. Chori Sarana Medika cabang Pekanbaru Jalan Sumber Sari III

3. Populasi dan Responden

Populasi merupakan suatu keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri-ciri yang sama.³¹ Sampel merupakan suatu himpunan bagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.³² Sedangkan responden merupakan pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan data disaat melakukan penelitian lapangan.

Adapun populasi sekaligus responden yang penulis jadikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru(1 orang)
2. Tenaga Kerja tetap PT. Chori Sarana Medika(3 orang)
3. Tenaga Kerja Kontrak PT. Chori Sarana Medika(2 orang)

³⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2004, hlm.10

³¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2005, h.118

³² *Ibid*, h.119

4. Mantan Tenaga Kerja harian lepas PT. Chori sarana Medika(1 orang)

Maka yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian saya ini adalah sebagai berikut:

Table 1.1

No	Kriteria Responden	Populasi	Responden
1.	Kepala Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan	1 Orang	1 Orang
2.	Tenaga Kerja yang akan diteliti	6 orang	6 orang
TOTAL			7 orang

Sumber Data Olahan Pada Tahun : 2021

Sehubungan dengan jumlah populasi tersebut, dalam penelitian ini data yang diambil dari para tenaga kerja menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden.

4. Data Dan Sumber Data

Data yang saya kumpulkan dari jenis penelitian ini pada dasarnya terbagi atas 2 data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh oleh peneliti melalui responden ataupun sample. Data ini dapat saja berasal dari masyarakat, pegawai instansi pemerintah, pegawai swasta ataupun bisa dari sumber lainnya, yang terpenting adalah data tersebut haruslah berhubungan dengan pokok masalah yang dibahas.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu data yang bisa didapat dari dokumen, buku, dan juga internet. Lalu nantinya data tersebut akan diolah menjadi sebuah laporan yang ada keterkaitannya dengan masalah ini

5. Alat Pengumpulan Data

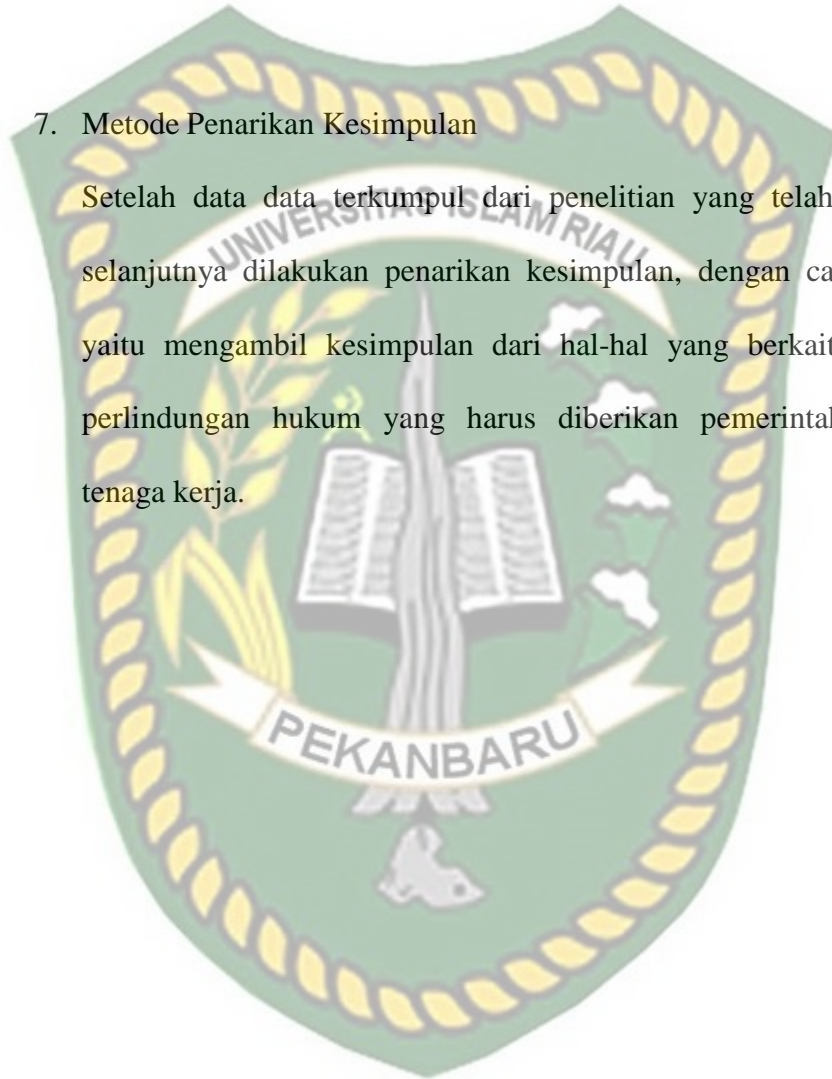
Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan wawancara. Wawancara merupakan dialog ataupun interaksi yang akan dilakukan untuk memperoleh sebuah informasi dari wawancara, dan dalam hal ini penulis melakukan tatap muka an Tanya jawab secara langsung yang dilakukan dengan responden. Wawancara yang penulis lakukan disini adalah wawancara yang telah terstruktur sebelumnya yang penulis telah siapkan sesuai data yang informasi yang diperlukan.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dan wawancara di olah dan di sajikan dalam bentuk uraian kalimat yang merupakan data kualitatif.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Setelah data data terkumpul dari penelitian yang telah dilakukan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan, dengan cara induktif yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan hukum yang harus diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).³³

Perlindungan Hukum juga dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak

³³ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan kedelapan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.49

asasi yang ada.³⁴ Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita, sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip "Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)", elemen pokok negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap "*fundamental rights*".

Hubungan hukum tersebut dilakukan antara subyek hukum, baik manusia (*natuurlijke person*), badan hukum (*Recht Persoon*) maupun jabatan (*ambt*) merupakan bentuk dari perbuatan hukum, yang mana masing-masing subyek hukum merupakan pemikul hak dan kewajiban dalam melakukan tindakan hukum berdasarkan atas kemampuan dan kewenangan. Hubungan hukum yang terjadi akibat interaksi antar subyek hukum tersebut secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan adanya relevansi serta adanya akibat-akibat hukum.³⁵ Sehingga nantinya agar suatu hubungan hukum tersebut dapat berjalan dengan seimbang serta adil dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya serta dapat menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main yang mengatur, melindungi serta menjaga hubungan tersebut.

³⁴ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.7

³⁵ *Ibid*, h.51

Menurut Philipus M. Hadjon, dimana dikemukakan bahwa perlindungan hukum di dalam kepustakaan hukum bahasa Belanda dikenal dengan sebutan "*rechtbescheming van de burgers*".³⁶ Jadi pendapat tersebut menunjukan kata perlindungan hukum merupakan terjemahan dari bahasa Belanda yakni "*rechtbescherming*". Maka perlindungan hukum diartikan suatu usaha untuk memberikan hak-hak pihak yang dilindungi sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu:³⁷

a. Perlindungan Hukum Preventif

Merupakan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah sebelum terjadinya sebuah pelanggaran.

Hal yang dimaksudka disini dapat berupa peraturan perundang-undangan dengan tujuan ntuk dapat mencegah suatu pelanggaran dan juga dapat memberikan batasan dalam melakukan suatu perbuatan hukum.

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif

³⁶ Philipus M. Hadjon, *op.cit*, h.1

³⁷ Philipus M. Hadjon, *op.cit*, h.3

pemerintah terdorong untuk bersikap hati hati dalam mengambil keputusan. Menurut Philipus M. Hadjon Preventif merupakan keputusan keputusan dari aparat pemerintah yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Tindakan preventif adalah tindakan pencegahan.

b. Perlindungan Hukum Represif

Merupakan perlindungan hukum yang merupakan perlindungan akhir dngan beruba pemberian sanksi seperti denda, penjara dn juga hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran

2. Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli

- a. Menurut CST Kansil, perlindungan hukum merupakan segala upaya hukum yang harus diberikan oleh para aparat penegak hukum agar memberikan rasa aman untuk masyarakat baik yang diberikan secara pikiran maupun fisik dari ancaman dari pihak manapun
- b. Menurut Soetjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan suatu

upaya untuk melindungi kepentingan seseorang ataupun masyarakat dengan cara mengelola suatu kekuasaan dan memberikan suatu sifat dan tujuan hukum itu sendiri ialah untuk membeerikan perlindungan kepada masyarakat.³⁸

- 
- c. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan perlindungan akan hak dan juga martabat manusia serta pengakuan hak-hak asasi manusia yang harus dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang bersumber dari Pancasila.
 - d. Menurut Muktie A Fajar, perlindungan Hukum ialah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu Tindakan hukum.

3. Dasar Hukum Perlindungan Hukum

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi

³⁸ Soetjipto Rahardjo, *op.cit*, hlm.121

dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum.³⁹

Perlindungan Hukum berdasarkan pada:

1. Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
2. Pasal 28 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”
3. Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga

³⁹ Fitri Hidayat, 2013, “Perlindungan Hukum Unsur Esensial Dalam Suatu Negara Hukum”, <http://fitrihidayat-ub.blogspot.go.id/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html> (diakses pada 30 Oktober 2016)

keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”

4. Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.⁴⁰

Payaman Simanjuntak menyatakan tenaga kerja (*manpower*) adalah “penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga⁴¹. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia”. Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yaitu antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 69 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur dibawah 13 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja atau dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk, yaitu penduduk dalam usia kerja.

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :

- a. golongan yang bekerja, dan

⁴⁰ Lalu Husni, *op.cit*, hlm.28

⁴¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, bhineka cipta, Jakarta, 2001, hlm.3

- b. golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

Adapun macam-macam tenaga kerja meliputi :

- a. pegawai negeri
- b. pekerja formal
- c. pekerja informal
- d. orang yang belum bekerja atau pengangguran.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

- a. Hak Tenaga Kerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin

kesamaan kesempatan dan juga seta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja ataupun buruh.⁴² Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.⁴³ Adapun hak tenaga kerja ialah sebagai berikut:

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perijinan akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari Pihak majikan/perusahaan
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selamahubungan kerja berlangsung
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.⁴⁴
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

⁴² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1, Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta,2011, hlm.14

⁴³ *Ibid*, hlm.15

⁴⁴ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanyak Jawab*, Balai akasara, Jakarta, 2001, hlm.45

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan

- memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
 7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
 9. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
 10. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh

jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

11. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

12. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.⁴⁵

b. Kewajiban tenaga kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban- kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut :

a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja

⁴⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 103

melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.

- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan- aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertibperusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang

seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.⁴⁶

c. Perlindungan Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.⁴⁷ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur hal itu, diantaranya:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa

⁴⁶ F.X. Djumaldji, 2008, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta, h.43

⁴⁷ Wiwiho Soedjono, 2000, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, h.42

- diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
 4. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
 5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
 6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
 7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesucilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
 8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemausiaan (Pasal 88 ayat (1))
 9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
 10. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh (Pasal 104 ayat (1))⁴⁸

Secara yuridis, Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Adapun Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit, dan aliran politik.

⁴⁸ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.31-32

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut UU

Ketenagakerjaan:

1. perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan perusahaan;
2. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁴⁹

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Soepomo dalam Asikin perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵⁰

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa. Jika

⁴⁹ *Ibid*, hlm.32

⁵⁰ *Ibid*, hlm.33

pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

Dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1)
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 7)
- f. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116)

C. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja. Demikian juga kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja, yaitu :

- a. Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
- b. Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
- c. Golongan ketiga, yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui.⁵¹

Sedangkan menurut Manullang, keelakaan kerja itu meliputi:

- a. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau lingkungan tempat kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilewati setiap hari.
- c. Kecelakaan terjadi di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- d. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.⁵²

Dalam kaitanya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat di kategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah:

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, dalam perjalanan memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh jaminan kecelakaan kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi di mes/perkemahan yang tidak berada dilokasi tempat kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan.
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan

⁵¹ Zaeni Asyhadie, *op.cit*, h.131

⁵² Sendjun H. Manullang, *op.cit*, h.115

meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.⁵³

Kecelakaan didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak terduga, semula tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi manusia dan atau harta benda, sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.⁵⁴ Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan dapat berupa banyak hal yang mana telah dikelompokkan menjadi 5, yaitu :

- a. Kerusakan;
- b. Kekacauan organisasi;
- c. Keluhan, kesakitan dan kesedihan;
- d. Kelainan dan cacat;
- e. Kematian.

Pada dasarnya terjadinya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. *Unsafe Condition*

Dimana kecelakaan terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman,

⁵³ Zaeni Asyhadie, *op.cit*, hlm.137

⁵⁴ Anonim, 2015, "Defenisi dan Pengertian Kecelakaan Kerja Serta Latar Belakang Faktor Terjadinya Kerja" URL: <http://www.defenisi-pengertian.com/2015/07/defenisi-pengertian-faktor-kecelakaan-kerja.html>(diakses tanggal 28 Oktober 2016)

sebagai akibat dari :

- a. Mesin, Peralatan, Bahan, dsb
- b. Lingkungan Kerja
- c. Proses Kerja
- d. Sifat Pekerjaan
- e. Cara Kerja

2. *Unsafe Action*

Dimana kecelakaan terjadi karena perbuatan/tindakan yang tidak aman, sebagai akibat dari :

- a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan
- b. Karakteristik fisik
- c. Karakteristik mental psikologis
- d. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman⁵⁵

Selain itu ada beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja yang dikategorikan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu faktor teknis, faktor non-teknis dan faktor alam.

⁵⁵ *Ibid*

1. Faktor Teknis

a. Tempat kerja

Tempat kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, seperti ukuran ruangan tempat kerja, penerangan, ventilasi udara, suhu tempat kerja, lantai dan kebersihan luangan, kelistrikan ruang, pewarnaan, gudang dan lain sebagainya. Jika tempat kerja tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, maka kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi.

b. Kondisi peralatan

Mesin-mesin dan peralatan kerja pada dasarnya mengandung bahaya dan menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Misalnya karena mesin atau peralatan yang berputar, bergerak, bergesekan, bergerak bolak-balik, *belt* atau sabuk yang berjalan, roda gigi yang bergerak, transmisi serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, mesin dan peralatan yang potensial menyebabkan kecelakaan kerja harus diberi pelindung agar tidak membahayakan operator atau manusia.

c. Bahan-bahan dan peralatan yang bergerak

Pemindahan barang-barang yang berat atau yang berbahaya (mudah meledak, pelumas, dan lainnya) dari satu tempat ke tempat yang lain sangat memungkinkan terjadi kecelakaan kerja. Untuk menghindari kecelakaan kerja tersebut, perlu dilakukan pemikiran dan perhitungan yang matang, baik metode memindahkannya, alat yang

digunakan, jalur yang akan di lalui, siapa yang bisa memindahkan dan lain sebagainya. Untuk bahan dan peralatan yang berat diperlukan alat bantu seperti *forklift*. Orang yang akan mengoperasikan alat bantu ini harus mengerti benar cara menggunakan *forklift*, karena jika tidak, kemungkinan akan timbul kesalahan dan mengancam keselamatan lingkungan maupun tenaga kerja lainnya.


d. Transportasi

Kecelakaan kerja yang diakibatkan dari penggunaan alat transportasi juga cukup banyak. Dari penggunaan alat yang tidak tepat (asal-asalan), beban yang berlebihan (*overloading*), jalan yang tidak baik (turunan, gelombang, licin, sempit), kecepatan kendaraan yang berlebihan, penempatan beban yang tidak baik, semuanya bisa berpotensi untuk terjadinya kecelakaan kerja. Upaya untuk mengatasi hal tersebut di atas, diantaranya adalah memastikan jenis transportasi yang tepat dan aman, melaksanakan operasi sesuai dengan *Standart Operational Procedure* (SOP), jalan yang cukup, penambahan tanda- tanda keselamatan, pembatasan kecepatan, jalur khusus untuk transportasi (misal dengan warna cat) dan lain sebagainya.

e. *Tools* (Alat)

Kondisi suatu peralatan baik itu umur maupun kualitas sangat

mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Alat-alat yang sudah tua kemungkinan rusak itu ada. Apabila alat itu sudah rusak, tentu saja dapat mengakibatkan kecelakaan. Melakukan peremajaan pada alat-alat yang sudah tua dan melakukan kualitas kontrol pada alat-alat yang ada di tempat kerja.⁵⁶

- 
2. Faktor Non Teknis
 - a. Ketidaktahuan;
 - b. Kemampuan yang kurang;
 - c. Ketrampilan yang kurang
 - d. Bermain-main;
 - e. Bekerja tanpa peralatan keselamatan
 3. Faktor Alam
 - a. Gempa bumi;
 - b. Banjir;
 - c. Tsunami
 - d. Tornado/Putting Beliung

2.Landasan yang Mengatur Jaminan Kecelakaan Kerja

⁵⁶ *Ibid.*

BPJS Ketenagakerjaan merupakan penyelenggara jaminan sosial yang berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program Jaminan Kematian (JK), program Jaminan Pensiun (JP) dan Program Jaminan Kematian (JKM).

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.⁵⁷

Pembayaran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya berupa:

⁵⁷ Lalu Husni, *op.cit*, hlm.153

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kerumah sakit dan atau/ kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
- b. Biaya pemeriksaan dan/atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan/ atau alat ganti (*prothose*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.⁵⁸

Sistem Jaminan Sosial Nasional (yang selanjutnya disebut SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program BPJS, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena mengalami Kecelakaan Kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (yang selanjutnya disebut PP Nomor 44 Tahun 2015).

D. Tinjauan Umum Tentang BPJS

1. Pengertian BPJS

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan

⁵⁸ Lalu Husni, *op.cit*, hlm.154

perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam Pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomi serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.

Sebelum tahun 2014 terdapat empat BUMN yang berperan sebagai penyelenggara program jaminan sosial, yaitu PT. Jamsostek, PT. Taspen, PT. Asabri dan PT. Askes.⁵⁹ Namun kemudian dalam Ketetapan MPR Nomor X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada sidang tahunan MPR RI Tahun 2001 menugaskan kepada Presiden Republik Indonesia untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. Sehingga pada awal tahun 2014,

⁵⁹ Jamsos Indonesia, 2016, "Transformasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial" URL: <http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout> 387 (diakses pada tanggal 30 Oktober 2016)

untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 5 ayat 1 Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang menyebutkan bahwa badan penyelenggara jaminan sosial harus dibentuk dengan Undang – Undang maka dibentuklah UU BPJS demi memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.⁶⁰ UU BPJS kemudian memerintahkan transformasi terhadap keempat Perseroan Terbatas yang selama ini bergerak dibidang jaminan sosial menjadi dua BPJS. PT. Askes bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (3) huruf a UU BPJS dan PT. Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 62 ayat (1) UU BPJS. Kedua perusahaan ini yang sebelumnya merupakan perusahaan Persero atau bergerak dibidang privat berubah menjadi badan publik yang mengutamakan kepentingan peserta atau nirlaba.⁶¹

Untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan sosial, pekerja/buruh harus melakukan pendaftaran dan membayar iuran sebagai peserta BPJS yang mana karena kebijakan subsidi silang seorang pekerja/buruh secara otomatis termasuk dalam katagori Bukan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (Non PBI), terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI, Anggota Polri, Pejabat Negara, Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri, Pegawai Swasta, pekerja di luar hubungan kerja atau

⁶⁰ Tim Visis Yustisia, *op.cit*, hlm.1

⁶¹ Eko Wahyudi, *op.cit*, Jakarta, hlm.55

pekerja mandiri, dan termasuk WNA yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

Hak – hak pekerja/buruh yang dulunya didapatkan dari PT. Askes yang berupa jaminan kesehatan dan yang diperoleh selama menjadi peserta Jamsostek seperti santunan berupa uang dan pelayanan kesehatan , tidak hilang karena BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) UU BPJS menyelenggarakan program jaminan kesehatan sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) UU BPJS.

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, sebagaimana telah ditegaskan pada Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

2.Tugas dan Wewenang BPJS

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang

dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dalam ketentuan Pasal 10 UU BPJS disebutkan tugas BPJS yaitu:

- a. melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b. memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- c. menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
- d. mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
- e. mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- f. membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g. memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk:

- a. menagih pembayaran Iuran;
- b. menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;
- f. mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau

- Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- g. melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan; dan
 - h. melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan terhadap Tenaga Kerja dan Faktor Penghambat Pemenuhan Kewajiban dalam Pendaftaran Program BPJS Ketenagakerjaan pada tenaga Kerja di PT. Chori Sarana Medika

Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD 1945

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.⁶²

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.⁶³ Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam Pasal 86 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan juga bahwa

⁶² Philipus M. Hadjon, *op.cit*, hlm.18

⁶³ Asri Wijayanti, *op.cit*, hlm.6

setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan kerja pada dasarnya bersumber pada 2 (dua) hal penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan

Dengan demikian maka perlindungan terhadap pekerja/buruh ini akan mencakup :

- a. norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan serta proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan
- b. norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit
- c. norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral

- d. kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.⁶⁴

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan dimana pada Pasal 4 dalam UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwasalah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan

⁶⁴ Kartasapoetra, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, hlm.43

sosial ekonomi kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam Pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomi serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.

Pembentukan UU BPJS untuk melaksanakan program Jaminan Sosial di seluruh Indonesia. Dengan Undang-Undang ini dibentuk BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS, menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”⁶⁵. Kemudian ketentuan Pasal 12 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang

⁶⁵ Undang-Undang BPJS

Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu “Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak memperjakan pekerja/buruh” dalam hal ini adalah ketentuan mengenai perjanjian kerja harian atau lepas.

Meski telah dikeluarkan ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan sosial, masih ada hambatan yang dihadapi PT. Chori Sarana Medika dalam hal mendaftarkan pekerja pada tahun 2020, yang pada saat itu terjadi kecelakaan kerja yang dialami bapak Sumono seorang *kurir* yang mengakibatkan cedera dibagian tangan saat mengantarkan alat kesehatan ke salah satu rumah sakit dan Bapak Sumono belum terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Salah satu pekerja yang bekerja di bagian *admin* Silfi Putri Anjani, sebagai pekerja kontrak ia juga tidak terdaftar dalam program jaminan sosial yang diberikan PT baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan bahkan ia tidak mengetahui mengenai adanya jaminan sosial tersebut. Menurutnya, ia belum didaftarkan karena masa kontrak kerja yang hanya 1 tahun saja. Namun, ia diberikan pelatihan teknis oleh senior dibagian *kantor* saat menyesuaikan lingkungan kerja, selain itu di *area ruangan kantor* menyediakan kotak P3K dan *in house clinic* apabila terjadi kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan ia tidak dapatbekerja maka perusahaan memberi kebijakan

dengan tidak memotong gaji pada hari itu. Selain itu sebagai pekerja kontrak, Silfi Putri Anjani juga mendapatkan bonus diluar gaji yang ia terima (wawancara tanggal 24 November 2021).

Berdasarkan keterangan tersebut pihak PT belum mengoptimalkan perlindungan hukum dalam hal jaminan sosial bagi pekerja sejak tahun 2019 hingga saat ini terhadap seluruh pekerja, dikarenakan masih ada pekerja yang belum terdaftar dalam program BPJS tersebut dengan masalah yang sama yaitu karena dikontrak selama 1 tahun, dan belum tentu diperlukan lagi oleh pihak PT. Bahkan menurut Silfi Putri Anjani dia tidak mengetahui mengenai adanya jaminan sosial.

Pada umumnya, disuatu penelitian sangat penting dijelaskan identitas informan penelitian agar pembacanya merasa yakin bahwa penelitian itu adalah asli dan hasil yang didapat bisa dipertanggung jawabkan karena penelitian yang jelas pastilah telah sesuai dengan substansi penelitiannya.

Wawancara menggunakan teknik penarikan informan. Teknik ini yaitu dengan menetapkan beberapa orang menjadi informan dan selanjutnya jika informan yang telah ditetapkan dirasa belum memenuhi kebutuhan atau jawaban yang didapat dirasa masih simpang siur, maka

informan ini akan bertambah sampai data yang diinginkan oleh peneliti sudah mencukupi atau sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Key Informan yaitu : Pimpinan PT. Chory Sarana Medika. Informan yaitu Bagian Staff Perusahaan dan tentunya para Pekerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Dari hasil serta pembahasan yang didapat oleh penulis ialah mengenai penyebab atau faktor penghambat pemenuhan kewajiban tidak terdaptarnya para pekerja kedalam program BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil dari wawancara saya bersama dengan kepala pimpinan PT. Chory Sarana Medika ialah:

“Faktor-faktor penghambat pemenuhan kewajiban pihak PT terhadap tenaga kerja dalam pendaftaran program BPJS sejak tahun 2019 sampai saat ini adalah, banyaknya para pekerja yang hanya menggunakan sistem kontrak dalam melakukan pekerjaan, dan mereka hanya dikontrak satu tahun saja dan belum tentu masa kontrak tersebut akan kami perpanjang karna banyaknya hal. Selain itu, kami merupakan suatu PT yang bergerak dibidang kesehatan dan juga banyak bekerja sama dengan beberapa rumah sakit untuk mengantarkan alat kesehatan ke rumah sakit. Untuk jamsostek kesehatan, para karyawan sudah mengurus masing masing dan secara pribadi tanpa adanya antuan dari perusahaan, sedangkan untuk jamsostek

ketenagakerjaan, perusahaan akan menjamin keselamatan pada para pekerja, dan jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan, perusahaan akan memberikan tanggungan yang tidak saling merugikan kepada pekerja asalkan kecelakaan kerja terjadi pada saat karyawan sedang dalam melakukan proses kerja”(Hasil Wawancara Pimpinan PT. Chory Sarana Medika Ibu Hartini, Selasa 22 Februari 2022)⁶⁶

Jadi, dapat penulis simpulkan adapun alasan PT. Chory Sarana Medika tidak mendaftarkan para pekerja kedalam program BPJS Ketenagakerjaan ialah:

1. Faktor pekerja yang hanya dikontrak bekerja 1 tahun saja, dan belum tentu masa kontrak tersebut diperpanjang.
2. Faktor pekerja yang tidak mau mendaftarkan dirinya dalam program BPJS, karena masa kontrak yang hanya 1 tahun saja
3. Faktor kurangnya pengetahuan pekerja mengenai BPJS.
4. Kemampuan materil dari pihak PT yang bisa memberikan tanggungan untuk para pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan mantan kurir PT. Choy Sarana Medika yang saat ini bekerja sebagai kebersihan di PT

⁶⁶ Wawancara dengan Hartini, tanggal 22 Februari 2022, 10.00 WIB, di Kantor PT. Chory Sarana Medika.

ini tidak jauh beda dengan pimpinan PT

“ Kalau dari saya sendiri pribadi menanggapi, itu merupakan hal yang tidak harus diambil pusing, karena bagi saya kecelakaan saya merupakan sebuah musibah, dan lagi pula pengobatan untuk kecelakaan saya ditanggung oleh perusahaan dan alhamdulillahnya anak saya dijadikan pengganti saya untuk menjadi kurir disini, walaupun saya hanya dijadikan petugas kebersihan, tapi itu sudah termasuk hal mulia, jarang-jarang ada pihak perusahaan yang bisa bertanggung jawab seperti ini, ya asalkan tidak ada yang dirugikan ya tidak masalah. (Hasil Wawancara Mantan Kurir PT. Chory Sarana Medika, 22 Februari 2022)⁶⁷

Adapun yang bisa saya tarik kesimpulan dari 2 narasumber yang saya wawancarai adalah tidak adanya kesalah pahaman yang terjadi antara pihak perusahaan dan para karyawan, karena mereka saling menguntungkan dari keduanya dan juga dari pemerintah sudah menyatakan bahwa BPJS bukan suatu anjuran yang sifatnya memaksa walaupun dia bersifat wajib. Jadi tidak ada salahnya jika suatu perusahaan memberikan jaminan kepada karyawannya menggunakan cara mereka tersendiri asalkan itu saling menguntungkan dan tidak ada yang dirugikan atas hal tersebut.

⁶⁷ Wawancara dengan Sumono, 22 Februari 2022, jam 10.00 WIB, di PT. Chory Sarana Medika.

B. Penyelesaian yang Diberikan oleh PT. Chori Sarana Medika Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan dalam proses yang maksimal. Berbagai upaya dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, cara mencapai tujuannya setiap organisasi mengarahkan kegiatannya untuk menghasilkan kepuasan terhadap orang lain, sama halnya dengan perpustakaan banyak upaya yang dilakukan agar meningkatkan minat baca mahasiswa sehingga telah terlaksananya proses yang diharapkan oleh perpustakaan dalam peminjaman buku. Dalam peminjaman buku diperpustakaan terjadinya perjanjian yaitu hak perorangan dan kepada pihak-pihak yang membuat perjanjian, maka apa yang diperjanjikan itu mengikat para pihak. Ini merupakan hal materil, namun bagaimana cara mereka menegaskan kesepakatan tersebut adalah merupakan hal formil dalam suatu perjanjian. Cara menunjukkan suatu perjanjian dalam pinjam pakai buku telah terjadi dapat dilakukan dengan secara lisan.

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moril kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat

manusia dan moral agama, sebagaimana telah ditegaskan pada Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.⁶⁸ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁹

Dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 ditegaskan, setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. “Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,” ketentuan Pasal 4 ayat (2) PP tersebut.

Dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 ini, peserta program JKK dan JKM terdiri dari:

⁶⁸ Wiwiho Soedjono, *op.cit*, hlm. 42

⁶⁹ Abdul Khakim, *op.cit*, hlm. 103

- 1) Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara, meliputi:
 - a. Pekerja pada perusahaan;
 - b. Pekerja pada orang perseorangan; dan
 - c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- 2) Peserta bukan penerima upah, meliputi:
 - a. Pemberi Kerja;
 - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; danPekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.

Bagi peserta yang pindah tempat kerja, menurut Ketentuan Pasal 8 PP Nomor 44 Tahun 2015 ini, wajib memberitahukan kepesertaannya kepada Pemberi Kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang dimilikinya. Selanjutnya, Pemberi Kerja tempat kerja baru wajib meneruskan kepesertaan Pekerja dengan melaporkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan sejak Pekerja bekerja pada Pemberi Kerja tempat kerja baru.

Ketentuan Pasal 8 Ayat (3) bunyi Pasal 8 Ayat (3) “Dalam hal Pemberi Kerja belum melaporkan dan membayar Iuran maka bila terjadi

risiko terhadap Pekerjaanya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini”. Dalam hal Pemberi Kerja nyata-nyata lain tidak mendaftarkan Pekerjaanya, menurut PP Nomor 44 Tahun 2015 ini, Pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam program jaminan sosial kepada BPJS Ketengakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan.

Metode dengan tanggung jawab pengusaha ini maksudnya adalah membebaskan tanggung jawab untuk menanggung buruh yang terkena resiko kerja, sepenuhnya pada pengusaha (*employers liability*). Metode ini didasarkan pada prinsip, bahwa siapa yang mempekerjakan buruh tentu harus bertanggung jawab atas buruh itu. Metode ini pernah dipergunakan hingga masa kemerdekaan akan tetapi karena dirasa mempunyai kelemahan maka metode ini pun ditinggalkan. Yang dipakai sebagai dasar untuk memberikan ganti kerugian bagi pekerja yang terkena kecelakaan kerja adalah persentase upah yang diterima setiap harinya, jika upah itu dibayar secara mingguan maka upah seharusnya adalah upah yang dibayar satu minggudibagi tujuh hari dan jika upah itu dibayar bulanan maka upah seharusnya adalah upah yang dibayar satu bulan dibagi tiga puluh.

Pembentukan UU BPJS untuk melaksanakan program Jaminan Sosial di seluruh Indonesia. Dengan Undang-Undang ini dibentuk Badan

BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Ketentuan Pasal 15 Ayat 1 UU BPJS, menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Seperti diketahui bahwa menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja, pengusaha diwajibkan untuk :⁷⁰

1. Memberikan kesehatan badan, kondisi mental dan tenaga fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya, maupun pekerja yang sudah ada secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan yang disetujui oleh petugas pengawas;
2. Menunjuk dan menjelaskan kepada tenaga kerja yang baru tentang :
 - a. kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerjanya
 - b. semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya
 - c. alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan
 - d. cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan;
4. Memasang di tempat kerja yang dipimpinnya semua gambar keselamatan kerja yang dipimpinnya dan semua bahan pembinaan lainnya pada tempat yang mudah terlihat kepada pekerja;
5. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan kepada pekerja.

⁷⁰ Undang- Undang Tentang Keselamatan Kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko- risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

Dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 dikelompokkan persentase jenis usaha berdasarkan tingkat resiko lingkungan kerja dimana jenis usaha hotel, penginapan dan ruang sewa masuk dalam kategori tingkat resiko rendah yaitu 0,54%. Maka dari itu perusahaan wajib membayar 0,54% untuk jaminan kecelakaan kerja berdasarkan upah yang diberikan kepada pekerja.

Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja⁷¹. Iuran untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran. Adapun manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja adalah sebagai berikut:

⁷¹ Tim Visi Yustisia, *op.cit*, hlm.8

1. Biaya Transport (Maksimum)
 - a. Darat/sungai/danau Rp 750.000,-
 - b. Laut Rp 1.000.000,-
 - c. Udara Rp 2.000.000,-
2. Sementara tidak mampu bekerja
 - a. Empat (4) bulan pertama, 100% x upah sebulan
 - b. Empat (4) bulan kedua, 75% x upah sebulan
 - c. Seterusnya 50% x upah sebulan
3. Biaya Pengobatan/Perawatan Rp. 20.000.000 (maksimum)
4. Penggantian gigi tiruan Rp. 2.000.000 (maksimum)
5. Santunan Cacat
 - a. Sebagian – tetap : % table x 80 upah sebulan
 - b. Total – tetap : 1. Sekaligus: 70% table x 80 bulan upah
: 2. Berkala (24 bulan) Rp. 200.000 per bulan
 - c. Kurang fungsi : % kurang fungsi x % table x 80 bulan upah
6. Santunan Kematian
 - a. Sekaligus 60% x 80 bulan upah
 - b. Berkala (24 bulan) Rp. 200.000,- per bulan
 - c. Biaya pemakaman Rp 2.000.000,-
7. Biaya Rehabilitasi
 - a. biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,-
 - b. penggantian pemberian alat bantu (orthese) maksimal 40% dari

patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi RSU pemerintah.

8. Penyakit akibat kerja, besarnya santunan dan biaya pengobatan/biaya perawatannya dengan poin ke-2 dan ke-3.⁷²

Adapun ketentuan Pasal 8 ayat (3) PP Nomor 44 Tahun 2015 yaitu, “Dalam hal Pemberi Kerja belum melaporkan dan membayar iuran maka bila terjadi risiko terhadap Pekerjaannya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini” Sangat jelas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam lingkungan kerja maka perusahaan harus bertanggung jawab atas itu. Dalam hal ini program Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu program yang harus diikuti setiap pemberi kerja dan pekerja, adapun manfaat-manfaat dalam program tersebut di atas memberikan ketenangan bagi kedua belah pihak dalam menanggulangi resiko-resiko yang mungkin saja terjadi dalam lingkungan kerja.

Sebagaimana ketentuan di atas maka sudah ada tahapan-tahapan bagi setiap pemberi kerja dan pekerja mendaftarkan diri dalam program BPJS. Pemberi Kerja maupun pekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program BPJS yang diselenggarakan Pemerintah. Selain mendapatkan manfaat proteksi

⁷² Tim Visi Yustisia, *op.cit*, hlm.8

sosial bagi Pemberi Kerja dan Pekerja, mendaftarkan diri kedalam BPJS merupakan tugas sebagai warga Negara. Adapun upaya dalam menghadapi hambatan pendaftaran pekerja dalam program BPJS yaitu:

1. Mengutamakan pekerja yang memiliki data administrasi atau KTP yang lengkap dan masih berlaku, karena KTP merupakan salah satu syarat dalam pendaftaran BPJS. Maka setiap pekerja harus membawa KTP yang masih berlaku terlebih dahulu sebelum bekerja pada perusahaan.
2. Adanya perjanjian, yaitu ketentuan mengenai satu tahun masa kontrak kerja tersebut. Perjanjian dibuat dengan jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, dalam perjanjian tersebut tentunya juga mengutamakan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja kontrak
3. Memberikan sosialisasi kepada seluruh pekerja mengenai resiko kecelakaan kerja dan kewajiban mendaftar pada program BPJS meskipun kontrak kerja yang hanya satu tahun.
4. Memberikan sosialisasi bagi pekerja yang baru bekerja pada perusahaan tentang bentuk jaminan sosial yang diselenggarakan Pemerintah yaitu BPJS.

Adapun upaya yang diberikan pihak PT sampai saat ini bagi tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS yaitu dengan adanya penyesuaian lingkungan kerja terlebih dahulu, kemudian dengan adanya kelengkapan obat-obatan dan juga alat kesehatan yang terdapat dibelakang

kantor dan memberikan kebijakan kepada pekerja kontrak apabila sakit saat jam kerja maka pihak perusahaan tidak akan memotong gaji pekerja tersebut. Upaya lain yaitu dengan adanya santunan yang sebesar Rp. 5.000.000 (maksimum) yang diberikan pihak hotel apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS dan menarik anggota keluarga pekerja tetap yang mengalami kecelakaan dan tidak memungkinkan lagi untuk bekerja.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian bab-bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan oleh PT. Chori Sarana Medika adalah dengan upaya perlindungan preventif dengan menyediakan berbagai obat dan alat kesehatan lengkap yang dapat digunakan untuk pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja dan upaya perlindungan represif yaitu memberikan santunan yang besaran nominalnya Rp. 5.000.000 (maksimum) untuk berobat diluar klinik yang disediakan pihak PT serta tidak memotong jam kerja pekerja yang izin berobat pada saat jam kerja.

Adapun faktor-faktor penghambat pemenuhan kewajiban yang dialami pihak PT yang pertama yaitu faktor hanya dikontrak 1 tahun saja dan belum tentu masa kontrak tersebut diperpanjang. Kedua, faktor pekerja yang tidak mau mendaftarkan dirinya dalam program BPJS,

karena masa kontrak yang hanya 1 tahun. Keempat, faktorpekerja yang belum mengetahui mengenai program BPJS.

B. Saran

1. Untuk menanggulangi resiko seperti kecelakaan kerja, pihak PT. Chori Sarana Medika seharusnya lebih mengoptimalkan upaya kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pekerjanya, dan sebaiknya pihak PT langsung mendaftarkan pekerjanya pada hari pertama ia bekerja kedalam program BPJS. Sebaiknya Pemerintah juga lebih memperhatikan atau lebih tegas memberi sanksi terhadap pemberi kerja atau pengusaha agar memenuhi ketentuan yang berlaku.
2. Sebaiknya pihak PT atau pemberi kerja memberikan sosialisasi pentingnya keselamatan kerja serta sosialisasi mengenai adanya program jaminan sosial Pemerintah yaitu BPJS.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1, Cet.2, Sinar Grafika, 2011
- A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanyak Jawab*, Balai Aksara, Jakarta, 1990
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, 2016
- F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja(Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Hariono, dkk, *Membangun Negara Hukum Yang Bermartabat*, Setara Press, Malang, 2013
- Kartasapoetra, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-revisi, Raja Grafindo Perada, Jakarta, 2014
- Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1989

- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bhineka ipta, Jakarta, 2001
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2004
- Soeroso, *Penghantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Soetjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, 1983
- Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1993
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2012
- Tim Visi Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2014
- Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000
- Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* , Cet 4, raja GrafindoPersada, Jakarta, 2002
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang- Undang nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang BPJS Ketenagakerjaan

C. JURNAL

Dr. Ir. Agus Purnomo, MT, "*JURNAL AKUTANSI*", 2 November 2020

Kasim, Umar. "Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja", "*Jurnal Informasi Hukum, Departemen Kehakiman* Vol. 2 Tah (2004): 6.

Lidia Febrianti."Pelaksanaan Pengupahan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan",2017

Fitri Hidayat."Perlindungan Hukum Unsur Esensial Dalam Suatu Negara Hukum", 2016

Anonim, "Defenisi dan Pengertian Kecelakaan Kerja Serta latar Belakang Faktor Terjadinya Kerja,"2016

Jamsos Indonesia,"*Transformasi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial*", 2016

D. INTERNET

<https://www.google.com/amp/s/m.bisnis.com/amp/read/20190425/12/915170/ha-k-jaminan-sosial-tenaga-kerja-masih-sering-dilupakan>, yang diakses pada 25 April 2019 pukul 09.00 WIB

