

**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN
KEMATIAN TERHADAP PEKERJA JASA KONSTRUKSI PADA PT
FAJAR BERDASI GEMILANG BERDASARKAN PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 44 TAHUN 2015
DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

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

OLEH :

**GITA PRASETYA
NPM : 151010505**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :GITA PRASETYA

NPM :151010505

Tempat/Tanggal Lahir :PEKANBARU / 03 MEI 1997

Program Studi : ILMU HUKUM

Alamat : Jl. LESTARI NO. 3 PEKANBARU

Judul Skripsi : PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN
KERJA DAN JAMINAN KEMATIAN
TERHADAP PEKERJA JASA KONSTRUKSI
PADA PT FAJAR BERDASI GEMILANG
BERDASARKAN PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN NOMOR 44 TAHUN 2015
DI KOTA PEKANBARU

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 20 Februari 2019

Yang menyatakan,



(GITA PRASETYA)



Sertifikat

No. Reg : (no. 027) / (kode. I) / UPM.FHUIR/2019
1085277603 / 5%

Sertifikat Originalitas Penelitian

Menyatakan Bahwa:

Gita Prasetya
151010505

Dengan Judul :

Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi Pada
PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 Di
Kota Pekanbaru

Telah Lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 1 Maret 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Dokumen Penelitian, S.H. M.H. C.L.A



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : GITA PRASETYA

NPM : 151010505

Program Studi : HUKUM PERDATA

Judul Skripsi : PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA
DAN JAMINAN KEMATIAN TERHADAP PEKERJA
JASA KONSTRUKSI PADA PT FAJAR BERDASI
GEMILANG BERDASARKAN PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 44
TAHUN 2015 DI KOTA PEKANBARU

Pembimbing I : Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum.

Pembimbing II : Rahdiansyah, S.H.,M.H.

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF	
			Pembimbing II	Pembimbing I
1	18-12-2018	- Tambah Artikel Jurnal minimal 10 Jurnal - Dahulukan Jurnal UIR Law Review - Perbaiki Daftar Pustaka		
2	22-01-2019	- Perbaiki Jarak Antar Alinea - Perbaiki Kutipan		
3	25-01-2019	- Tambahkan Analisa		
4	29-01-2019	- Perbaiki BAB II		
5	01-02-2019	- Perbaiki Pengetikan - Koreksi Tanda Baca		
6	04-02-2019	- Perbaiki Abstrak		
7	05-02-2019	- Perbaiki Kesimpulan		
8	07-02-2019	Acc Pembimbing II Dapat dilanjutkan ke Pembimbing I		

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

9	08-02-2019	- Perbaiki Penulisan Judul - Tambahkan Kata Kunci Abstrak		
10	09-02-2019	- Perbaiki Kata Pengantar - Perbaiki Pengetikan		
11	11-02-2019	- Perbaiki Daftar Isi		
12	13-02-2019	- Tambahkan Daftar Tabel		
13	14-02-2019	- Tambahkan Daftar Singkatan		
14	16-02-2019	- Tambahkan Referensi Buku		
15	18-02-2019	- Perbaiki Tabel BAB III		
16	20-02-2019	Acc Pembimbing I dapat dilanjutkan untuk ujian		

Pekanbaru, 20 Februari 2019

Mengetahui

A.n Wakil Dekan I



Edzki Febrianto, S.H.,M.H



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 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

**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN
KEMATIAN TERHADAP PEKERJA JASA KONSTRUKSI PADA PT
FAJAR BERDASI GEMILANG BERDASARKAN PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 44 TAHUN 2015
DI KOTA PEKANBARU**

GITA PRASETYA
NPM : 151010505

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Thamrin. S, S.H., M.Hum


Rahdiansyah, S.H., M.H

Mengetahui Dekan,


Dr. Admiral, S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 009/Kpts/FH/2019
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Muda/ IV/C
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama : GITA PRASETYA
NPM : 15 101 0505
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN KEMATIAN TERHADAP PEKERJA JASA KONSTRUKSI PADA PT. FAJAR BERDASI GEMILANG BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 44 TAHUN 2015 DI KOTA PEKANBARU.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan 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 : 28 Januari 2019
Dekan

Dr. Admiral, 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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 009/Kpts/FH/2019
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Rahdiansyah, S.H., M.H.
NIP/NPK : 16 07 02539
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tk I /III/b
Jabatan Fungsional : Assiten Ahli
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama : GITA PRASETYA
NPM : 15 101 0505
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN KEMATIAN TERHADAP PEKERJA JASA KONSTRUKSI PADA PT. FAJAR BERDASI GEMILANG BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 44 TAHUN 2015 DI KOTA PEKANBARU.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan 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 : 28 Januari 2019
Dekan

Dr. Admiral, 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

NOMOR : 031 / KPTS / FH-UIR / 2019
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

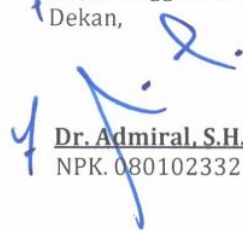
DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998 b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989 c. Nomor :
117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- | | | |
|---------------|---|--|
| N a m a | : | Gita Prasetya |
| N.P.M. | : | 151010505 |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum |
| Judul Skripsi | : | Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian terhadap pekerja jasa konstuksi pada PT Fajar Berdasi gemilang berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 44 tahun 2015 di kota pekanbaru |
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
- | | | |
|----------------------------------|---|--|
| Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Rahdiansyah, S.H., M.H | : | Sekretaris merangkap penguji sistematika |
| Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji methodologi |
| Raja Febrina, S.H., M.H | : | Notulis |
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 15 Maret 2019
Dekan,


Dr. Admiral. S.H., M.H
NPK. 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 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

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 031 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 15 Maret 2019, pada hari ini *Senin tanggal 18 Maret 2019* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (SI) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Gita Prasetya
N P M : 151010505
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian terhadap pekerja jasa konstruksi pada PT Fajar Berdasi gemilang berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 44 tahun 2015 di kota pekanbaru
Tanggal Ujian : 18 Maret 2019
Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK : 3,53
Predikat Kelulusan : Cum Laude

Ketua

Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Sekretaris

Rahdiansyah, S.H., M.H

Dosen Penguji

1. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
2. Rahdiansyah, S.H., M.H
3. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Notulen

4. Raja Febrina Zaharnika. S.H., M.H

Tanda Tangan

1.

2.

3.

4.

Pekanbaru, 18 Maret 2019
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Untuk melindungi pekerja jasa konstruksi akhirnya Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 khusus untuk sektor jasa konstruksi yang terdiri dari dua macam perlindungan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Sebagai perpanjangan tangan pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan telah bekerja melayani para pekerja dengan baik namun banyaknya perusahaan yang mempunyai pekerja terkadang belum mendaftarkan pekerjaanya kedalam BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini membuat para pekerja belum terlindungi keselamatannya saat bekerja.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah tentang Bagaimana Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru dan Apa Faktor Penghambat Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru.

Jenis penelitian termasuk ke dalam penelitian *observational research* dengan cara *survey*, penelitian ini mencari data-data seperti wawancara kepada Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, dan Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang, serta melakukan kuisisioner kepada pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang. Penelitian ini menggunakan cara deduktif yaitu menggabungkan dalil-dalil dari yang umum ke khusus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian khusus untuk para pekerja jasa konstruksi belum terlaksana dengan baik dan benar sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 yang mewajibkan pemberi kerja konstruksi untuk mendaftarkan pekerjaanya dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan. Faktor penghambat dalam Pelaksanaan Jaminan Kecelakaiaan Kerja dan Jaminan Kematian terhadap pekerja jasa konstruksi yaitu pekerja yang hanya bersifat sementara di perusahaan, faktor pekerjaan proyek konstruksi yang juga hanya sementara, dan perusahaan juga kurang memahami mengenai pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015.

Kata Kunci: Pekerja Jasa Konstruksi, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian.

ABSTRACT

To protect construction service workers, the Government of Indonesia finally issued Minister of Manpower Regulation Number 44 of 2015 specifically for the construction service sector which consisted of two types of protection namely Work Accident Guarantee (JKK) and Death Insurance (JKM). As an extension of the government, BPJS Employment has worked to serve workers well but the number of companies that have workers has sometimes not registered their workers in BPJS Employment. This makes workers not protect their safety while working.

The main problem in this study is about how the implementation of work accident insurance and collateral for death for construction service workers at PT Fajar Berdasi Gemilang based on Minister of Manpower Regulation Number 44 of 2015 in Pekanbaru City and what factors inhibit the implementation of work accident insurance and death insurance against construction service workers at PT Fajar Berdasi Gemilang Based on Minister of Manpower Regulation Number 44 of 2015 in Pekanbaru City.

This type of research is included in observational research by survey, this study looks for data such as interviews with the Head of Supervision of the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province, Head of the BPJS Employment Pekanbaru City Branch, and Director of PT Fajar Berdasi Gemilang, and questionnaire to PT Fajar Berdasi Gemilang workers. This research uses a deductive method, namely combining the arguments from the general to the specific.

The results of this study indicate that the implementation of work accident insurance and special death guarantees for construction service workers has not been implemented properly and correctly in accordance with the Minister of Manpower Regulation Number 44 of 2015 which requires construction employers to register their workers in the Work Accident Program and Death Assurance to BPJS Employment. Inhibiting factors in the implementation of guaranteed work accident and death guarantee for construction service workers are workers who are only temporary in the company, construction project work factors are also only temporary, and the company also does not understand the implementation of Minister of Manpower Regulation Number 44 of 2015.

Keywords: Construction Services Workers, Work Accident Guarantees, Death Assurance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, Segenap rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh umat manusia termasuk kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan Allahuma Shalli Allah Muhammad wa alla alihi Muhammad, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru ”**

Disamping itu juga penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (SH) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan dalam proses penulisan skripsi ini penulis mendapat dukungan baik materi maupun moril dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda H.Purwanto, ST. dan Ibunda Hj. Eka Setia Sari, A.md, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melanjutkan pendidikan, memberikan semangat serta motivasi kepada saya untuk tetap semangat dan berjuang dalam melanjutkan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Admiral,S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
4. Ibu Desi Apriani., S.H.,M.H., selaku Kepala Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Bapak Dr. Thamrin S, S.H M.Hum., selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi penulis, terimakasih atas waktu yang diberikan dalam memberikan nasihat dan bimbingan dalam proses belajar di Universitas Islam Riau.
6. Bapak Rahdiansyah,S.H.,M.H, selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi penulis, terimakasih atas waktu yang diberikan dalam memberikan nasihat dan bimbingan dalam proses pengajaran di Universitas Islam Riau.
7. Karyawan dan Karyawati Bagian Biro Administrasi Akademik Keuangan, Sekretarit UIR, Bank Unistrama, Tata Usaha Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan administrasi.
8. Saudara – Saudara tersayang yaitu Alky Chentya, S.H., Reisy Amara, Enstein Anugerah,S.E., serta saudara – saudara yang lain yang tidak bisa disebutkan satu - satu terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat – sabahatku tersayang yaitu Kemala Devi, Riska Gusfanely, dan Novira Nurhaliza. Terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Penulis mendoakan mudah-mudahan semua bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Pekanbaru, 01 Januari 2019

Penulis

Gita Prasetya



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING II	viii
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN TIM PENGUJI	ix
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR SINGKATAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A Latar Belakang Masalah	1
B Rumusan Masalah	7
C Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D Tinjauan Pustaka	8
E Konsep Operasional	21
F Metode Penelitian	22

BAB II TINJAUAN UMUM

A	Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan.....	27
B	Tinjauan Umum BPJS Ketenagakerjaan	35
C	Tinjauan Umum PT Fajar Berdasi Gemilang	41

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru.	44
B.	Faktor Penghambat Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstuksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru	68

BAB IV PENUTUP

A	Kesimpulan.....	74
B	Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tentang Populasi dan Responden.....	24
Tabel III.1	Tentang keikutsertaan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan khususnya program JKK dan JKM.....	49
Tabel III.2	Tentang perlu diberikannya jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya program JKK dan JKM.....	51
Tabel III.3	Tentang Alat Pelindung Diri (APD)	53
Tabel III.4	Tentang kecelakaan kerja.....	57
Tabel III.5	Tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja	60
Tabel III.6	Tentang pengetahuan pekerja mengenai manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.....	61
Tabel III.7	Tentang kenyamanan pekerja dalam bekerja apabila diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.....	65
Tabel III.8	Tentang tidak diberikannya Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menjadi hambatan pekerja dalam bekerja	71

DAFTAR SINGKATAN



APD	: Alat Pelindung Diri
BPJS Ketenagakerjaan	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	: Jaminan Kematian
JP	: Jaminan Pensiun
ILO	: International Labour Organization
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
SMK3	: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dan pemerataan sosial merupakan tujuan dari Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila, dalam mewujudkan hal tersebut pembangunan infrastruktur merupakan prioritas pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan pembangunan ekonomi. Salah satu upaya dalam mendukung kebijakan pembangunan ekonomi adalah dengan membangun sarana dan prasarana. Pembangunan sarana konstruksi atau pembangunan infrastruktur memerlukan bantuan dari berbagai pihak, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Perjanjian menjadi bagian paling penting untuk mengikat para pihak dan perjanjian tersebut menjadi satu bentuk undang-undang yang harus dipatuhi sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat 2 KUHPerdata Jo. Pasal 1340 KUHPerdata, dan jika para pihak tersebut tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan maka dapat berakibat hukum sampai ke pengadilan sesuai dengan mekanisme dan ketentuan hukum (Rahdiansyah, 2018).

Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha dimulai dengan adanya kesepakatan, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Namun yang terpenting dalam perjanjian tersebut akan dikemukakan oleh pekerja

tentang kesanggupannya. Kesanggupan tersebut dapat berupa kesepakatan upah yang akan diterima pekerja serta kesanggupan perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja (Febrianti, 2017).

Upah atau gaji menjadi kewajiban dari pengusaha sebagai imbalan dari jasa atau pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati dan besaran upah tersebut tentunya diatur dalam kontrak (perjanjian) yang harus sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Thamrin S, 2017). Selain pekerja diberikan upah oleh pengusaha, pekerja juga wajib diberikan perlindungan keselamatan kerja dan perlindungan sosial.

Masih tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia di berbagai sektor pekerjaan, salah satunya sektor penyelenggaraan konstruksi atau pembangunan infrastruktur. Hal ini terjadi akibat masih rendahnya kesadaran akan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Diantara berbagai sektor pekerjaan yang ada, sektor yang paling berisiko terjadinya kecelakaan kerja adalah sektor konstruksi. Data tersebut dikuatkan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dalam website resminya menyebutkan proporsi kecelakaan kerja pada sektor konstruksi adalah sebesar 32 persen sama dengan kecelakaan kerja yang terjadi bersama sektor industri manufaktur. Hal ini terlihat perbedaannya dengan sektor transportasi, kehutanan, dan pertambangan yaitu masing masing sebesar 9 persen, 4 persen, dan 2 persen (Rofiah, 2016).

Fenomena yang terjadi banyaknya kecelekaan kerja konstruksi yang terjadi di Indonesia baru baru ini yaitu jatuhnya crane pengangkat double track Light Rail

Transit (LRT) Matraman Jakarta Timur, proyek jalan tol Bekasi-Cawang-Kampung Melayu, ambruknya balok grider Tol Depok Antasari, jatuhnya crane di proyek Rel Ganda Jatinegara dan masih banyak kecelakaan kerja lainnya yang terjadi pada proyek konstruksi. Sejumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada pembangunan proyek infrastruktur dapat disebabkan oleh kelalaian pekerja, kurangnya pengawasan, serta percepatan target dalam penyelesaian proyek infrastruktur. Upaya pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan selama disiplin menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hal itulah yang seharusnya menjadi prioritas utama pada pembangunan proyek.

Berdasarkan pasal 86 Ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Mengingat tingginya risiko kecelakaan kerja yang dihadapi para pekerja jasa konstruksi, berdasarkan Pasal 86 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.” Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan

bahwa setiap pekerja wajib mendapatkan perlindungan keselamatan kerja oleh perusahaan (Kahfi, 2016).

Bekerja pada sektor jasa konstruksi mempunyai risiko yang sangat besar akan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan risiko bagi para pekerja jasa konstruksi seperti kecelakaan kerja ringan, cacat, dan meninggal dunia. Kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kesalahan pekerja ataupun disebabkan oleh kelalaian pekerja dalam melakukan pekerjaan (Riki, 2014). Risiko kecelakaan kerja tidak hanya dirasakan oleh pekerja saja namun akibat kecelakaan kerja dapat menghentikan aktivitas proyek.

Mengingat karakteristik yang cukup unik yang dimiliki oleh pekerja jasa konstruksi yaitu pekerja jasa konstruksi melakukan pekerjaan proyek yang berpindah-pindah tempat kerja tergantung pada proyek yang dikerjakan. Apabila pengerjaan proyek tersebut telah selesai maka pekerja jasa konstruksi tersebut akan berpindah ke tempat kerja yang baru (Maimun, 2007, hal. 117)

Pekerja jasa konstruksi harus sangat diperhatikan, apalagi dari segi jaminan sosial ketenagakerjaan. Adanya risiko yang timbul akibat kecelakaan kerja, maka dari itu setiap perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap pekerjanya. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan instrumen atau badan yang menjalankan program jaminan sosial untuk pekerja.

Untuk mengatasi risiko yang timbul akibat kecelakaan kerja, pemerintah telah mengeluarkan suatu aturan khusus untuk sektor jasa konstruksi, yaitu

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, Dan Perjanjian Kerja Waktu tertentu Pada Sektor Jasa Kontruksi. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 pasal 2 menyatakan bahwa “Setiap Pemberi Kerja Jasa Konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.”

Mengingat besarnya risiko yang dihadapi para pekerja jasa konstruksi, maka jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut dirasa penting. Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian diberikan kepada pekerja jasa konstruksi dari awal pekerja tersebut bekerja sampai dengan kontrak kerja berakhir. Manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya dirasakan oleh para pekerja tetapi juga dapat dirasakan oleh keluarganya. Maka penting bagi pengusaha untuk benar-benar memperhatikan hal tersebut untuk memberikan perlindungan sosial bagi pekerja dan juga terhindar dari pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Hal tersebut mengakibatkan penerapan peraturan yang ada masih jauh optimal dan pada akhirnya menyebabkan masih adanya hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi.

Dari pra survey yang penulis lakukan PT Fajar Berdasi Gemilang yaitu perusahaan yang menyediakan jasa konstruksi yang berperan sebagai kontraktor pelaksana yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengerjakan proyek-proyek seperti pembangunan jembatan dan pembangunan irigasi. Masih adanya kecelakaan kerja yang terjadi ketika proses pengerjaan proyek konstruksi di

lapangan seperti terjatuh, terkena benturan-benturan mesin operasional proyek, terluka dan kecelakaan kerja yang berakibat fatal. Tidak semua perusahaan melaksanakan perlindungan keselamatan kerja dan memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dengan baik dan masih ada perusahaan yang tidak peduli ketika pekerja nya mengalami kecelakaan kerja. PT Fajar Berdasi Gemilang memperkerjakaan sekitar 60 pekerja, yang terdiri dari 10 orang pekerja tetap, dan 50 orang pekerja yang berstatus sebagai pekerja harian lepas di lapangan setiap pengerjaan proyek. Dari 60 pekerja, hanya sebagian pekerja tetap yang didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini tentunya sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pemberi kerja konstruksi untuk mendaftarkan pekerjanya atau proyek konstruksinya ke dalam Program Jasa Kontruksi yang terdiri dari dua macam perlindungan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian pada BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan mengambil judul: **“PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN KEMATIAN TERHADAP PEKERJA JASA KONSTRUKSI PADA PT FAJAR BERDASI GEMILANG BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 44 TAHUN 2015 DI KOTA PEKANBARU”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru?
2. Apa Faktor Penghambat Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 Di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru.

Adapun yang menjadi manfaat dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat memperluas pengetahuan penulis tentang aspek hukum yang terkait dengan hukum perdata.

2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan bagi *civitas akademika* fakultas hukum Universitas Islam Riau yang berminat untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang hukum perdata.
3. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait.

D. Tinjauan Pustaka

Menurut Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “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.”

Definisi keselamatan kerja yang dikemukakan oleh Imam Soepomo yaitu “Aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan/atau bahan pengolah berbahaya.” (Uwiyono & dkk, 2014, hal. 77).

Peraturan Perundang-undangan yang dahulu terkait pengaturan tentang keselamatan kerja yaitu Veiligheids Reglement Stbl. Nomor 406 Tahun 1910 memang sudah tidak relevan dan tidak sesuai lagi diterapkan saat ini karena pesatnya perkembangan ketenagakerjaan baik dari sisi pengusaha, pekerja, maupun peralatan dan produk atau jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu terbitnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja tidak hanya

sebatas pada keselamatan kerja saja tetapi juga sudah mengatur bentuk-bentuk perlindungan terhadap kesehatan para pekerja yang tujuannya sejalan untuk melindungi pekerja dalam melakukan pekerjaan (Husni, 2001, hal. 100).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja tersebut tidak lagi hanya mengatur keselamatan kerja di daratan saja, tetapi sudah mengatur keselamatan kerja di semua tempat kerja seperti pekerjaan yang dilakukan di udara dan di laut dalam kawasan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (Hutapea, 2016).

Setiap tempat kerja atau perusahaan diwajibkan untuk menerapkan dan melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Setiap tempat kerja memiliki 3 unsur-unsur:

- a. Bentuk usaha yang bersifat ekonomi dan sosial
- b. Memiliki potensi bahaya
- c. Memiliki sumber daya manusia yang bekerja (Husni, 2001, hal. 100)

Pada umumnya suatu perusahaan menggunakan alat dan bahan yang berfungsi untuk mempermudah para pekerja dalam melakukan suatu proses pekerjaan, namun dengan seiring dengan perkembangan industri alat dan bahan tersebut juga dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai serta pekerja juga harus memahami akan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja tersebut (Uwiyono & dkk, 2014, hal. 78).

Mengingat akan pentingnya perlindungan bagi pekerja baik dari segi keselamatan maupun kesehatan di perusahaan atau di tempat kerja, pengusaha wajib melakukan pencegahan maupun meminimalkan risiko yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Wijayanti, 2016, hal. 137). Pengusaha atau pimpinan perusahaan mempunyai kewajiban dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Pengusaha atau pimpinan perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan edukasi dan sosialisasi kepada pekerja yang baru terkait:
 - a. Adanya potensi bahaya yang akan timbul dari suatu kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan karena kondisi tempat kerja maupun teknis pelaksanaan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja.
 - b. Standar keselamatan penggunaan alat-alat dan perlindungan yang dikenakan oleh pekerja.
 - c. Tata cara dan proses melakukan pekerjaan yang benar.
 - d. Pemeriksaan fisik maupun mental untuk mengetahui kesehatan pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Pengusaha atau pimpinan perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan edukasi dan sosialisasi kepada pekerja yang sedang bekerja dalam perusahaan terkait:
 - a. Melakukan Pembinaan secara berkala tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

- b. Melakukan pemeriksaan fisik maupun mental untuk mengetahui kesehatan pekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan tersebut secara teratur.
- c. Perusahaan wajib memberikan alat-alat perlindungan diri bagi seluruh pekerja untuk mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- d. Memberikan informasi, pengetahuan, serta mensosialisasikan mengenai makna dari gambar atau simbol keselamatan kerja yang terpasang di tempat kerja.
- e. Pengusaha wajib memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Setempat terkait setiap kasus kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja baik itu yang disebabkan oleh ledakan, kebakaran, dan penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja.
- f. Melakukan pembayaran terkait biaya pengawasan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada Kantor Perbendaharaan Negara.
- g. Pekerja berkewajiban untuk mematuhi semua aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas (Husni, 2001, hal. 101).

Dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja memiliki kewajiban yaitu:

- a. Memberikan informasi dan keterangan yang benar sesuai dengan apa dialami dan diketahui oleh pekerja kepada pegawai pengawas maupun ahli keselamatan dan kesehatan kerja baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah.
- b. Dalam melaksanakan pekerjaan pekerja wajib menggunakan alat-alat pelindung diri yang disediakan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah.
- c. Pekerja harus mematuhi segala ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan tempat bekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang dan peraturan yang berlaku (Husni, 2001, hal. 102).

Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi karena tidak terdapat unsur kesengajaan. Kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh pekerja sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Risiko dari kecelakaan kerja yaitu risiko kecelakaan ringan, cacat, ataupun dapat menyebabkan kematian (Asyhadie, 2008, hal. 106). Adapun 4 faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:

1. Faktor manusianya

Seperti salahnya penempatan kerja ditempat kerja dan kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja.

2. Faktor bahan dan peralatan yang digunakan

Seperti material yang digunakan tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

3. Faktor bahaya atau sumber bahaya

- a. Metode kerja yang salah, keletihan atau kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya sehingga dapat membahayakan.
- b. mesin atau peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerja dalam kondisi tidak aman atau dapat membahayakan.

4. Faktor yang dihadapi

Pekerja tidak bisa bekerja dengan sempurna karena kurangnya pemeliharaan alat atau mesin (Husni, 2001, hal. 103).

Dari faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja tersebut berdasarkan Pasal 9 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyatakan bahwa "Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang:

- a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerjanya.
- b. Tentang semua alat pengaman dan pelindung yang ada di tiap ruang kerjanya serta cara penggunaannya.
- c. Tentang semua alat pelindung diri bagi tenaga kerja dalam hal terjadinya bahaya.
- d. Tentang cara dan sikap serta perlakuan yang aman dalam pelaksanaan kerja."

Selanjutnya syarat-syarat keselamatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III Pasal 3 Tentang Keselamatan Kerja yaitu:

“Pasal 3

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri daripada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan pada pekerja
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara atau getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang

- o. Mengamankan atau memelihara segala jenis bangunan
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.”

Social Security disebut juga sebagai jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan alat atau instrumen untuk menghadapi setidak-tidaknya dapat mencegah atau mengurangi risiko yang timbul akibat kecelakaan kerja. Menurut ILO (International Labour Organization):

”Social Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan” (Asikin & dkk, 2008, hal. 98).

Sedangkan pengertian jaminan sosial menurut Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jendral International Social Security Association (ISSA) dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta bulan Juni 1980 menyebutkan bahwa:

“Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak” (Asikin & dkk, 2008, hal. 99).

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan perlindungan pekerja dalam bentuk santuan berupa uang (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun). Alat atau instrumen yang menjalankan program jaminan sosial ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Berbagai usaha-usaha yang dilakukan masyarakat atau pemerintah dalam jaminan sosial oleh Sentanoe Kertonegoro (1996:25) yang dikutip oleh Zaeni Asyhadie dikelompokkan menjadi beberapa kegiatan usaha diantaranya pertama yaitu usaha yang berbentuk pencegahan dan pengembangan, usaha ini terdiri dari berbagai kelompok usaha pelayanan sosial seperti usaha dibidang kesehatan, usaha dibidang keagamaan, usaha dibidang keluarga berencana, usaha dibidang pendidikan, usaha atau jasa bantuan hukum. Kedua yaitu usaha yang berbentuk pemulihan dan penyembuhan, usaha ini terdiri dari berbagai kelompok usaha bantuan sosial seperti usaha bantuan alam, yatim piatu, penderita cacat, bentuk ketunaan maupun usia lanjut. Ketiga yaitu usaha yang berbentuk pembinaan, usaha ini terdiri dikelompokkan sebagai usaha sarana sosial seperti koperasi transmigrasi, pengembangan perumahan, perbaikan gizi dan lain-lain. Keempat yaitu usaha yang berbentuk ketenagakerjaan sebagai jaminan sosial, usaha ini ditujukan kepada masyarakat sebagai tenaga kerja yang memiliki risiko pekerjaan dan memiliki nilai ekonomis (Asyhadie, 2008, hal. 112).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk

memperoleh Jaminan Sosial.” Jaminan sosial menjamin peristiwa-peristiwa yang terjadi yaitu kebutuhan akan pelayanan medis dan tertundanya penghasilan yang disebabkan sakit, hamil, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, hari tua, dan cacat (Asyhadie, 2008, hal. 114).

Pengaturan Jaminan Sosial tenaga kerja yang dahulu diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebelum adanya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Ketenagakerjaan telah ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan (Husni, 2015, hal. 151)

Risiko sosial ekonomi yang menimpa pekerja dalam melakukan pekerjaan yang dimaksud adalah kecelakaan kerja, hari tua, sakit, dan meninggal dunia. Hal tersebut merupakan hak tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan kepastian jaminan sosial kepada tenaga kerja (Husni, 2015, hal. 151).

Jaminan sosial ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan sebagai bentuk penghargaan kepada tenaga kerja atau pekerja yang telah memberikan waktu, tenaga, pikirannya ke tempatnya bekerja (Husni, 2015, hal. 152).

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 pasal 1 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah “Badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.”

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja jasa konstruksi yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Pejanjian Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.

Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi menyebutkan bahwa “Setiap pemberi kerja konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya dalam Program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan”.

Pekerja jasa konstruksi berhak menerima manfaat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian pada program jasa konstruksi BPJS Ketenagakerjaan yang diatur didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 Pasal 12 Ayat 1 yaitu ” Pekerja yang mengalami kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja berhak atas manfaat JKK.” Adapun manfaat JKK tersebut yaitu:

“Pasal 12 Ayat 2

- a. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:
 1. Pemeriksaan dasar dan penunjang
 2. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
 3. Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara
 4. Perawatan intensif

5. Penunjang diagnostik
6. Pengobatan
7. Pelayanan khusus
8. Alat kesehatan dan implan
9. Jasa dokter/medis
10. Operasi
11. Transfusi darah dan
12. Rehabilitasi medik
- b. Santunan berupa uang meliputi
 1. Pengangkutan biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
 2. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 3. Santunan Cacat Sebagian Anatomis, Cacat Sebagian Fungsi, dan Cacat Total Tetap;
 4. Santunan kematian dan biaya pemakaman
 5. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja
 6. Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese)
 7. Penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau

8. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja.”

Sementara itu untuk manfaat Jaminan Kematian sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015. Adapun manfaat JKM yaitu:

“Pasal 13

- (1) Pekerja yang meninggal dunia bukan karena Kecelakaan Kerja atau Penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKM.
- (2) Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:
 - a. Santunan sekaligus Rp. 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
 - b. Santunan berkala $24 \times \text{Rp.} 200.000,00 = \text{Rp.} 4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
 - c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
 - d. Beasiswa pendidikan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan sebanyak Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.
- (3) Beasiswa pendidikan anak sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf d diberikan sebanyak Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.”

E. Konsep Operasional

Agar tidak menjadi kesalahan penafsiran yang berbeda – beda dan memberikan penjelasan judul di atas, maka penulis memandang perlu memberikan batasan- batasan judul penelitian sebagai berikut:

Pelaksanaan adalah melakukan kegiatan peraturan, keputusan, dan lain-lain (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995).

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah pemberian kompensasi serta rehabilitasi berupa perawatan medis terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, serta penggantian upah selama pekerja pada kondisi tidak mampu bekerja dan memberikan santunan kepada ahli waris (Sutedi, 2011, hal. 188).

Jaminan Kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika pekerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Pekerja jasa konstruksi adalah setiap orang yang bekerja pada proyek jasa konstruksi dengan menerima gaji atau upah.

PT Fajar Berdasi Gemilang adalah badan hukum yang kegiatan usahanya menyediakan layanan jasa konstruksi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.

F. Metode Penelitian

Untuk melakukan penelitian yang lebih baik dan terarah maka diperlukan suatu metode penelitian yang berguna dalam menentukan serta mencari data-data yang lebih akurat dan benar sehingga nantinya dapat menjawab seluruh pokok permasalahan dalam permasalahan ini. Maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Ditinjau dari segi jenis penelitian maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian *observational research* (Syafrinaldi, 2017, hal. 15) dengan cara *survey* yaitu penelitian yang dilaksanakan di lapangan untuk mengumpulkan dan memperoleh yang dijadikan bahan dalam penulisan penelitian ilmiah ini.

Dilihat dari sifatnya, sifat penelitian ini *deskriptif* yaitu penelitian yang memberikan gambaran, penjelasan, menelaah dan menganalisa peraturan perundang-undangan yang berlaku dihubungkan dengan pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini mengenai pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 adalah di PT Fajar Berdasi Gemilang karena para pekerja jasa konstruksi masih ada yang tidak memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan.

3. Populasi dan Sampel

A. Populasi, Sampel, dan Responden.

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan dan/atau objek yang menjadi penelitian (Ali, 2014, hal. 98). Populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 1 (satu) orang.
2. Kepala Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, 1 (satu) orang.
3. Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang, 1 (satu) orang.
4. Pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang, 60 (enam puluh) orang.

B. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang dianggap mewakili populasi atau yang menjadi objek penelitian (Ali, 2014, hal. 98). Penarikan sampel pada penelitian ini adalah dengan cara menggunakan kriteria tertentu yaitu:

Purposive sampling adalah pemilihan sekelompok subjek atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui (Asikin & Amiruddin, 2016, hal. 44).

Lebih jelasnya jumlah populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel 1.1 ini:

Tabel 1.1

Daftar Populasi dan Responden

NO	Jenis Populasi	Populasi	Responden	Presentase
1	Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100%
2	Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota	1	1	100%
3	Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang	1	1	100%
4	Pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang	60	20	30%
	JUMLAH		23	

4. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data utama yang diperoleh dari responden yaitu Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kepala Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang dan Pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang.

- b. Data Sekunder, yaitu buku-buku atau tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini (Asikin & Amiruddin, 2016, hal. 45).
- c. Data Tersier, adalah data yang penulis peroleh dari petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah-majalah, surat kabar, dan sebagainya.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat dalam penelitian ini maka penulis menggunakan alat pengumpul data berupa:

- a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang menggunakan yang dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka yang diajukan kepada responden atau sampel. Adapun responden dalam penelitian ini adalah pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan responden yaitu Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kepala Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, dan Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang.

6. Analisis Data

Data yang telah penulis peroleh, penulis bagi menjadi dua kelompok berdasarkan klasifikasinya masing-masing. Data diperoleh dari hasil kuisisioner penulis uraikan dalam bentuk tabel yang merupakan data kuantitatif, sedangkan data yang diperoleh dari hasil wawancara penulis uraikan didalam bentuk uraian

kalimat yang jelas dan rinci yang merupakan kualitatif. Kemudian penulis bahas dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode yang digunakan untuk penarikan kesimpulan adalah metode deduktif. Metode deduktif adalah metode berpikir yang menerapkan hal-hal yang umum sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagiannya yang khusus yaitu peristiwa-peristiwa yang ditemukan dari hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dahulu hukum ketenagakerjaan di Indonesia dikenal sebagai hukum perburuhan (*Arbeidsrehts*). Untuk pertama kalinya setelah kemerdekaan Negara Republik Indonesia hukum perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Setelah itu aturan mengenai hukum perburuhan mengalami beberapa kali perubahan, dan pada akhirnya berlakulah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti, 2016, hal. 2). Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Terdapat beberapa pengertian dari para ahli yang mendefinisikan hukum perburuhan yaitu Menurut Mr. MG Levenbach dalam buku Asri Wijayanti menyatakan bahwa “*Arbeidscrehts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan atau dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.”

Selanjutnya Imam soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah “Suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis

yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.” (Wijayanti, 2016, hal. 3).

Sementara itu S.Mok menyebutkan bahwa “Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.”

Definisi hukum perburuhan juga dikemukakan oleh NEH Van Esveld yaitu “Hukum perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab sendiri.” (Uwiyono & dkk, 2014, hal. 3).

2. Sifat Dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya merupakan bagian dari keperdataan, karena hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja didasari adanya kesepakatan yang dituangkan dalam satu bentuk kontrak atau disebut dengan perjanjian kerja, maka secara sifat dasarnya hukum perburuhan bersifat privat atau perdata. Akan tetapi dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada tidak hanya mengatur hubungan hukum antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja saja, tetapi dari sisi Undang-Undang sangat jelas melibatkan pemerintah sebagai kontrol pengawasan untuk memastikan hubungan industrial tersebut sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan jika ada pelanggaran dari pihak yang melaksanakan hubungan kerja pemerintah hadir sebagai yang berwenang memberikan sanksi (Wijayanti, 2016, hal. 11).

Hadirnya pemerintah tersebut dalam hubungan ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja menjadikan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi bersifat publik tidak hanya sebatas keperdataan saja. Pemerintah tidak hanya terlibat perihal pembinaan dan pengawasan proses hubungan industrial saja, tetapi sampai pada tahapan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja terlibat dalam proses awal penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan penerima kerja (Wijayanti, 2016, hal. 12).

Sifat hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat privat semata melainkan juga bersifat publik, maka kedudukan hukum ketenagakerjaan itu juga bukan hanya dibidang hukum keperdataan. Kedudukan hukum ketenagakerjaan yang bersifat publik itu dibagi menjadi tiga kedudukan hukum di bidang:

1. Hukum Perdata, sebagai dasar hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja diawali dengan adanya perikatan yang diatur oleh ketentuan KUHPerdata dan Undang-Undang lainnya yang tidak terlepas dari hukum keperdataan.
2. Hukum Administrasi, yang mengatur keterlibatan penyelenggara negara dan peranannya untuk tunduk pada ketentuan hukum administrasi, keterlibatan penyelenggara tersebut meliputi pemberian izin, pencegahan, dan upaya hukum ketenagakerjaan.
3. Hukum Pidana, yang mengatur tentang pemberian sanksi terhadap pihak terkait dalam ketenagakerjaan hingga penyelenggara pengawasan jika

melakukan tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang dan Peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Untuk menerapkan sanksi tersebut harus didasari pada asas legalitas dalam hukum pidana yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu perbuatan ataupun tindakan pelanggaran ketenagakerjaan baru dapat dikenai sanksi pidana jika perbuatan tersebut termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang lain yang berkaitan pemberian sanksi terhadap pelanggaran pidana ketenagakerjaan (Wijayanti, 2016, hal. 12).

3. Hubungan Kerja

Menurut Imam Soepomo hubungan kerja adalah “Suatu hubungan antara seseorang buruh dan majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak.” Hubungan kerja tersebut oleh Undang-Undang memiliki akibat hukum perdata, pengusaha sebagai pemberi kerja berkewajiban memberikan upah sesuai standar yang ditetapkan oleh Undang-Undang kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan ditempat kerjanya sebagai haknya dari hubungan kerja tersebut, bahkan jika pengusaha tidak memberikan upah atau gaji dari hubungan kerja tersebut bisa berdampak pada ketentuan hukum pidana (Asyhadie, 2007, hal. 3).

Dalam Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Perjanjian kerja dan hubungan kerja adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan karena sebelum adanya hubungan kerja harus

diawali dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Karena itu dapat ditarik kesimpulan mengenai hubungan kerja yaitu:

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja harus memuat jenis dan pekerjaan yang akan diberikan oleh pengusaha sebagai pemberi kerja dan dikerjakan sendiri oleh pekerja itu sendiri, dan tidak diperkenankan dilaksanakan atau digantikan oleh pihak lainnya ataupun pekerja lainnya tanpa diketahui dan seizin pengusaha ataupun pemberi kerja.

b. Adanya Unsur Perintah

Dalam hal melaksanakan pekerjaan yang diwajibkan kepada pekerja harus berdasarkan apa yang dimintakan oleh pemberi kerja atau pengusaha dan dikerjakan oleh pekerja tersebut hanyalah apa yang diperintahkan atau ditugaskan oleh pengusaha saja walaupun pekerja memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih dari apa yang diperintahkan. Perintah atau instruksi adalah unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Uwiyono & dkk, 2014, hal. 55).

c. Adanya Upah

Upah atau gaji merupakan hak pekerja dari apa yang dikerjakannya dan menjadi kewajiban pengusaha atau pemberi kerja atas perintah kerja yang diberikannya. Upah yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja haruslah memenuhi standar minimal yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang dan upah tersebut juga diawasi oleh pemerintah

sebagai penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan (Uwiyono & dkk, 2014, hal. 55).

4. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 4 memberikan pengertian “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.”, sedangkan definisi tenaga kerja yaitu “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. (Maimun, 2007, hal. 11).

2. Pengusaha/Majikan

Pengusaha atau majikan berdasarkan Pasal 1 Ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha yaitu:

“Pasal 1 Ayat 5

- a. Orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.”

3. Serikat Pekerja/Buruh

Para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan selain antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan juga dapat melahirkan organisasi pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang

Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja atau serikat buruh tersebut menjadi suatu bentuk wadah para pekerja atau buruh yang ada didalam perusahaan maupun luar perusahaan untuk memperjuangkan hak-hak mereka sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan lainnya untuk memperoleh kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan perlindungan, menyuarakan aspirasi, mendampingi pekerja dalam permasalahan hubungan industrial (Husni, 2015, hal. 49).

4. Organisasi Pengusaha

Jika wadah untuk pekerja adalah serikat atau organisasi buruh maka hal sama juga ada pada pihak pengusaha atau pemberi kerja yang disebut dengan organisasi pengusaha. Organisasi pengusaha didasari pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1956 tentang Dewan dan Majelis Perniagaan dan Perusahaan hingga lahirnya Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 tentang Pembentukan Kamar Dagang dan Industri (KADIN) yang memiliki tujuan untuk melakukan pembinaan, pengembangan kemampuan dan kepentingan pengusaha Indonesia serta menciptakan iklim ekonomi yang baik dalam pembangunan Indonesia.

Selain KADIN organisasi pengusaha lainnya adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) diawali pada akta notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1870 hingga terbentuknya organisasi ini pada tanggal 29-31 Januari 1985 sebagai wadah kesatuan pengusaha yang bertujuan sebagai asosiasi untuk melakukan pembinaan kepada pengusaha, menciptakan dan memelihara keseimbangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan, peningkatan produktivitas kerja dan

sebagai wadah kesatuan pendapat untuk melahirkan suatu kebijakan-kebijakan dalam hubungan industrial dan ketenagakerjaan (Husni, 2015, hal. 56).

5. Pemerintah/Penguasa

Dalam menciptakan hubungan industrial dan ketenagakerjaan yang baik dan efisien serta adil, pemerintah wajib hadir sebagai pengawas untuk memastikan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilaksanakan. Imam Soepomo menyatakan bahwa “Memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan.” (Husni, 2015, hal. 56).

Selain menjadi pengawas pemerintah juga wajib menyiapkan atau memberikan pembekalan melalui latihan kerja kepada pekerja dengan membentuk Balai Latihan Kerja dan untuk menempatkan para tenaga kerja itu ke sektor formal maupun informal, dalam dan luar negeri dengan membentuk lembaga Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Husni, 2015, hal. 57).

B. Tinjauan Umum Mengenai BPJS Ketenagakerjaan

1. Sejarah Berdirinya BPJS Ketenagakerjaan

Negara Indonesia mulai menerapkan jaminan sosial ketenagakerjaan pada tahun 1947 dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 yang ditujukan untuk melakukan pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja yang ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia Pertama Ir. Soekarno di Yogyakarta pada tanggal 18 Oktober 1947. Untuk mendukung pelaksanaan Undang-Undang ini pada tahun 1951 Presiden Ir. Soekarno kembali mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 yang diundangkan di Jakarta pada tanggal 8 Januari 1951 oleh Menteri Kehakiman Wongsonegoro dan pada saat itu Menteri Perburuhan adalah Soeroso.

Setelah kedua Undang-Undang tersebut diterbitkan, Menteri Perburuhan Republik Indonesia pada saat itu mengeluarkan 4 Peraturan Menteri untuk mendukung pelaksanaan Undang-Undang tersebut dengan secara bertahap diantaranya yaitu:

1. Peraturan Menteri Perburuhan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 1952
2. Peraturan Menteri Perburuhan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1959 tentang Pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh.
3. Peraturan Menteri Perburuhan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh.

4. Peraturan Menteri Perburuhan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1957
tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial

Dan setelah adanya peralihan kekuasaan dari Ir. Soekarno kepada Jendral Soeharto sebagai presiden kedua maka pengaturan terkait jaminan sosial ketenagakerjaan diperkuat dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja yang dicatatkan pada Lembaran Negara nomor 1969/55 TLN 2912 pada tanggal 19 November 1969 dengan beberapa pertimbangan pada waktu itu bahwa tenaga kerja merupakan modal pelaksana pembangunan masyarakat pancasila, tenaga kerja menjadi bagian terpenting dalam pembangunan masyarakat, memberikan jaminan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pentingnya adanya pengaturan pokok tentang ketenagakerjaan.

Pada tahun 1977 untuk memberikan landasan hukum bentuk perlindungan dan mekanisme penyelenggaraan, Pemerintahan Presiden Soeharto mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Peraturan tersebut menjadi dasar pemerintahan saat itu untuk mewajibkan semua pengusaha baik itu badan swasta maupun badan usaha milik negara (BUMN) sebagai pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja melalui program Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Untuk membentuk suatu wadah pelaksanaan program tersebut maka dibentuk satu badan usaha yang disebut Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja (PERUM ASTEK) melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 tahun 1977 tentang Asurasi Sosial Tenaga Kerja.

Setelah hampir 15 tahun berjalannya program Asuransi Sosial Tenaga Kerja, pada tahun 1992 pemerintahan Presiden Soeharto dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada tanggal 17 Februari 1992 dan untuk mendukung pelaksanaannya 3 tahun setelah terbitnya Undang-Undang tersebut pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peraturan Pemerintah ini yang menjadi dasar lahirnya Perseroan Terbatas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek).

Dan hingga pada akhir pemerintahan Presiden Megawati Soekarno Putri sebelum peralihan kekuasaan kepada Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono dengan persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional. Undang-Undang ini mendasari lahirnya lembaga jaminan sosial di Indonesia baik itu kesehatan maupun ketenagakerjaan. Undang-Undang ini juga merupakan turunan dari amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “ Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

Pada saat ini yang perlindungan sosial sangat bermanfaat khususnya dalam hubungan industrial kepada pekerja yang akan memberikan rasa aman kepada pekerja dan keluarganya sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam

meningkatkan motivasi maupun produktivitas serta kualitas kerja ditempatnya bekerja serta keberlangsungan usaha bagi pemberi kerja atau pengusaha.

PT Jamsostek (Persero) sebelum berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan telah mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia. Ada 4 (empat) program dari PT Jamsostek (Persero) yakni :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JKM)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Program-program dari PT Jamsostek (Persero) dilaksanakan hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang memisahkan Jaminan Kesehatan dan Jaminan Ketenagakerjaan. Sesuai dengan amanat Undang - Undang tersebut pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek (Persero) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan (Wijayanti, 2016, hal. 123).

Pada saat ini BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan yang menyelenggarakan jaminan sosial bagi pekerja memiliki beberapa program perlindungan yakni :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JKM)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pensiun (JP)

2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

A. Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kebanggaan Bangsa yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

B. Misi

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

- 1) Melindungi dan menyejahterahkan seluruh pekerja dan keluarganya.
- 2) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- 3) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

(www.bpjsketenagakerjaan.co.id diakses pada tanggal 21 Agustus 2018)

3. Program-Program BPJS Ketenagakerjaan

A. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi didalam hubungan kerja termasuk dalam perjalanan berangkat ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada BPJS Ketenagakerjaan sangat diperlukan bagi seluruh pekerja maupun bagi keluarganya untuk mengatasi risiko-risiko yang timbul akibat kecelakaan kerja baik berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik

maupun mental (Asyhadie, 2008, hal. 116). Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan pelayanan medis kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan memberikan santunan kepada pekerja selama pekerja tersebut tidak mampu bekerja (Maimun, 2007, hal. 106).

B. Program Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja (Rusli, 2011, hal. 109). Oleh karena itu, jaminan kematian sangat diperlukan agar menjamin kehidupan keluarga yang ditinggalkan (Husni, 2010, hal. 173).

C. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) ini merupakan Program dari BPJS Ketenagakerjaan yang diperoleh oleh pekerja yang sudah memasuki usia minimal 55 (lima puluh lima tahun). Jaminan hari tua ini juga akan diperoleh pekerja jika akibat kecelakaan kerja mengakibatkan cacat total untuk selama-lamanya yang tidak memungkinkan pekerja lagi untuk bekerja ditempat kerjanya sehingga dapat berakibat pada pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha (Asikin & dkk, 2008, hal. 157). Jaminan hari tua berperan semata-mata untuk mendidik pekerja akan pentingnya perlindungan di hari tua dengan cara menyisihkan sebagian penghasilannya (Husni, 2010, hal. 177). Jaminan hari tua dapat memberikan kepastian kepada pekerja dengan cara penerimaan penghasilan yang diberikan secara sekaligus dan atau saat tenaga kerja mencapai usia lima puluh lima tahun (Husni, 2010, hal. 179).

D. Program Jaminan Pensiun (JP)

Berbeda dengan Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) juga akan diperoleh oleh pekerja yang sudah memasuki usia tua akan tetapi karena memasuki usia pensiun yang ditetapkan oleh Undang-Undang dan peraturan lainnya terkait masa usia bekerja disuatu perusahaan. Tujuan dari program ini adalah untuk mempertahankan martabat dan derajat hidup yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun dan tidak lagi bekerja, atau yang sedang mengalami cacat total bahkan hingga dikarenakan meninggal dunia. Program dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan oleh Undang- Undang dan peraturan pendukung dibuat dan dilaksanakan sistem asuransi mulai beroperasi sejak tahun 2014.

C. Tinjauan Umum Mengenai PT Fajar Berdasi Gemilang

1. Sejarah Berdirinya PT Fajar Berdasi Gemilang

PT Fajar Berdasi Gemilang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi yang didirikan berdasar Akta Notaris No.2 Oleh Lilanawati Ananda Hidayat, S.H.,M.Kn pada tanggal 11 Januari 2005 di Karawang, dan telah mengalami beberapa kali perubahan terakhir perubahan akta mengenai perubahan Direksi dan Komisaris, peralihan ganti pemegang saham berdasarkan Akta Notaris No.13 Fitri Nila Sari, S.H.,M.Kn pada tanggal 14 Agustus 2014 dan menjadi berkedudukan di Kota Pekanbaru.

Tujuan PT Fajar Berdasi Gemilang adalah dalam rangka bisnis dan mencari keuntungan bagi perusahaan dan semua pihak yang berkepentingan

termasuk karyawan, serta menjadi salah satu perusahaan konstruksi terbaik bagi konsumen dan calon konsumen.

PT Fajar Berdasi Gemilang telah banyak melakukan pembangunan-pembangunan proyek APBN sebagai kontraktor pelaksana proyek Dinas Balai Wilayah Sumatera III. Proyek-proyek tersebut adalah Pembangunan Prasarana Pengendalian Banjir Sungai Siak di Sektor IV Kota Pekanbaru pada tahun 2015, Peningkatan Jaringan Rawa DR. Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir pada Tahun 2015, Rehabilitasi Jaringan Irigasi DI. Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2017, Peningkatan Jalan Utama Nelayan (Rigid) (Dak) Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, dan Pembangunan Embung di Kawasan Perkantoran Kota Pekanbaru.

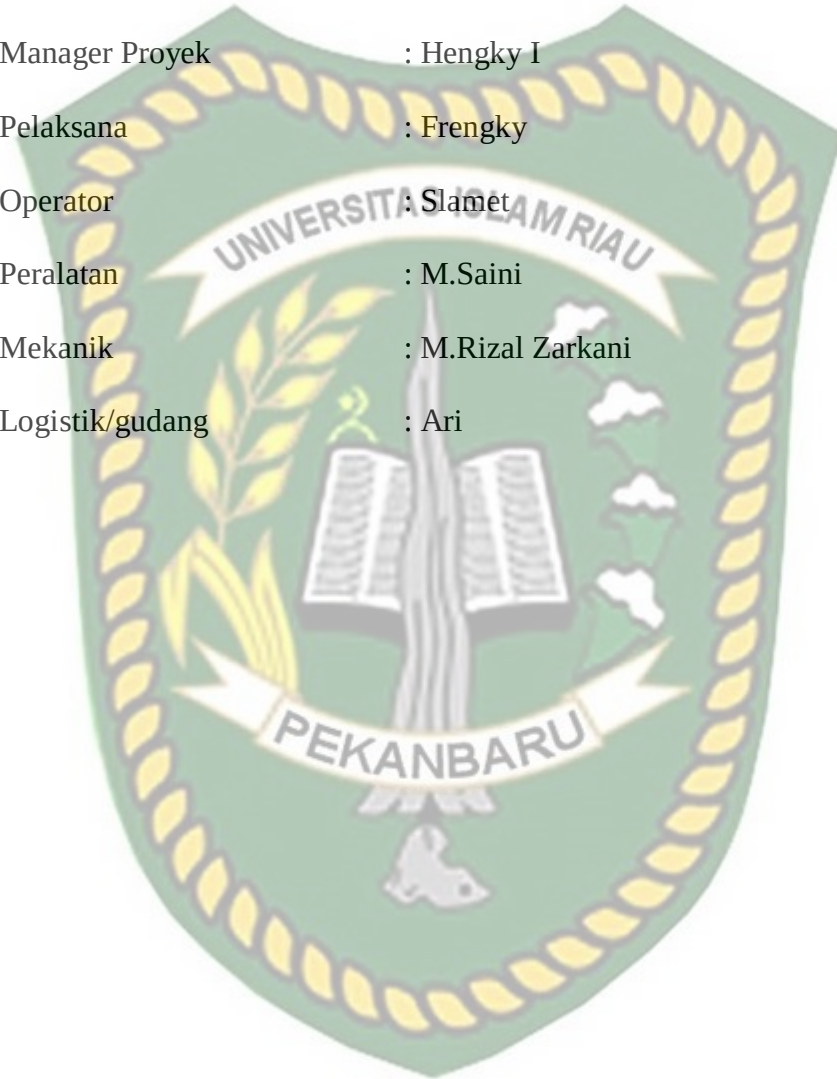
2. Data Perusahaan

Nama Perusahaan : PT FAJAR BERDASI GEMILANG
Alamat : Jl. Mahang 3 Blok C.48 No.15 Pekanbaru
Akta Notaris Pendirian : NO. 13, Tanggal 14 Agustus 2014
NPWP : 02.312.224.5.216
Tanda Daftar Perusahaan : 040114684040
Surat Izin Usaha Jasa Konstruksi: 1-353883-471-2-03060

SUSUNAN DIREKSI

Komisaris Utama : Jaini Sarman
Komisaris : Heri Haryono
Direktur Utama : Ramdaril, ST
Direktur : Didi Idrus

Manager Operasional : Mia Ulfatus Sada'ah
Manager Keuangan : Nita Febriani
Manager Teknik : Purwanto, ST
Manager Proyek : Hengky I
Pelaksana : Frengky
Operator : Slamet
Peralatan : M.Saini
Mekanik : M.Rizal Zarkani
Logistik/gudang : Ari



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru

Harkat dan martabat kemanusiaan menjadi alasan dilakukannya upaya peningkatan kualitas dan perlindungan tenaga kerja, hal ini didasari oleh pentingnya peranan dan kedudukan pekerja dalam pembangunan ketenagakerjaan. Dalam hal ini dapat diwujudkan melalui peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Untuk itu pengusaha diharapkan dapat menjamin hal-hal yang menjadi hak pekerja serta pengusaha harus memperlakukan pekerja tanpa adanya pengecualian atas dasar apapun dan keseluruhan pelaksanaan tersebut harus didasari dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang dan peraturan ketenagakerjaan (Fithriatus, 2017).

Pemerintah sebagai penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan juga harus menjalankan perannya untuk memastikan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan tidak melakukan pelanggaran. Lemahnya pelaksanaan dan pengawasan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan mengakibatkan masalah di bidang ketenagakerjaan tetap terus terjadi. Masalah tersebut tidak hanya tentang persoalan upah saja, melainkan juga masalah perlindungan, kesejahteraan pekerja, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.

Bagian penting lainnya dalam ketenagakerjaan tidak hanya sebatas hak pekerja, melainkan juga kewajiban pengusaha dan pelaksanaan penyelenggaraan pengawasan oleh pemerintah terhadap keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya ditempat kerja, keberlangsungan usaha dan peningkatan produktivitas dari sebuah perusahaan dan pemerintah memastikan adanya pembekalan dan pembinaan secara berkelanjutan kepada pihak pemberi dan penerima kerja. Jika hal tersebut diperhatikan secara maksimal maka tidak hanya memberikan kesejahteraan kepada pekerja tetapi juga berdampak pada peningkatan dan keberlangsungan suatu usaha bahkan lebih luas lagi menjadi suatu kontribusi penting dalam pembangunan nasional (Asyhadie, 2008, hal. 85).

Kenneth Thomson seorang ahli pada Sekretariat Jenderal International Security Association (ISSA), dalam kuliahnya pada Regional Training ISSA, seminar tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta, mengemukakan perumusan Jaminan Sosial sebagai berikut

“Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.”

Peristiwa atau keadaan-keadaan yang mengakibatkan pekerja tidak dapat menjalankan perintah/instruksi/petunjuk kerja yang diberikan oleh pengusaha sebagai pemberi kerja karena adanya kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, pensiun dan meninggal dunia harus memperhatikan keberlangsungan hidup pekerja tersebut dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk

perlindungan terhadap tenaga kerja baik dalam bentuk uang, bantuan pengobatan, maupun dalam bentuk-bentuk lainnya yang ditentukan dalam Undang-Undang (Maimun, 2007, hal. 64).

Seperti yang sudah dibahas dalam BAB I Tinjauan Pustaka bahwa hakikat program jaminan sosial tersebut adalah untuk memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya serta sebagai sebuah penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan waktu, tenaga, pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja (Husni, 2015, hal. 152).

Sebagai pekerja dalam menjalani kehidupan juga akan mendapatkan ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan risiko. Risiko dapat diartikan sebagai ketidakpastian dari pada kerugian (uncertainly of loss) dan bencana/ bahaya (perils) (Santri, 2018).

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau keluarganya”. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perlu dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang berfungsi menyelenggarakan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Hari Tua.

Menurut Pasal 99 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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 BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “ Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.” Pengusaha memiliki kewajiban dalam melakukan upaya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Hal ini dikarenakan pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja tersebut (Wijayanti, 2016, hal. 125).

Aturan yang secara khusus mengatur jaminan sosial ketenagakerjaan untuk sektor jasa konstruksi yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi. Dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 menyatakan bahwa “Setiap Pemberi Kerja Jasa Konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan.”

PT Fajar Berdasi Gemilang merupakan perusahaan yang menjalankan usaha dibidang sektor jasa konstruksi. Perusahaan ini banyak memperkerjakan pekerja pada setiap pengerjaan proyek konstruksi, baik yang terdaftar dan tidak terdaftar secara sah dalam kontrak perjanjian kerja. PT Fajar Berdasi Gemilang

memperkerjakan 60 pekerja, yang terdiri dari beberapa status pekerja yaitu 10 orang pekerja yang berstatus pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan 50 pekerja yang berstatus pekerja harian lepas pada setiap pengerjaan proyek konstruksi.

Menurut Pasal 1 Ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:100/KEP/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.” Sedangkan berdasarkan Pasal 10 Ayat 1 menyebutkan bahwa “Pekerja Harian Lepas adalah pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan kehadiran.” Pekerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja atau buruh kurang dari 21 hari (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Pekerja jasa konstruksi yang tidak diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan oleh perusahaan yaitu pekerja yang berstatus sebagai pekerja harian lepas dilapangan pada saat pengerjaan proyek konstruksi, berbeda dengan pekerja yang berstatus sebagai pekerja PKWTT atau pekerja tetap yang telah diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 yaitu “Setiap pemberi kerja jasa konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan”. Untuk mengetahui apakah pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang sudah mendapatkan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.1

Tentang keikutsertaan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan khususnya program JKK dan JKM

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	3	15%
2	Tidak	17	85%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Data Lapangan diolah September 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat dari keseluruhan responden yaitu 3 responden menjawab sudah mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan dari perusahaan, sementara 17 responden menjawab belum mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian pada BPJS Ketenagakerjaan. Dapat dilihat dari hasil kuisisioner tersebut maka pelaksanaan pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian belum dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015, perusahaan hanya memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pekerja tetap saja. Pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan belum sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh Undang-Undang. Berdasarkan hasil kuisisioner tersebut menurut penulis bahwa pekerja yang berstatus sebagai pekerja harian lepas pada sektor usaha jasa konstruksi juga wajib diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian melalui program jasa konstruksi pada BPJS Ketenagakerjaan karena besarnya risiko pekerjaan yang dihadapi, hal ini membuat pekerja lebih aman dalam

melakukan pekerjaan dikarenakan jika terjadi kecelakaan kerja dikemudian hari, maka risiko tersebut ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil kuisioner tersebut bertalian dengan hasil wawancara penulis dengan Ibu Rofika Ratna Ardiansyah selaku Pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota pada tanggal 8 Mei 2018 berdasarkan data yang ada di BPJS Ketenagakerjaan hanya 3 pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang yang terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang diikutsertakan dalam 4 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Ketiga pekerja tersebut merupakan pekerja tetap yang aktif menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan sejak tahun 2016 hingga sekarang, sedangkan untuk program jasa konstruksi yaitu program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian PT Fajar Berdasi Gemilang belum pernah sama sekali mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program jaminan jasa konstruksi pada BPJS Ketenagakerjaan (Ardiansyah, 2018).

Berhubungan dengan masih adanya pekerja jasa konstruksi PT Fajar Berdasi Gemilang yang tidak terdaftar menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, penulis melakukan wawancara dengan Ibu Rofika Ratna Ardiansyah selaku Pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota pada tanggal 8 Mei 2018 (Apakah perusahaan konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan?) menyatakan bahwa perusahaan konstruksi wajib mendaftarkan pekerja atau proyeknya ke dalam Program Jasa Konstruksi pada BPJS Ketenagakerjaan, program ini terdiri dari dua perlindungan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) sesuai

dengan apa yang telah diamanatkan didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 (Ardiansyah, 2018).

Jaminan sosial ketenagakerjaan wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya untuk penentuan kriteria mana saja pekerja yang mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sudah diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan wajib memberikan kepada seluruh pekerja dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan apa yang telah diamanatkan didalam Undang-Undang. Untuk mengetahui apakah pekerja merasa perlu diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.2

Tentang perlunya diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya program JKK dan JKM

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	20	100%
2	Tidak	-	100%
	Jumlah	20	100%

Sumber: data diolah pada September 2018

Berdasarkan hasil kuisioner tersebut keseluruhan responden menyatakan bahwa pekerja merasa perlu untuk diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan oleh perusahaan, bagi pekerja jaminan BPJS Ketenagakerjaan sangat diperlukan karena menyediakan program-program perlindungan dasar yang dapat menjamin masa depan pekerja dan karena dengan diberikannya jaminan sosial ketenagakerjaan pekerja merasa terlindungi dari segala risiko yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan baik bagi dirinya maupun keluarganya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Rofika Ratna Ardiansyah selaku pihak BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 8 Mei 2018 (Bagaimana tata cara atau prosedur perusahaan konstruksi mendaftarkan pekerjanya pada program jasa konstruksi BPJS Ketenagakerjaan?) menyatakan bahwa apabila sebuah perusahaan pemenang tender proyek sebelum melakukan pengerjaan proyek konstruksi perusahaan tersebut wajib mendaftarkan pekerjanya atau proyek konstruksinya ke Program Jasa Konstruksi yang ada di BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 dengan iuran yang dihitung berdasarkan nilai kontrak proyek dan jangka waktu perlindungan sebagaimana yang tercantum dalam Surat Perintah Kerja (SPK) (Ardiansyah, 2018).

Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 178). Pasal 86 Ayat 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “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.”

Berdasarkan Pasal 86 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas yang optimal diselenggarakan

upaya keselamatan dan kesehatan kerja.” Sedangkan berdasarkan Pasal 86 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Atas dasar itu, maka dikeluarkan Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja.

Bekerja pada sektor konstruksi mempunyai risiko yang sangat besar bagi para pekerja mengalami kecelakaan kerja dan kematian. Untuk mengurangi dan meminimalisir risiko kecelakaan kerja, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja perusahaan berkewajiban untuk memberikan semua alat pelindung diri bagi pekerja seperti helm sebagai pelindung kepala, kacamata, sepatu, dan alat pelindung diri lainnya serta memasang gambar keselamatan kerja ditempat kerja. Untuk mengetahui apakah PT Fajar Berdasi Gemilang telah memberikan alat pelindung diri kepada semua pekerja, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.3

Tentang Alat Pelindung Diri (APD)

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	20	100%
2	Tidak	-	100%
	Jumlah	20	100%

Sumber: data diolah pada September 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan kuisisioner yaitu ada sebanyak 20 responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan alat pelindung diri kepada seluruh pekerja. Dari hasil kuisisioner tersebut artinya perusahaan telah melaksanakan kewajibannya sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dengan perusahaan memberikan alat pelindung diri kepada semua pekerja guna untuk melindungi para pekerja dalam melakukan pekerjaan serta melakukan upaya pencegahan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Sebelum melakukan pekerjaan pekerja juga diwajibkan untuk mengenal keselamatan dan kesehatan kerja terlebih dahulu agar pekerja tersebut dapat terhindar dari perbuatan atau kondisi yang berbahaya yang dapat menimbulkan risiko kecelakaan baik kecelakaan yang bersifat ringan, cacat, ataupun menyebabkan kematian.

Bertalian dengan hal tersebut penulis mewawancarai Bapak Didi Idrus selaku Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang pada tanggal 17 September 2018 (Apakah perusahaan telah memberikat alat pelindung diri kepada pekerja jasa konstruksi?) menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan alat pelindung diri kepada semua pekerja dan perusahaan juga telah melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja lainnya, selain itu perusahaan juga telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diperusahaan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja (Idrus, 2018). Berdasarkan analisa penulis segala upaya keselamatan kerja yang dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja tersebut akan berhasil apabila kedua belah pihak sama sama menyadari akan pentingnya keselamatan kerja. Bagi para pekerja dengan

cara meningkatkan kesadaran akan pentingnya menggunakan alat pelindung diri dalam melakukan pekerjaan sementara bagi perusahaan harus menyediakan alat pelindung diri untuk para pekerja serta memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja lainnya

Berkaitan dengan hal tersebut penulis melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tanggal 20 April 2018 (Apa upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja?) menyatakan pihak Dinas Tenaga Kerja telah melakukan penyuluhan terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada perusahaan-perusahaan yang ada agar memperhatikan keselamatan para pekerjanya dalam melakukan pekerjaan sehingga memperkecil terjadinya risiko kecelakaan kerja (Naibaho, 2018).

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maka penyediaan peralatan keselamatan kerja ditempat kerja adalah hal yang penting karena kecelakaan kerja dapat diminimalisir jika dalam suatu perusahaan sudah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja terhadap potensi bahaya yang mengakibatkan kecelakaan (Maryono, 2011, hal. 3).

Suatu kejadian atau peristiwa tertentu pasti ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan kerja, dimana ada 4 faktor penyebab sebagai berikut:

1. Faktor Manusianya

Minimnya pendidikan dan keterampilan dari seorang pekerja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja karena pasti berkurangnya kemampuan pekerja tersebut untuk melindungi diri dari potensi bahaya di tempat kerja.

2. Faktor Materialnya/Bahannya/Peralatannya

Bahan-bahan dan peralatan yang digunakan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan juga menjadi faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

3. Faktor Bahaya/Sumber Bahaya

Adanya perbuatan berbahaya seperti metode kerja yang salah, kelelahan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna atau sebagainya dan kondisi mesin, alat, dan lingkungan kerja yang tidak aman sehingga dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

4. Faktor yang dihadapi

Pentingnya untuk melakukan pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan secara berkala untuk memastikan kelayakannya sehingga pekerja bisa bekerja dengan sempurna dan mengurangi potensi terjadinya kecelakaan (Husni, 2010, hal. 152).

Kecelakaan kerja yang terjadi pada sektor konstruksi cukup tinggi dengan karakteristik pekerjaan konstruksi yang cukup unik, waktu kerja proyek yang terbatas hal ini sering menyebabkan perubahan metode kerja, lokasi proyek konstruksi yang berpindah-pindah, pengaruh cuaca, dan tempat kerja yang berisiko terjadinya kecelakaan kerja. Selain hal-hal tersebut faktor pekerja juga

menjadi penyebab tingginya angka kecelakaan kerja pada sektor konstruksi hal ini dikarenakan kurang terlatihnya pekerja dan pekerja kurang memahami akan pentingnya prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Jenis- jenis pekerjaan pada sektor konstruksi yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang sangat besar yaitu pekerjaan pada ketinggian dan pekerjaan galian tanah.

Meskipun segala upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja oleh pekerja maupun perusahaan telah dilakukan semaksimal mungkin, kecelakaan kerja pada sektor konstruksi maupun sektor lainnya merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dihindari karena banyaknya faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja seperti kelalaian yang dilakukan oleh pekerja maupun faktor-faktor kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui apakah pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang pernah mengalami kecelakaan kerja pada saat pengerjaan proyek dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.4

Tentang kecelakaan kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Pernah	5	25%
2	Tidak	15	75%
	Jumlah	20	100%

Sumber: data diolah pada September 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden menyatakan pernah mengalami kecelakaan kerja pada saat pengerjaan proyek konstruksi, dan sebanyak 15 responden belum pernah mengalami kecelakaan kerja pada saat proyek berlangsung. Kecelakaan kerja yang dimaksud meliputi kecelakaan kerja

yang hanya terjadi ditempat kerja atau perusahaannya saja dan kedua yaitu penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Dan yang ketiga kecelakaan yang terjadi pada saat pekerja berangkat hingga pulang dari tempat kerja dengan melalui jalan atau rute perjalanan yang biasa ditempuh (Asyhadie, 2008, hal. 131).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Didi Idrus selaku Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang pada tanggal 17 September 2018 (Apakah pekerja konstruksi PT Fajar Berdasi Gemilang pernah mengalami kecelakaan kerja?) menyatakan bahwa pekerja jasa konstruksi dilapangan pernah mengalami kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan kerja seperti terjepit, terjatuh, terluka, cidera, dan terkena benturan operasional proyek. Selama kami mengerjakan proyek-proyek konstruksi belum pernah terjadi kecelakaan kerja berat ataupun sampai menyebabkan cacat atau meninggal dunia (Idrus, 2018).

Kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja dapat menimbulkan kerugian, baik kerugian yang berdampak bagi pengusaha maupun pekerja. Kerugian tersebut dapat berupa kerugian yang memiliki nilai ekonomis seperti hancurnya mesin dan rusaknya alat dan bahan di perusahaan, biaya pengobatan yang timbul akibat adanya kecelakaan kerja, terhentinya pekerjaan, dan kualitas produksi menjadi menurun. Selain itu kecelakaan kerja juga dapat menimbulkan kerugian yang tidak memiliki nilai ekonomis yaitu kerugian tersebut merupakan akibat kecelakaan kerja yang diderita oleh pekerja seperti cidera, cacat, penyakit hubungan kerja ataupun sampai menyebabkan kematian (Husni, 2010, hal. 153).

Ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja secara otomatis pekerja tersebut akan mengalami kehilangan penghasilannya baik sebagian maupun

keseluruhan karena tidak dapat lagi melakukan pekerjaannya secara utuh bahkan hingga berhenti bekerja, maka jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut dapat membantu meringankan tanggungan hidup pekerja dan keluarganya karena ketidakmampuannya lagi untuk bekerja. Bahkan ketika pekerja meninggal dunia keluarga yang ditinggalkan mendapat santunan untuk keberlangsungan hidup keluarga pekerja tersebut baik dalam bentuk uang, pengganti biaya pemakaman, dan bentuk-bentuk lainnya (Wijayanti, 2016, hal. 132).

Definisi jaminan sosial yang dikemukakan oleh Imam Soepomo dikutip oleh Zainal Asyikin menyebutkan bahwa:

“Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian (income security), dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya”

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 telah mengatur apa saja yang menjadi hak-hak pekerja sebagai penerima kerja dan juga hal yang sama berlaku untuk pengusaha diwajibkan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan Undang-Undang tersebut (Husni, 2015, hal. 152). Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara dengan Ibu Rofika Ratna Ardiansyah dari pihak BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota menyatakan bahwa jika terjadi risiko terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan pekerja tersebut bukan peserta BPJS Ketenagakerjaan perusahaan wajib bertanggung jawab atas risiko yang dialami pekerja dengan memberikan biaya pengobatan maupun santunan setara dengan yang ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Ardiansyah, 2018). Untuk mengetahui apakah PT Fajar

Berdasi Gemilang bertanggung jawab terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.5

Tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	20	100%
2	Tidak	-	-
3	Tidak Tahu	-	-
	Jumlah	20	100%

Sumber: data diolah pada September 2018

Dari hasil kuisisioner diatas dari keseluruhan responden menyatakan bahwa perusahaan telah bertanggung jawab terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat pengerjaan proyek dilapangan. Melanjutkan hasil kuisisioner yang penulis peroleh dari pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang, penulis melakukan wawancara kepada Bapak Didi Idrus selaku Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang (Apakah perusahaan bertanggung jawab terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja?) menyatakan bahwa perusahaan tetap bertanggung jawab memberikan kompensasi terhadap seluruh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ditempat kerja ataupun dalam perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja, sekalipun pekerja tersebut belum terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan. Khusus untuk pekerja jasa konstruksi dilapangan jika terjadi kecelakaan kerja pada saat pengerjaan proyek, pengawas dan penanggung jawab proyek perusahaan yang ada dilapangan akan membawa pekerja tersebut ke klinik atau rumah sakit terdekat untuk mendapatkan pertolongan pertama dan semua biaya pengobatan

pada saat itu menjadi tanggung jawab perusahaan. Ataupun apabila terjadi kecelakaan kerja dan adanya inisiatif pekerja untuk melakukan pengobatan terlebih dahulu, maka semua biaya pengobatan akan diganti oleh perusahaan (Idrus, 2018). Berdasarkan analisa penulis terkait dari hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan dan dari hasil kuisioner yang penulis peroleh dari pekerja menyatakan bahwa perusahaan memang telah bertanggung jawab terhadap seluruh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sekalipun pekerja tersebut belum terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan tetapi jika dikaitkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 ternyata perusahaan belum memberikan tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerja sesuai dengan apa yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak untuk setiap pekerja. Manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya bisa dirasakan oleh pekerja tetapi juga bagi perusahaan. Untuk mengetahui apakah pekerja tahu akan manfaat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.6

Tentang pengetahuan pekerja mengenai manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	18	90%
2	Tidak	2	10%
	Jumlah	20	100%

Sumber: data diolah pada September 2018

Dilihat dari hasil kuisioner diatas, sebanyak 18 responden menyatakan bahwa pekerja mengetahui manfaat dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan

kematian pada BPJS Ketenagakerjaan, dan sebanyak 2 responden belum mengetahui manfaat apa saja yang diberikan oleh jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pekerja. Khusus untuk sektor jasa konstruksi ada 2 hak pekerja jasa konstruksi atau peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk program jasa konstruksi adalah memperoleh dua manfaat dari program jaminan sosial, yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Manfaat JKK dalam Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 menyatakan bahwa “Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK.” Manfaat JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

“Pasal 12 Ayat 2

a. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:

1. Pemeriksaan dasar dan penunjang
2. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
3. Rawat inap kelas 1 ruang sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara:
4. Perawatan intensif
5. Penunjang diagnostik
6. Pengobatan
7. Pelayanan khusus
8. Alat kesehatan dan implant
9. Jasa dokter/medis
10. Operasi

11. Tranfusi darah;

12. Rehabilitasi medik

b. Santunan berupa uang meliputi:

1. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
2. Santunan sementara tidak mampu bekerja
3. Santunan cacat sebagian anatomis. Cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
4. Santunan kematian dan biaya pemakaman
5. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja
6. Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti
7. Penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau
8. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.”

2. Jaminan Kematian

Adapun manfaat JKK Dalam Pasal 13 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 menyebutkan bahwa “Pekerja yang meninggal dunia bukan karena Kecelakaan Kerja berhak atas manfaat JKM.” Adapun manfaat JKM yakni sebagai berikut:

“Pasal 13 Ayat 2

Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif terdiri atas:

- a. Santunan sekaligus Rp.16.200.000 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah)
- b. Santunan berkala $24 \times \text{Rp.}200.000 = \text{Rp. } 4.800.000$ (empat juta dua ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp.3.000.000 (tiga juta rupiah); dan
- d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 5 (lima) tahun.”

Berdasarkan analisa penulis terkait hal tersebut manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian pada Program Jasa Konstruksi tentunya tidak hanya dapat dirasakan pekerja saja namun manfaatnya juga dapat dirasakan oleh perusahaan. Manfaat bagi pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ditempat kerja maupun pada saat pekerja tersebut berangkat dari rumah sampai pulang kerumah lagi itu dalam perlindungan BPJS Ketenagakerjaan. Adanya santunan yang diberikan kepada ahli waris jika terjadi risiko meninggal dunia, sedangkan manfaat bagi perusahaan yaitu apabila terjadi kecelakaan kerja risiko yang seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan maka risiko tersebut dapat dialihkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam pembangunan nasional saat ini khususnya pembangunan infrastruktur baik yang menggunakan teknologi terbaru ataupun teknologi yang lama tentu masih saja memiliki risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi

sehingga penting untuk semua pihak memperhatikan keselamatan pekerja, kesehatan pekerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja, dan keberlanjutan usaha agar terus dapat berkontribusi terhadap pembangunan nasional tersebut (Husni, 2010, hal. 168). Untuk mengetahui apakah pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja apabila diberikan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7

Tentang kenyamanan pekerja apabila diberikan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	20	100%
2	Tidak	-	100%
	Jumlah	20	100%

Sumber: data diolah pada September 2018

Dari hasil kuisioner tersebut keseluruhan responden menyatakan bahwa pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja apabila diberikan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian pada BPJS Ketenagakerjaan. Program jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja (Anik & Adillah, 2015).

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan ataupun tindakan pengawasan dan dalam rangka menegakkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 145). Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan itu juga bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh baik itu secara yuridis yang

diawasi oleh ahli (Asyhadie, 2008, hal. 48). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan institusi yang melakukan pengawasan terkait masalah ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tanggal 20 April 2018 (Apakah pengawasan terkait masalah ketenagakerjaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah optimal?) menyatakan bahwa untuk pengawasan yang dilakukan Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sejauh ini sudah optimal baik untuk pengawasan terhadap perusahaan besar maupun perusahaan kecil sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau juga telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam hal pengawasan terkait jaminan sosial terhadap tenaga kerja. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetap meningkatkan kualitas kerja dari tahun ke tahun, setiap tahun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan evaluasi terkait pengawasan dan untuk kedepannya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan lebih giat lagi untuk mengoptimalkan pengawasan masalah ketenagakerjaan (Naibaho, 2018).

Selanjutnya penulis mewawancarai Bapak Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tanggal 20 April 2018 (Apa sanksi yang diberikan kepada perusahaan apabila perusahaan tersebut belum mendaftarkan pekerjaanya ke jaminan sosial ketenagakerjaan?) menyatakan bahwa Pihak Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi akan tetap melakukan pembinaan terhadap perusahaan yang bersangkutan baik perusahaan tersebut belum mendaftarkan pekerjanya kepada Pihak Dinas Tenaga Kerja maupun BPJS Ketenagakerjaan, dengan menyurati atau menegur perusahaan tersebut. Sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupa sanksi administratif kepada perusahaan seperti pencabutan izin perusahaan (Naibaho, 2018).

Dalam melakukan pengawasan masalah ketenagakerjaan tentunya ada kendala-kendala yang dihadapi oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, berdasarkan hal tersebut penulis mewawancarai Bapak Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tanggal 20 April 2018 (Apa saja kendala yang dihadapi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan?) menyatakan bahwa keterbatasan anggaran biaya untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang tersebar di berbagai wilayah yang ada di Provinsi Riau merupakan penghambat dalam melakukan pengawasan, karena saat ini untuk pengawasan ketenagakerjaan sudah difokuskan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di provinsi, tidak ada lagi pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tingkat kabupaten/kota. Selain itu keterbatasan pengawas dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menjadi kendala dalam mengawasi banyaknya perusahaan yang ada (Naibaho, 2018).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kembali dengan Bapak Drs. Harlen Naibaho selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Riau pada tanggal 20 April 2018 (Apa harapan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terkait masalah jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya bagi perusahaan konstruksi?) menyatakan bahwa Pihak Dinas Tenaga Kerja berharap untuk kedepannya seluruh perusahaan konstruksi atau kontraktor yang ada di Provinsi Riau sebelum melakukan pekerjaan proyek wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya tanpa terkecuali kepada BPJS Ketenagakerjaan (Naibaho, 2018).

B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru

Hukum ketenagakerjaan yang merupakan turunan dari amanat Pancasila dan UUD 1945 sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari arah pembangunan nasional harus ditaati oleh semua pihak tanpa terkecuali karena tenaga kerja dan pemberi kerja memiliki peran yang sama dalam pembangunan nasional tersebut (Wijayanti, 2016, hal. 124). Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, Undang-Undang menjadi dasar untuk memastikan pekerja mendapatkan haknya, pengusaha sebagai pemberi kerja melaksanakan kewajibannya dan pemerintah menjalankan fungsinya sehingga seluruh tindakan yang dilaksanakan dalam tataran ketenagakerjaan itu sejalan dengan apa yang diharapkan oleh Pancasila dan UUD 1945 (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 2).

Perlu adanya campur tangan pemerintah guna memastikan hubungan ketenagakerjaan tersebut terjamin dan memberikan keadilan bagi semua pihak, termasuk dalam hal penyelenggaraan jaminan sosial yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Sehingga tidak ada lagi tindakan kesewenang-wenangan maupun kesengajaan melakukan pelanggaran untuk menguntungkan satu pihak yang menimbulkan kerugian bagi pihak lainnya (Thamrin, 2017, hal. 41).

Peningkatan peranan tenaga dan peningkatan penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja (Irsan & Armansyah, 2016, hal. 202).

Bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat suatu peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Husni, 2015, hal. 152).

Untuk menjembatani perlindungan sosial bagi pekerja di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan diantaranya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek selaku badan jaminan sosial tenaga kerja berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara tegas menyatakan bahwa “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.” Berdasarkan Pasal 99 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ”Setiap tenaga kerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Pasal 9 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan hari tua, dan program jaminan pensiun.” Khusus untuk program jasa konstruksi pada BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 terdiri dari dua macam perlindungan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Dalam hal perlu diberikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena pekerja mempunyai peran yang sangat penting didalam perusahaan. Harus disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah simbiosis mutualisme. Pekerja tanpa pengusaha menjadi tidak bermakna apa-apa, sebab pekerja menggantungkan mata pencaharian untuk kelangsungan hidupnya dari pengusaha sementara pengusaha tanpa pekerja juga menjadi sia-sia sebab proses produksi tidak akan pernah terlaksana. Untuk mengetahui apakah tidak diberikannya jaminan kecelakaan

kerja dan jaminan kematian menjadi penghambat pekerja dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8

Tentang tidak diberikannya Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menjadi hambatan pekerja dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ya	20	100%
2	Tidak	-	-
	Jumlah	20	100%

Sumber: data diolah pada September 2018

Berdasarkan hasil kuisioner tersebut keseluruhan responden menyatakan dengan tidak diberikannya jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pekerja jasa konstruksi menjadi salah satu penghambat dalam melakukan pekerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat dibutuhkan, terutama pada saat menghadapi risiko-risiko yang timbul akibat kecelakaan kerja.

Berkaitan dengan kuisioner tersebut penulis melakukan wawancara dengan Bapak Didi Idrus selaku Direktur PT Fajar Berdasi Gemilang (Apa faktor penghambat yang dihadapi oleh PT Fajar Berdasi Gemilang dalam memberikan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pekerja jasa konstruksi?) menyatakan adapun yang menjadi faktor penghambat yaitu:

1. Faktor pekerja yang hanya bersifat sementara di perusahaan
2. Faktor pekerjaan proyek konstruksi yang bersifat sementara (Idrus, 2018).

Berdasarkan analisa penulis terkait hal tersebut penulis berpandangan bahwa perusahaan kurang memahami tentang bagaimana pelaksanaan program

jaminan konstruksi sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 yaitu mewajibkan pemberi jasa konstruksi mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian melalui program jasa konstruksi di BPJS Ketenagakerjaan dengan iuran dan jangka waktu perlindungan sesuai dengan apa yang tertera di Surat Perintah Kerja (SPK).

Sejalan dengan wawancara tersebut kemudian penulis melakukan wawancara dengan Ibu Rofika Ratna Ardiansyah selaku Pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota (Apa faktor penghambat perusahaan konstruksi belum mendaftarkan pekerjaanya pada BPJS Ketenagakerjaan?) menyatakan bahwa masih ada perusahaan yang belum mengetahui tentang aturan yang mewajibkan pekerja jasa konstruksi untuk didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dan masih banyak perusahaan konstruksi yang belum menyadari manfaat dari jaminan konstruksi terutama perusahaan swasta. Perusahaan swasta bukan BUMN masih menganggap dengan didaftarkannya pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan membuat perusahaan terbebani dengan biaya-biaya yang timbul, itu menjadi salah satu penghambat masih adanya perusahaan konstruksi yang belum mendaftarkan pekerjaanya kepada BPJS Ketenagakerjaan (Ardiansyah, 2018).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Rofika Ratna Ardiansyah selaku pihak BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota pada tanggal 8 Mei 2018 (Apakah BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan sosialisasi terkait program Jasa Konstruksi?) menyatakan bahwa Pihak BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan sosialisasi terkait Program Jasa Konstruksi. Sosialisasi ini bertujuan agar

perusahaan konstruksi memahami manfaat dari program jasa konstruksi yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan berharap kontraktor pemenang tender proyek agar mendaftarkan proyeknya diawal setelah Surat Perintah Kerja (SPK) terbit agar semua pekerja didalam proyek dapat terlindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan (Ardiansyah, 2018).

Perlindungan sosial terhadap pekerja jasa konstruksi dirasa penting, dikarenakan tingginya risiko pekerjaan yang dihadapi. Jaminan sosial ketenagakerjaan khusus untuk sektor jasa konstruksi sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 menyebutkan bahwa "Setiap pemberi kerja jasa konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan." Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian diberikan kepada pekerja jasa konstruksi dari awal bekerja hingga kontrak kerja tersebut selesai. Program jasa konstruksi yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan akan melindungi seluruh pekerja yang ada pada proyek. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) dapat dirasakan baik bagi pekerja maupun keluarganya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan:

1. Pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pekerja jasa konstruksi di PT Fajar Berdasi Gemilang belum terlaksana dengan baik dan benar sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015, karena perusahaan belum mengikutsertakan pekerja jasa konstruksi pada Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian melalui Program Jasa Konstruksi di BPJS Ketenagakerjaan. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja perusahaan telah memberikan alat pelindung diri kepada pekerja jasa konstruksi sebagaimana telah diamatkan didalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Hambatan yang dialami PT Fajar Berdasi Gemilang dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada para pekerja jasa konstruksi yaitu karena faktor pekerjaan dan pekerja yang hanya sementara diperusahaan dan perusahaan kurang memahami pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk PT Fajar Berdasi Gemilang seharusnya memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada seluruh pekerjanya, tidak hanya mengikutsertakan pekerja tetap saja namun juga mengikutsertakan seluruh pekerja jasa konstruksi di perusahaan kedalam program jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan khususnya program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sesuai dengan apa yang telah diamanatkan didalam Undang-Undang.
2. Untuk pekerja PT Fajar Berdasi Gemilang seharusnya pekerja lebih mengetahui apa yang menjadi hak-haknya sebagai pekerja, agar pekerja terlindungi keselamatannya dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau seharusnya lebih meningkatkan kualitasnya dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada sehingga hak-hak normatif pekerja dapat terpenuhi dengan semana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Ali, Z. (2014). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2007). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asikin, Z., & Amiruddin. (2016). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asikin, Z., & dkk. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..
- Irsan, K., & Armansyah. (2016). *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (1995). Jakarta: Balai Pustaka.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Maryono, B. (2011). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Tempat Kerja*. Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madan.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafrinaldi. (2017). *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. Pekanbaru: UIR PRESS.

Thamrin, S. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.

Uwiyono, A., & dkk. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, A. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

2. Artikel dan Jurnal

Anik, & Adillah, S. U. (2015). Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Yustitia Vol. 4 No.3* .

Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. *Uir Law Review*, 01(01), 83–92. <https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.151>

Fithriatus, S. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *UIR Law Review*, 01(02), 149–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>

Hutapea, J. (2016). Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Perusahaan Jasa Konstruksi Bangunan pada PT. Adhi Persada Gedung (Proyek Transmart Carrefour). *Jurnal Hukum* .

Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie Volume 3 Nomor 2*.

Rahdiansyah, R. (2018). Aspek Hukum Perjanjian Pemberian Bantuan Pinjaman Modal Antara Badan Usaha Milik Negara Kepada Usaha Mikro Kecil. *UIR Law Review*, 02(01), 310–316. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirlrev.2018.2.01.1434>

Riki, A. A. (2014). Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Harian Lepas (Studi Pada CV. Dwijaya Bhakti Rayon Penajam Paser Utara). *Jurnal Hukum Volume 3 Nomor 2* .

Rofiah, N. (2016). Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Mashalah Masalah). *Jurnal Hukum dan Syariah Vol 7* .

Santri, S. H. (2018). Pelaksanaan Prinsip Subrogasi Pada Asuransi Kendaraan Bermotor Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. *Uir Law Review*, 02(02), 354–369. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirrev.2018.vol2\(02\).2073](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirrev.2018.vol2(02).2073).

Thamrin S. (2017). Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum. *Uir Law Review*, 01(01), 39–48. <https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.15>

3. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:100/MEN/VI/2004

4. Wawancara

Ardiansyah, R. R. (2018, Mei 8). Wawancara dengan Pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. (G. Prasetya, Pewawancara)

Idrus, D. (2018, September 17). Wawancara dengan Pihak PT Fajar Berdasi Gemilang. (G. Prasetya, Pewawancara)

Naibaho, H. (2018, April 20). Wawancara dengan Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. (G. Prasetya, Pewawancara)

5. Internet

www.bpjsketenagakerjaan.co.id