

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Istilah dan Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia di atur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ternyata banyak menimbulkan protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

Di lain pihak, ada beberapa sarjana yang pernah mempergunakan hukum ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 tenaga kerja adalah “*segala hal yang*

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *op. cit.*, hlm. 2

*berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”* Dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya dari pada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan.

Di samping itu, subjek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu “orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah,” sedangkan subjek dan objek hukum ketenagakerjaan sangatlah luas.

Untuk itu, penyusun mencoba mempergunakan istilah “hukum kerja” sebagai pengganti istilah hukum perburuhan, dengan ruang lingkup atau cakupan dan pengertian yang sama dengan hukum perburuhan, yaitu yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan keadaan bekerjanya pekerja/buruh pada suatu perusahaan. Dengan kata lain, keadaan tenaga kerja dalam masa penempatan (tenaga kerja dalam hubungan kerja).

Pada prinsipnya hukum kerja adalah: *“Serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.”*<sup>2</sup>

## **2. Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Hukum Ketenagakerjaan**

### **a. Buruh/ Pekerja**

Istilah buruh/pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor,

---

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 1.

tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue colar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “*halus*” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Pada awalnya sejak diadakan Seminar Hubungan Perburuhan pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini di dasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini Undang-Undang menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu,

disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja diganti dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 pekerja/buruh adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

**b. Pemberi Kerja/Pengusaha**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup “Ibu Rumah Tangga” dalam istilah pemberi kerja sehingga Pembantu Rumah Tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, *op. cit.*, hlm. 19

## **B. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan istilah penggantian untuk istilah hubungan perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam dekade tahun 2000-an sudah dimulai dikenal istilah hubungan industrial. Pada awalnya sejak Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila Tahun 1974 hubungan industrial dimaksudkan untuk mengganti istilah hubungan perburuhan atau hubungan kerja.

Saat ini, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16 antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh/pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945”

Jadi, dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, buruh/pekerja, dan juga pemerintah. Sementara itu, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh/pekerja dan pengusaha, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh/pekerja), mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yg berbunyi “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan buruh/pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat buruh/pekerja yang ada dalam perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>4</sup>

Mencermati uraian diatas, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis dan tidak tertulis (lisan).

Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUHPerduta dan Pasal 341 KUHD)
- b. Adanya upah (Pasal 1603 p KUHPerduta)
- c. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUHPerduta)
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus<sup>5</sup>

### **1. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkoms* hakikatnya adalah suatu perjanjian di bidang pekerjaan. Oleh karena itu jika kita akan membahas suatu perjanjian kerja, kita perlu mengetahui makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari pengertian

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, *op. cit.*, hlm. 51

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 43.

perjanjian tersebut, nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian, sama dan seimbang.

Manakala perjanjian yang tertuang dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja mempunyai perbedaan arti. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu buruh/pekerja *mengikatkan diri* dan bekerja *di bawah* perintah orang lain, yaitu pengusaha.

Namun demikian kita harus membedakan antara pengertian perjanjian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan apa yang tertuang dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak tampak untuk apa perjanjian itu dibuat, sehingga pengertiannya menjadi sangat luas, sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih jelas tujuannya yaitu untuk suatu perjanjian kerja.

#### **a. Dasar-Dasar Perjanjian Kerja**

##### **1) Kesepakatan Kedua Belah Pihak**

Yang dimaksud dengan kesepakatan kedua belah pihak adalah tidak adanya unsur paksaan atau tekanan dari pihak manapun.

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa:

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu pokok persoalan
- d) Suatu sebab yang tidak dilarang

## **2) Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum**

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya, karena anak menurut Pasal 1330 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah tergolong mereka yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian. Seseorang dianggap cakap membuat suatu perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur sekurang-kurangnya 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

## **3) Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan**

Disini pekerjaan adalah merupakan objek dari suatu perjanjian. Dalam istilah Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) adalah suatu pokok persoalan tertentu atau suatu sebab yang tidak dilarang. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang diproduksinya tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan

tersebut harus dilakukan sendiri oleh buruh/pekerja, kecuali hanya atas izin pengusaha dapat menyuruh orang lain.

**4) Pekerjaan yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku.**

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 *dapat dibatalkan*. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 3 dan 4 *batal demi hukum*.<sup>6</sup>

**2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena substansi PKB itu sendiri memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dihasilkan melalui perundingan (perjanjian) dan isinya bersifat mengikat.

Menurut Pasal 1601n KUHPerdara, perjanjian perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

---

<sup>6</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *op. cit.*, hlm. 67

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini menyesuaikan diri dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang mensyaratkan serikat pekerja yang terbentuk harus memberitahukannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Pekerja diwakili oleh serikat pekerja agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan/pengusaha karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Dalam pembuatan perjanjian kerja harus mengacu atau berpedoman pada Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian kerja harus menjabarkan isi dari PKB. Ketentuan perjanjian kerja yang tidak sesuai isi PKB menjadi tidak sah dan

yang berlaku adalah isi PKB. Dalam kedudukan seperti itu PKB merupakan alat kontrol dari perjanjian kerja dan merupakan induk dari perjanjian kerja.<sup>7</sup>

### 3. Peraturan Perusahaan

Di dalam Pasal 1 Angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian Peraturan Perusahaan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan di buat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan.<sup>8</sup>

#### C. Kewajiban Para Pihak

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi setiap pelakunya.

Pelaksanaan berbagai peraturan dibidang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih

---

<sup>7</sup> Gina Hanjariani, *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*, Perpustakaan UNNES Fakultas Hukum 2010, hlm. 22

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 23

kuat. Pengusaha dapat dikenai berbagai sanksi, meliputi sanksi pidana atas tindakan-tindakan yang termasuk dalam kategori tindak pidana kejahatan maupun pelanggaran dalam peraturan perundang-undangan perburuhan, sanksi perdata berupa pembayaran ganti kerugian dan pemenuhan hak atau sanksi administratif atas pelanggaran maupun kelalaian dalam pemenuhannya.

Pekerja/buruh mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan, mengenai peralatan kesehatan dan keselamatan kerja (alat pelindung diri) yang diwajibkan, serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila dimintai oleh Pegawai Pengawas atau Ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Adapun kewajiban pemerintah adalah menyusun peraturan perundang-undangan bidang kesehatan dan keselamatan kerja, menyediakan bantuan teknis dan asistensi, mengatur dan menerapkan pengawasan ketenagakerjaan, melaporkan hasil pengawasan ketenagakerjaan serta memberi sanksi.

Pengusaha wajib mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja, menjelaskan kondisi dan prosedur kerja yang aman, potensi bahaya, sistem dan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja, melaksanakan dan mengorganisasikan implementasi kesehatan dan keselamatan kerja, melaporkan kejadian kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja dan memasang poster-poster serta menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja secara gratis bagi para pekerja/buruhnya. Apabila terjadi suatu kecelakaan kerja atau penyakit akibat

kerja, maka pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan ganti kerugian kepada pekerja/buruhnya melalui prinsip tanggung jawab pengusaha.<sup>9</sup>

Awalnya tanggung jawab tersebut hanya dapat dituntut pemenuhannya melalui mekanisme ganti rugi secara keperdataan dimana pengusaha hanya perlu memenuhi tuntutan/permintaan pemberian ganti rugi apabila pekerja/buruh dapat membuktikan bahwa kerugian yang dideritanya adalah akibat perbuatan melawan hukum pengusaha atau wakil pengusaha dalam melakukan tugasnya. Melalui Pasal 1602 w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata kemudian diatur bahwa tanggung jawab untuk memberikan ganti rugi tersebut hanya dapat dituntut/dimintakan oleh pekerja/buruh sepanjang pengusaha dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban tersebut disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tertentu timbul sebagian besarnya disebabkan oleh kesalahan pekerja/buruh yang bersangkutan. Melalui Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 prinsip tanggung jawab pengusaha semakin mengemuka melalui ketentuan bahwa pekerja/buruh tidak diharuskan membuktikan adanya kesalahan dari pihak pengusaha untuk dapat menuntut/meminta pemberian ganti rugi atas kecelakaan kerja yang dialaminya. Kecelakaan kerja merupakan risiko perusahaan (prinsip *risk professionnel*), yang berlanjut pengembangannya sampai dengan saat ini.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1982, hlm. 107-111

<sup>10</sup> Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 96

Terdapat beberapa prinsip dalam peraturan maupun pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Secara garis besar, prinsipnya adalah perlindungan pekerja/buruh.

Iman Soepomo mengkategorikan perlindungan tersebut ke dalam tiga kelompok,<sup>11</sup> yaitu perlindungan ekonomis, berupa usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja/buruh guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan jenis ini biasanya berupa syarat-syarat kerja yang diatur dalam berbagai peraturan bidang hubungan kerja, khususnya perjanjian kerja. Perlindungan kedua adalah perlindungan sosial, yaitu usaha-usaha yang bersifat kemasyarakatan bagi pekerja/buruh agar dapat mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat. Secara khusus perlindungan jenis ini termuat dalam berbagai peraturan bidang kesehatan kerja. Selain itu terdapat perlindungan ketiga, yaitu perlindungan teknis yang mengusahakan agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat, perkakas, pesawat, mesin maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan pekerja/buruh di perusahaan. Perlindungan teknis umumnya terdapat dalam berbagai peraturan bidang keselamatan kerja.

Selanjutnya, Soetiksno berpendapat bahwa pada hakikatnya semua peraturan di bidang perburuhan bersifat memberi perlindungan kepada pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah, terhadap pihak pengusaha/majikan dan terhadap

---

<sup>11</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1974, hlm. 8

tempat dimana pekerja/buruh bekerja serta alat-alat kerjanya.<sup>12</sup> Perindungan tersebut dikategorikan sebagai perlindungan dalam arti luas, sedangkan perlindungan dalam arti sempit mencakup peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja yang hampir serupa dengan lingkup kesehatan kerja menurut Iman Soepomo dan keselamatan kerja, khususnya terkait tempat dan alat kerja.

Prinsip berikutnya adalah bahwa jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak pekerja/buruh. Ditetapkan juga bahwa jaminan tersebut mencakup perlindungan atas moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia maupun nilai-nilai agama. Selanjutnya, hak tersebut dijamin kesamaan pelaksanaan dan kesempatan perolehannya, tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya meskipun tetap perlu memerhatikan kebutuhan akan perkembangan kemajuan dunia usaha di sisi lain.

Prinsip ketiga adalah tanggung jawab pengusaha. Prinsip tersebut diatur dalam Pasal 1602w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

“Si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan”

Terdapat juga beberapa teori yang membahas mengenai prinsip tersebut, diantaranya teori *Risk Professionnelle*, *Employer's Liability*, *Reasonable Care*, maupun derivasi analog dari doktrin *Victorius Liability*. Pokok bahasan dalam teori-teori tersebut adalah bahwa pengusaha selaku pemberi kerja, bertanggung

---

<sup>12</sup> Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, Penerbit tidak tercantum, Jakarta, 1978, hlm. 23

jawab dalam konteks profesionalismenya sebagai pengusaha, atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja/buruh yang dipkerjakannya. Pengusaha harus melakukan upaya-upaya preventif untuk melindungi pekerja/buruh dari kecelakaan kerja yang diperkirakan akan beresiko mengalami cedera, penyakit, kecacatan, sampai pada kematian. Apabila upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut gagal, pengusaha tetap bertanggung jawab atas timbulnya risiko-risiko, dalam bentuk kompensasi/ganti kerugian.<sup>13</sup> Adapun sub prinsipnya mencakup tanggung jawab pengusaha untuk memastikan bahwa pekerja/buruh (alat kerja dan cara mengoperasionalkannya aman), memastikan bahwa pekerja/buruh memahami langkah-langkah pencegahan timbulnya risiko dan bahwa sarana dan prasarana pencegahannya tersedia dengan memadai dan dalam kondisi baik. Sub prinsip berikut adalah bahwa tanggungjawab-tanggungjawab tersebut diatas tidak terwakilkan/tidak dapat dialihkan.

Prinsip keempat adalah prinsip campur tangan Negara atau intervensi pemerintah. Prinsip tersebut menjelaskan dimana pemerintah berperan menyeimbangkan kedudukan pekerja/buruh sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi terhadap pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat. Sarana yang umum dilakukan adalah melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang bersifat melindungi pekerja/buruh melalui pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pelaksanaan pembatasan tersebut bersifat memaksa.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm .27

<sup>14</sup> Aloysius Uwiyono, dkk, *op. cit.*, hlm. 82

## **D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Berbicara tentang keselamatan dan kesehatan kerja, maka tidak terlepas dari pembicaraan hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan masalah esensial dalam suatu pelaksanaan hubungan kerja, karena hal tersebut dengan pelaksanaan hak asasi manusia. Buruh/pekerja walaupun berbeda kedudukan statusnya sama dengan majikan/pengusaha, adalah juga yang harkat dan martabatnya sebagai manusia wajib dihormati dan dijunjung tinggi.

Asas pokok tentang keselamatan kerja dapat dilihat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) dengan ketentuan yang mewajibkan majikan/pengusaha untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan, sehingga buruh/pekerja terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya sepanjang mengenai pekerjaan yang dilangsungkannya. Seperti yang disebutkan oleh Pasal 1602 ayat (1) dan (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) yang menyebutkan bahwa:

1. Majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas-perkakas dalam mana ia menyuruh melakukan pekerjaan mengadakan aturan yang sedemikian serta memberikan petunjuk-petunjuk hingga buruh diperlindungi terhadap bahaya bagi jiwa, kehormatan dan harta bendanya, sebegitu jauh

sebagaimana dapat dituntut sepiantasnya berhubung dengan sifat pekerjaannya.

2. Jika kewajiban itu tidak dipenuhi, majikan diwajibkan mengganti kerugian yang karenanya menimpa buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali apabila ia membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebahagian besar ada juga disebabkan oleh kesalahan kasar si buruh itu sendiri.

Istilah keselamatan menurut Imam Soepomo adalah kurang tepat karena beliau lebih condong menggunakan istilah keamanan kerja seperti yang ditulisnya dalam bukunya *Pengantar Hukum Perburuhan*. Menurutnya keamanan kerja dimaksudkan sebagai keamanan bagi buruh/pekerja selama menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang mana pekerjaan tersebut menggunakan alat atau mesin serta bahan-bahan yang berbahaya lainnya.

Jadi jelasnya bahwa keselamatan kerja itu sebenarnya adalah merupakan suatu usaha penjagaan terhadap keselamatan buruh/pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja, ataupun bahan-bahan yang digunakan pada waktu melangsungkan pekerjaan.

Sedangkan istilah Kesehatan Kerja dimaksudkan sebagai aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh/pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Kesehatan kerja dimaksud sebagai perlindungan terhadap eksploitasi tenaga buruh/pekerja oleh majikan/pengusaha.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kesehatan Kerja memuat aturan-aturan dasar mengenai pekerjaan anak, pekerjaan orang muda dan pekerjaan orang wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja.

Menurut Iman Soepomo seperti yang dikutip R. Subekti keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan penjagaan agar buruh/pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan pada pihak majikan yang hendak memeras tenaga buruh/pekerja, tetapi juga ditujukan kepada pihak buruh/pekerja itu sendiri, dimana dan bila mana buruh/pekerja yang bersangkutan memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohani.

Keselamatan dan kesehatan kerja ditempat ini, adalah pelaksanaannya ada peraturan yang merupakan dasar hukumnya, seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, di samping Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948.

Menurut Pasal 9 Bab IV Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Selanjutnya oleh Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja tersebut menyebutkan pula bahwa Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, pemberian ganti rugi, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Oleh penjelasan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja di jelaskan bahwa norma keselamatan kerja meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan dimaksud.

## **2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

### **a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga kerja**

Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraan. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui sistem Jamsostek.<sup>15</sup>

Penyelenggaraan program Jamsostek pada dasarnya berusaha memberikan rasa aman dan tenteram bagi setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tidak perlu memikirkan semua biaya

---

<sup>15</sup> Gina Hanjariani, *op. cit.*, hlm. 24

yang harus dikeluarkan untuk mengatasi masalah yang terjadi baik dari pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berbentuk uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.<sup>16</sup>

Menurut International labour Organization (ILO) dalam majalah ASTEK "Social Security pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagi usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan"<sup>17</sup>

Sebagai kebijakan pemerintah, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Ayat 1 jaminan sosial tenaga kerja diartikan dengan pengertian murni, adalah 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.<sup>18</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga beserta keluarganya;

---

<sup>16</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 131

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm. 159

<sup>18</sup> Gina Hanjariani, *op. cit.*, hlm. 25

2) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko akibat hubungan kerja.

Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi. Ini juga merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

Menurut konvensi ILO (International Labor Organization) No. 102 tahun 1952 “mempersyaratkan standar minimum jaminan sosial harus

meliputi tunjangan hari tua, santunan sakit, cacat dan kematian serta pengangguran plus pelayanan medis.“

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, “empat program yang wajib diikuti oleh perusahaan untuk pekerjanya, yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM).”

#### **b. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Adapun dasar hukum dari jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- (1) UUD 1945 Pasal 34 ayat (2) disebutkan bahwa ”Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”
- (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>19</sup>

#### **c. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)**

Menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi:

##### **I. Jaminan Kecelakaan Kerja**

---

<sup>19</sup> Gina Hanjariani, *op. cit.*, hlm. 26.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) tersebut Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951. Dalam undang-undang tersebut pada prinsipnya majikan dari suatu perusahaan bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimpa buruh. Kalau terjadi suatu kecelakaan kerja yang menimpa buruh maka majikan pada perusahaan tersebut wajib membayar sejumlah ganti kerugian kepada buruh tersebut atau keluarganya, kalau buruh tersebut meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Menurut penjelasan umum undang-undang tersebut, di masa lalu pernah dipertanyakan, hal siapakah yang bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimpa buruh pada suatu perusahaan.<sup>20</sup>

Pada permulaan revolusi industry di Eropa, teknik produksi yang mekanis, pemakaian tenaga kerja anak-anak (dari keluarga miskin), jam kerja yang terlalu lama (14 atau 15 jam sehari), sanitasi yang tiasa memadai, ketiadaan pengawasan dan perlindungan kerja telah menyebabkan pabrik/tempat kerja menjadi berbahaya dan sering terjadi kecelakaan menimpa buruh. Pada waktu itu setiap kecelakaan kerja semata-mata hanya menjaditanggung atau risiko buruh sendiri. Melihat kenyataan demikian banya orang, kaum moralis dan yang mempunyai rasa tanggung jawab social yang besar merasa simpati terhadap penderitaan buruh akibat kecelakaan kerja. Mereka itulah yang

---

<sup>20</sup> Aloysius Uwiyono, dkk, *op. cit.*, hlm. 119

secara terus menerus meminta pemerintah agar campur tangan dan mendesak pengusaha agar bertanggung jawab terhadap keselamatan dan keamanan buruh dalam bekerja sampai pada akhirnya pengusaha terpaksa menerima saran bahwa mereka yang bertanggung jawab atas setiap kecelakaan kerja dengan segala akibatnya. Sejak itu setiap Negara di Eropa melakukan berbagai usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, tidak hanya dalam hal pemberian perlindungan dan pengawasan keselamatan serta kesehatan kerja, tetapi juga sampai pada pembaruan dan penyempurnaan teknologi.<sup>21</sup>

Kalau dilihat dari sudut hukum, perihal ada atau tidaknya unsur kesalahan majikan dalam proses terjadinya suatu kecelakaan tentu saja harus jelas, dengan kejelasan itu harus dapat dibuktikan dengan suatu atau beberapa alat bukti yang sah.

Dapat dimengerti bahwa bagi buruh atau keluarganya tentu saja tidak mudah untuk membuktikan kesalahan pengusaha dalam proses terjadinya suatu kecelakaan. Hal tersebut bukan hanya disebabkan oleh kedudukan buruh yang lemah dari sudut ekonomi sehingga tidak mempunyai kekuatan moral untuk menimpakan kesalahan terhadap majikan. Upaya pembuktian adalah merupakan bagian dari kegiatan litigasi dalam proses berperkara di pengadilan di mana diperlukan

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 120

pengetahuan dan pengalaman teknis yang cukup, apalagi dalam sistem peradilan yang sangat prosesual seperti di Indonesia.<sup>22</sup>

Seorang buruh tentu saja tidak mampu kecuali jika hal itu diserahkan kepada seorang pengacara yang tentu saja dengan biaya tinggi.

Walau berbagai upaya dilakukan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja namun dalam kenyataan tidak dapat dihindari sama sekali, kecelakaan kerja tetap saja merupakan suatu ancaman bagi setiap orang yang berada di situ. Pencegahan kecelakaan berkaitan erat dengan banyak dimensi seperti perencanaan dan rancang bangun suatu perusahaan, peralatan dan bahan yang dipakai, alat keselamatan, pendidikan, sikap mental pekerja, pengawasan dan perlindungan, dan berbagai intervensi Negara dalam bentuk pengaturan. Berhubung dengan hal tersebut diatas, maka prinsip bahwa majikan dari suatu perusahaan hanya bertanggung jawab atas terjadinya suatu kecelakaan kerja dan karena itu wajib membayar ganti kerugian kepada buruh yang mengalami kecelakaan kerja kalau kecelakaan tersebut terjadi sebagai akibat kelalaian dari majikan sendiri tidaklah tepat karena tidak memecahkan masalah.

Ketidakmampuan buruh terutama dalam proses pembuktian di pengadilan tidak dapat disangkal akan berakibat bebasnya majikan dari kewajiban membayar ganti kerugian dalam kecelakaan kerja.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 121

Karena itulah dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubungan dengan Hubungan Kerja, kewajiban majikan untuk membayar ganti kerugian kepada buruh atau keluarganya yang mengalami kecelakaan kerja tidak didasarkan atas prinsip tanggung jawab terbatas seperti tersebut di atas melainkan atas prinsip risiko profesional (*risque professionnel*). Kewajiban tersebut melekat pada profesi majikan sebagai pengusaha, artinya barangsiapa yang menjalankan profesi pengusaha maka wajib membayar ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan kerja, dan kewajiban tersebut dilakukan tanpa mempermasalahkan ada atau tidaknya kesalahan pada pihak majikan tersebut.<sup>23</sup>

Pengertian kecelakaan kerja dalam undang-undang tersebut adalah kecelakaan yang terhubung dengan hubungan kerja, artinya kalau suatu kecelakaan yang menimpa buruh tidak mempunyai hubungan dengan hubungan kerja, tidaklah dianggap dalam pengertian kecelakaan kerja dan karena itu tidak akan mendapat ganti kerugian. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja.

Pertanyaan kapankah suatu kecelakaan dianggap mempunyai hubungan dengan hubungan kerja adalah merupakan suatu pertanyaan yang penting dan sering terjadi dalam praktik pelaksanaan undang-

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 122

undang tersebut. Menurut undang-undang hal itu akan diputus oleh pengadilan secara kasuistis.

Selanjutnya dalam undang-undang tersebut ditentukan bahwa kewajiban majikan membayar ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan kerja hanya berlaku bagi majikan pada perusahaan-perusahaan tentu saja, yaitu perusahaan yang disebut sebagai perusahaan yang diwajibkan membayar tunjangan. Pada umumnya perusahaan-perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan-perusahaan yang secara potensial dianggap berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan buruh.

Pada tahun 1977 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, program jaminan social yang diatur dalam peraturan pemerintah ini:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Tabungan Hari Tua
- c) Jaminan Kematian

Setiap program tersebut dilaksanakan dengan mekanisme asuransi yang dikelola oleh sebuah badan penyelenggara yaitu PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Salah satu dasar hukum dari peraturan pemerintah ini adalah Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubungan dengan Hubungan Kerja, yaitu Pasal 36. Disebut dalam pasal itu bahwa dengan Peraturan Pemerintah, perusahaan yang diwajibkan membayar

tunjangan, diwajibkan membayar iuran guna mendirikan suatu dana. Karena itu khusus dalam hal jaminan kecelakaan kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja tersebut adalah merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubungan dengan Hubungan Kerja. Jika dalam Undang-Undang Nomor 33 tahun 1947 ditentukan bahwa kewajiban membayar ganti kerugian kepada buruh yang ditimpa kecelakaan kerja dilaksanakan/dibayarkan sendiri oleh majikan yang bersangkutan, maka dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja kewajiban tersebut dilimpahkan kepada badan penyelenggara yaitu PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja, yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Iuran untuk pembiayaan jaminan kecelakaan kerja ini seluruhnya ditanggung oleh perusahaan yang bersangkutan. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kedua peraturan tersebut di atas yaitu Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubungan dengan Hubungan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja tidak berlaku lagi karena telah dicabut. Pada prinsipnya jaminan kecelakaan kerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992

Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, boleh dikatakan tidak berbeda dengan Undang-Undang yang lalu.

Jaminan kecelakaan kerja yang akan diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan meliputi:

- a) Biaya pengangkutan
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan
- c) Biaya rehabilitasi
- d) Santunan berupa uang, yang meliputi:
  - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja
  - 2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya (cacat badan ringan)
  - 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental (cacat badan berat)<sup>24</sup>

## II. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat dimana produktivitas pekerja/buruh telah dianggap menurun, sehingga perlu diganti dengan pekerja/buruh yang lebih muda termasuk cacat tetap dan total (*total and permanent disability*) yang dapat dianggap sebagai hari tua yang dini (cepat).

JHT merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko social ekonomi. Jaminan ini merupakan

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 123

sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko social dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.<sup>25</sup>

Jaminan hari tua merupakan program perlindungan bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, juga untuk pekerja yang terkena PHK. Pada dasarnya JHT merupakan komponen pensiun dasar. Dasar perhitungan jaminan ini adalah besarnya total iuran atau premi yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja. Dengan demikian, kalau tenaga kerja tersebut membayar premi jaminan hari tuanya sedikit, otomatis dia akan mendapat jaminan hari tua yang sedikit pula, begitu juga sebaliknya.

Risiko social ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadinya peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. Penyelenggaraan program ini menggunakan mekanisme asuransi social.<sup>26</sup>

Umumnya jaminan hari tua dierkan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, tetapi apabila tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bias bekerja lagi maka jaminan ini dapat diberikan. Demikian juga apabila tenaga kerja meninggal dunia, jaminan diberikan kepada ahli warisnya. Selain itu, jaminan hari tua juga dapat diberikan apabila tenaga

---

<sup>25</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 190

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 191

kerja mengalami PHK sebelum umur 55 tahun, setelah yang bersangkutan memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya lima tahun dengan masa tunggu enam bulan.

Masa kepesertaan ini diperlukan karena jaminan hari tua merupakan jaminan masa depan tenaga kerja, sehingga besarnya jaminan cukup berarti. Jaminan hari tua dapat dibayar sekaligus maupun berkala.<sup>27</sup> Jaminan hari tua yang dapat dibayar sekaligus dimaksudkan untuk memberikan bekal pada waktu tenaga kerja terputus penghasilannya, sedangkan jaminan yang dibayar secara berkala dimaksudkan untuk membantu tenaga kerja dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

### **III. Jaminan Kematian**

Kematian yang mendapat santunan melalui program ini adalah meninggal dunia pada waktu pekerja menjadi peserta jaminan social atau sebelum melewati enam bulan sejak pekerja berhenti bekerja. Jaminan kematian tersebut diberikan kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia yang diprioritaskan mulai dari janda/duda, anak, orang tua, cucu, kakek/nenek, saudara kandung, dan mertua.

JK diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

JK dibedakan antara biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Apabila seorang tenaga kerja meninggal dunia dan tidak mempunyai ahli

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 192

waris maka biaya pemakaman saja yang diberikan kepada mereka yang mengurus pemakaman tenaga kerja tersebut.<sup>28</sup>

JK ini diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun karena setelah mencapai usia tersebut tenaga kerja yang bersangkutan akan mendapat jamina hari tua. Apabila tenaga kerja tersebut meninggal dunia setelah pensiun (setelah mencapai usia 55 tahun), PT Jamsostek tidak lagi terikat pada kewajiban untuk membayar jaminan kematian terhadap ahli waris pekerja tersebut.<sup>29</sup>

#### **IV. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Setiap pekerja/buruh yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke rumah sakit dan dari rumah sakit atau tempat kerja ke rumahnya, serta santunan bila pekerja/buruh yang bersangkutan sementara tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja/buruh dan anggota keluarganya maksimum dengan tiga orang anak. Pemeliharaan kesehatan ini meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi pekerja/buruh dan bagi anggota keluarganya yang menderita sakit, misalnya dalam bentuk rawat jalan, rawat inap, obat-obatan, dan penunjang diagnostic termasuk pemeriksaan kehamilan dan perawatan persalinan. Di samping pelayanan yang bersifat umum tersebut, terdapat pula pelayanan khusus yang hanya

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 193

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 194

diberikan kepada anggota keluarganya, antara lain pelayanan kacamata, gigi palsu, alat bantu dengar, kaki atau tangan palsu, dan mata palsu.<sup>30</sup>

Adapun standar paket pelayanan program JPK meliputi pelayanan khusus dan pelayanan gawat darurat. Berbeda dengan program lain dalam jaminan sosial, program JPK ini tidak memberikan santunan atau bantuan dalam bentuk uang tunai (*cash benefits*), namun berbentuk pelayanan kesehatan.

JPK yang bias membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan pengetahuan, dan pengobatan.

Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan kartu pemeliharaan kesehatan (KPK) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.<sup>31</sup>

Manfaat JPK bagi perusahaan adalah perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif. Jenis pelayanan yang diberikan dalam program ini mulai dari dokter umu dan dokter gigi, obat-obatan, dan penunjang diagnostik, obat-obatan diberikan sesuai kebutuhan medis, pelayanan kesejahteraan ibu dan anak, pelayanan imunisasi dasar (BCG, DPT, dan Polio), pelayanan KB (IUD, vasektomi, tubetomi, suntik), dan pelayanan dokter spesialis.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 195

<sup>31</sup> Jamsostek, "Empat Program Besar", Media Indonesia, Selasa 5 Desember 2006, hlm. 9; dikutip dari Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Untuk memahami program Jamsostek lebih lanjut, perlu diketahui pula fungsi program tersebut, yaitu:<sup>32</sup>

a. Perlindungan

Perlindungan yang bersifat sukarela seperti melalui asuransi komersial tidak mampu menjamin setiap orang bersedia dan mampu menyisihkan dana untuk ikut dalam program asuransi. Untuk itu diperlukan jaminan sosial yang diselenggarakan secara kolektif dan bersifat wajib guna memungkinkan pekerja/buruh memiliki kepastian memperoleh risiko sosial dan ekonomi.

b. Produksi

Perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja/buruh dan anggota keluarganya memungkinkan pekerja/buruh untuk lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya. Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan konsentrasi penuh pada pekerjaannya akan menguntungkan pemberi kerja karena hasil produksinya juga ikut meningkat.

c. Redistribusi Pendapatan

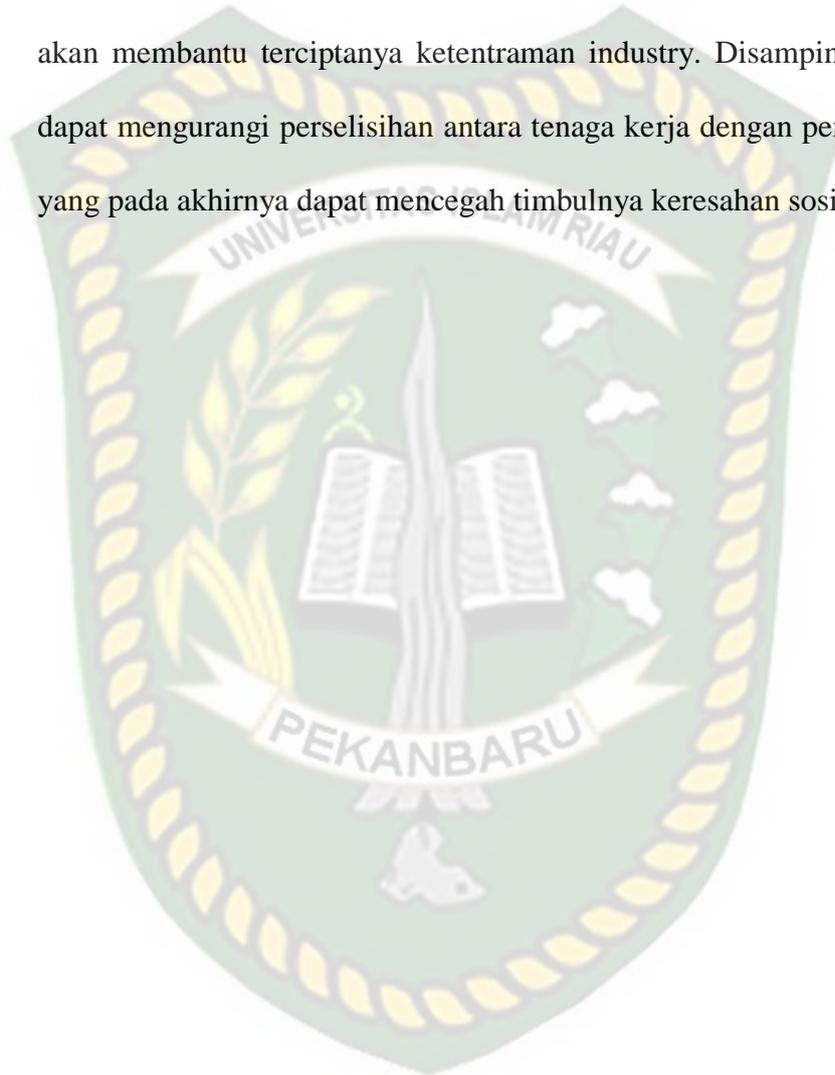
Pada program jaminan sosial yang dilaksanakan melalui sistem asuransi sosial, pekerja/buruh memberikan kontribusi sesuai dengan penghasilannya dan memperoleh jaminan sesuai dengan kebutuhannya. Penyelenggaraan jaminan sosial secara tepat dapat memungkinkan pekerja/buruh yang berpenghasilan tinggi membantu pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah.

---

<sup>32</sup> Lembaga Penelitian UI, 2000, hlm. III 5-8; dikutip dari Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

d. Kemasyarakatan

Tujuan jaminan sosial untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh sehingga minimbulkan ketenangan dalam bekerja, serta akan membantu terciptanya ketentraman industry. Disamping itu, juga dapat mengurangi perselisihan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang pada akhirnya dapat mencegah timbulnya keresahan sosial.<sup>33</sup>



---

<sup>33</sup> Adrian Sutedi, *op. cit.*, hlm. 196