

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG PENYELISIHAN KECELAKAAN DIHUBUNGKAN DENGAN



NAMA : MUSNIHAR
NOMOR MAHASISWA : 171921046
BIDANG STUDI UTAMA : HUKUM BISNIS

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2018

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN HAK
KEPERDATAAN

Nama : Musnizam

Nomor Mahasiswa : 17021046

Bidang Kaizen Utama : Hukum

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Syarifuddin, S.H., M.H.

Pembimbing II

Dr. Thamaril S., S.H., M.H.



Dr. H. Efendi Ilnususilo, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah Dilaksanakan Bimbingan Tesis Terhadap

Nama Maimunah
NPM 171021046
Program Studi Hukum Bisnis
Judul Tesis Perimbangan Hak-hak Terbatas Kecelakaan Kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 110 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pembimbing Prof. Dr. Theresia S. S.H. S.H. S.H.
Pembantu Pembimbing Dr. Theresia S. S.H. S.H. S.H.

No	Tgl	Isi	Paraf
04-12-2019		Verbal dan tertulis pembahasan dan fixasi materi yang dibahas buku perundang-undangan yang berlaku. 2019/12/04	X
04-12-2019		Verbal dan tertulis pembahasan dan fixasi materi yang dibahas buku perundang-undangan yang berlaku. 2019/12/04	X

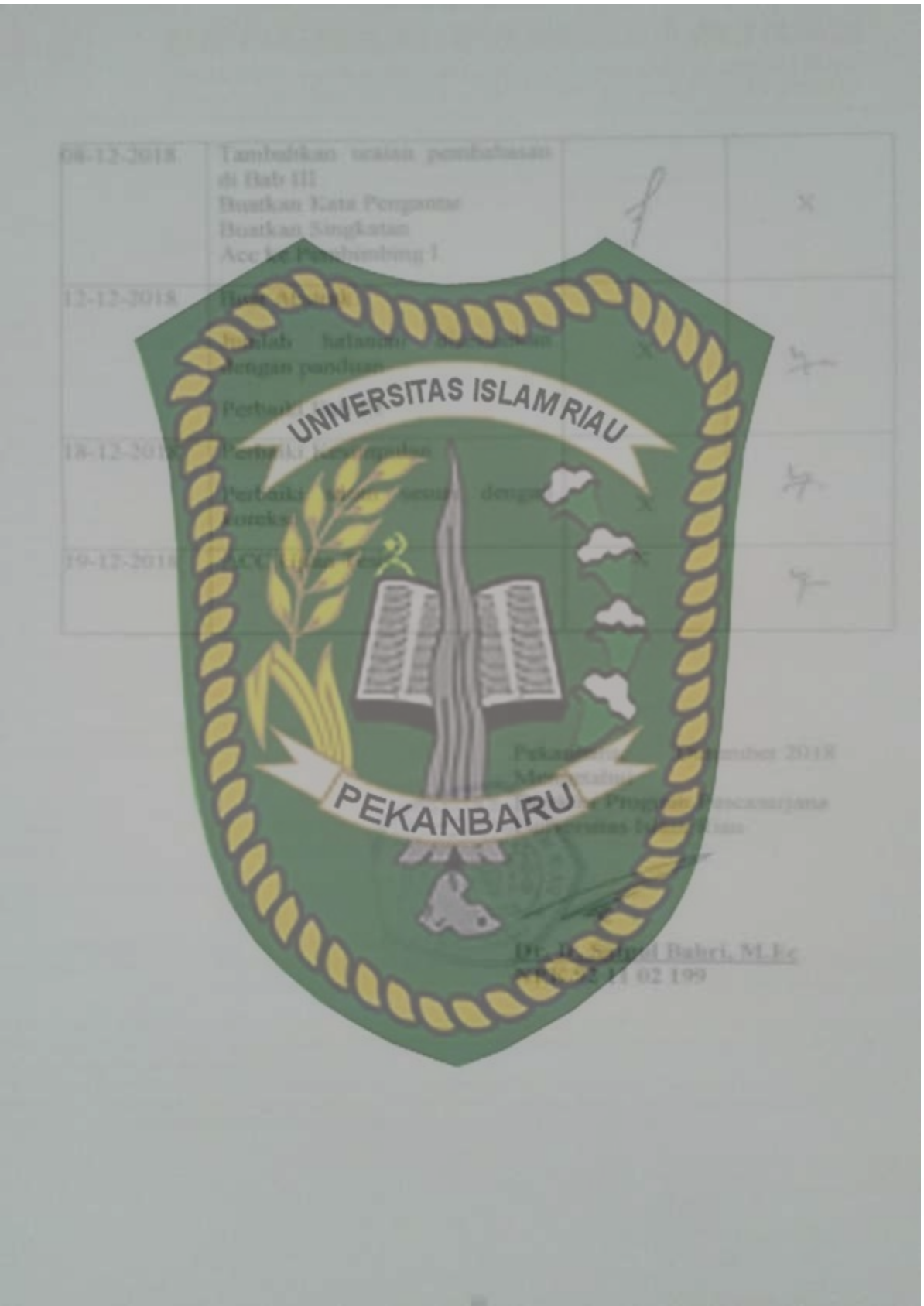


Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





UNIVERSITAS ISLAM RIAU PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 26281 Riau
Telp. (+82) (781) 674717 – 7647728 Fax. (+82) (781) 674717

SKRIPSI KEPUTUSAN DIREKTOR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 232/200/KPTSPS-IP2018
TENTANG PENUNJUKAN PEMBESING PERULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UR

DIREKTOR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Bahwa perulisan tesis merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh mahasiswa untuk menyelesaikan studinya pada Program Studi (S2) Ilmu Hukum PPS - UIR
2. Bahwa dalam upaya penyelesaian tugas tersebut, mahasiswa dapat dibantu oleh pembimbing yang akan membimbing dan kepada mahasiswa tersebut
3. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyelesaikan tugas tersebut, maka perlu ditunjuk pembesing yang mempunyai keahlian akademik, serta dapat membimbing yang ditunjuk oleh Direksi Universitas Islam Riau

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003
2. Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1973
3. Keputusan Presiden RI No. 131/1968
4. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 161/1988
5. Surat Keputusan Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau No. 228/2017/Dir. P. S. No. 1007
6. Surat Keputusan Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau No. 63/2017/Dir. P. S. No. 1007
7. SK. Dewan Pimpinan Pusat Universitas Islam Riau No. 10/2017/DP-UIR
8. SK. Dewan Pimpinan Pusat Universitas Islam Riau No. 10/2017/DP-UIR
9. SK. Rektor Universitas Islam Riau No. 10/2017/Rektor

1. Menunjuk
a. Nama : Prof. Dr. H. Syahrudin, S.H., M.C.
b. Nama : Dr. H. M. H. M. H. M. H.

Untuk Perulisan Tesis
Nama :
NIM :
Program Studi / SKU :
Jabatan Proposal Tesis :

2. Tugas – tugas pembesing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister yang ditunjuk dalam perulisan tesis
3. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, pembesing wajib dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina mahasiswa perulisan tesis
4. Kepada yang bersangkutan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditandatangani dengan ketentuan bila terdapat hal-hal yang perlu segera ditinjau kembali

KOTIRAN :
Ditandatangani oleh :
PEKANBARU, 25 Desember 2018
Dr. Ir. Saiful Bahri, M. Ed.
NPK. 92 11 02 199

Konsepkan kepada:
Rektor Universitas Islam Riau
Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau
Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau


SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Musninar
NPM : 171021046
Program Studi : Hukum Bisnis
Tempat/Tanggal lahir : Pekanbaru, 13 Maret 1993
Alamat : Jl. Khwan No 3, Simpang Tiga, Pekanbaru
Judul Tesis : Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditubuhkan dengan Hak Kependaan

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibantu oleh orang lain serta sepengetahuan saya Tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Jika tu bila dikemudian hari Tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain atau tidak menaati Tesis/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka gelar Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 15 Desember 2018
Yang menandatangani


Musninar
NPM. 171021046

ABSTRAK

Berdasarkan pengaduan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau rata-rata setiap hari pengaduan yang masuk sebanyak 10 sampai dengan 15 kasus, yang berasal dari bermacam badan usaha, perusahaan besar, sedang dan Usaha Kecil Menengah. Sedangkan peningkatan jumlah kasus yang dilaporkan tersebut terjadi lebih karena meningkatnya jumlah perusahaan dan tingginya kesadaran pengusaha untuk menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Permasalahan yang dilaporkan adalah disebabkan oleh Perusahaan belum mendaftarkan tenaga kerjanya kepada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau adanya masing-masing pihak yang merasa perlu penetapan pengawas ketenagakerjaan terkait dengan kecelakaan kerja dikarenakan adanya perbedaan pendapat dan pandangan para pihak. Masalah pokok (1) Bagaimana perlindungan jaminan kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? (2) Bagaimana perlindungan jaminan kecelakaan kerja terhadap Perubahan sanksi pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dari Pidana (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menjadi Sanksi Administrasi dan Perdata (Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional) ditinjau dari sosiologi hukum? (3) Bagaimana hak-hak keperdataan tenaga kerja menurut KUHPerdata. Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif atau metode library research. Hasil pembahasan, Perlindungan jaminan kecelakaan kerja sudah diatur secara umum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tidak diatur secara terperinci, karena pada saat Undang-Undang ini diberlakukan sudah ada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan jaminan kecelakaan kerja dengan telah tidak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka diatur didalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan telah terjadi perubahan sanksi terhadap pelanggaran pelaksanaan Jaminan sosial tenaga kerja ini dari yang semula sanksi pidana menjadi sanksi administrasi dan perdata, dan kembali memposisikan tenaga kerja keposisi yang lemah, karena pelaksanaan sanksi administrasi dan perdata tersebut memerlukan jalan yang panjang dan tidak menimbulkan efek jera bagi si pemberi kerja yang tidak melaksanakannya, sehingga tidak memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja dan keluarganya. Hak Keperdataan seorang tenaga kerja dapat dilihat dari Perjanjian Kerja dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan Perjanjian Kerja Bersama.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

Based on complaints submitted to the Riau Province Manpower and Transmigration Service, complaints were received on average every day from 10 to 15 cases, originating from various business entities, large, medium and small and medium enterprises. While the increase in the number of reported cases occurred more due to the increasing number of companies and the high awareness of employers to implement Occupational Safety and Health. The problems reported were caused by the Company not registering its workforce to the Employment Social Security Program at the Manpower Social Security Organizing Agency or the existence of each party who felt the need to establish a labor inspector related to workplace accidents due to differences of opinion and views of the parties. The main problem (1) How is the protection of work accident insurance viewed from Law No. 13 of 2003 concerning Employment? (2) How is the protection of work accident insurance against the change in sanctions for implementing social security from the Criminal Workforce (Law Number 3 of 1992 concerning Workers' Social Security) into Administrative and Civil Sanctions (Law Number 40 of 2004 concerning National Social Security) in terms of legal sociology? (3) What are the civil rights of the workforce according to the Civil Code. This type of research is normative research or library research method. The results of the discussion, work accident insurance coverage has been regulated in general in Law Number 13 of 2003 concerning employment and is not regulated in detail, because at the time this Law was enacted there was already Law Number 3 of 1992 concerning Workers' Social Security. The protection of work accident insurance by not enacting Law Number 3 of 1992 concerning Workers' Social Security, is regulated in Law Number 24 of 2011 concerning the Manpower Social Security Organizing Agency, and there has been a change in sanctions against violations of the implementation of labor social security. this from the original criminal sanctions to administrative and civil sanctions, and again to position the workforce to a weak position, because the implementation of administrative and civil sanctions requires a long way and does not cause a deterrent effect for the employer who does not implement it, so that is not providing legal certainty for labor and their families. The civil rights of a worker can be seen from the Work Agreement in Article 1320 of the Civil Code and Collective Labor Agreement.

Keywords: Legal Protection, Occupational Safety and Health

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, Kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai tugas akhir pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Riau dengan judul ***“Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan Dengan Hak Keperdataan”***. Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, sebagai Rektor Universitas Islam Riau, Pekanbaru sekaligus sebagai Pembimbing I penulisan Tesis.
2. Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec, sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
3. Dr. Thamrin. S. S.H., M.Hum, sebagai pembimbing II pada penulisan tesis yang telah banyak meluangkan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu.
4. Dr. H. Efendi Ibnususilo, S.H., M.H, sebagai Ketua Program Ilmu Hukum yang telah banyak mengarahkan penulis dalam hal kajian Ilmu Hukum maupun dalam mengarahkan penulis dalam proses administrasi pengajuan usulan Penelitian.
5. Kepala Tata Usaha Program Pascasarjana beserta staf Tata Usaha, yang telah membantu penulis dalam hal administrasi yang menyangkut Akademik kemahasiswaan.

6. Dan buat semua pihak yang turut serta memberkan dorongan serta semangat dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang sudah mendukung penyusunan Tesis ini. Selanjutnya penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca sehingga akan menumbuhkan rasa syukur kami kepada rahmat Allah SWT dan dalam hal perbaikan Tesis ini ke depannya.

Pekanbaru, 15 Desember 2018

Penulis

Musnimar

NPM. 171021046

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	i
BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS.....	ii
TIM PENGUJI TESIS.....	iv
SK BIMBINGAN TESIS.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Pokok.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penulisan.....	10
1. Manfaat Peraktis.....	11
2. Manfaat Akademis.....	11
3. Manfaat Teoritis.....	11
D. Kerangka Teori.....	11
1. Teori Negara Hukum.....	13
2. Teori Perlindungan Hukum.....	22
3. Teori Keadilan.....	26
E. Konsep Operasional.....	31
F. Metode Penelitian.....	37
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	37
2. Obyek Penelitian.....	38
3. Data dan Sumber Data.....	38
4. Analisis Data dan Metode Penarikan Kesimpulan.....	39

BAB II TINJAUAN TENTANG KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA.....	41
A. Tinjauan Teoritis Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Hukum di Indonesia.....	41
B. Tinjauan Teoritis Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	44
C. Tinjauan Teoritis Sistem Perlindungan dan Jaminan Keselamatan Kerja Berdasarkan Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.....	49
D. Tinjauan Teoritis Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	55
E. Tinjauan Teoritis Tentang Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.....	60
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	69
B. Perubahan Sanksi Terhadap Penetapan Kecelakaan Kerja Dari Pidana (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menjadi Sanksi Administrasi dan Perdata (UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional) ditinjau dari Sosiologi Hukum	79
C. Hak-hak Keperdataan Tenaga Kerja Menurut KUHPerdata.....	104
BAB IV PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	114

DAFTAR SINGKATAN

K3	:	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KUHPerdata	:	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
SANRI	:	Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia
ILO	:	International Labor Organization
KUHAP	:	Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana
VR	:	Velleigheidsreglement
WHO	:	World Health Organization
UU	:	Undang – undang
Jamsostek	:	Jaminan Sosial Tenaga Kerja
KK	:	Keselamatan Kerja
HIPERKES	:	Higienis Perusahaan dan Kesehatan Kerja
BUMN	:	Badan Usaha Milik Negara
BPJS	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
JKK	:	Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	:	Jaminan Kematian
IMB	:	Izin Mendirikan Bangunan
PAK	:	Penyakit Akibat Kerja
SJSN	:	Sistem Jaminan Sosial Nasional
PT	:	Perseroan Terbatas
CEDAW	:	Convention on the Elimination off All Discrimination Againts Women

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah Negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini terdiri dari Peraturan Perundang-undangan dan diluar Peraturan Perundang-undangan. Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjadi payung hukum utama. Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat sumber hukum lain yang menjadi tonggak pengaturan bagi urusan ketenagakerjaan, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materiil.

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materil maupun sprituil.³

Perlindungan pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin Laissez Faire di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusung filosofi liberalisasi ekonomi, khususnya disektor industri. Secara garis besar, intervensi Pemerintah dalam hubungan ekonomi/industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai Peraturan (Perundang-undangan) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.6.

³ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Kebebasan untuk berusaha dan bekerja guna mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin hanya dapat dibatasi oleh individu lain melalui mekanisme kompetisi bebas.⁴

Akibat dari praktek-praktek doktrin tersebut, terjadi berbagai perlakuan pemerasan (eksploitasi) pekerja/buruh oleh pengusaha. Kondisi tersebut diperburuk dengan ditemukannya mesin uap yang membawa serta proses mekanisasi industri pada masa Revolusi Industri sekitar tahun 1750-1850. Penemuan mesin-mesin yang mempermudah proses produksi mengakibatkan penutupan industri kecil dan berkembangnya industri besar/manufaktur disisi lain. Jumlah pekerja/buruh pabrik meningkat dan umumnya mereka dipekerjakan ditempat kerja yang berbahaya serta tidak sehat. Bentuk-bentuk eksploitasi yang umumnya terjadi adalah jam kerja yang panjang, pemekerjaan anak melalui mekanisme megang, pemekerjaan wanita pada malam hari, penyediaan tempat tinggal pekerja/buruh yang tidak layak kondisi maupun pemberian upah dalam bentuk barang-barang produksi yang dihasilkan Perusahaan.⁵

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan produktivitas Nasional.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja

⁴ Neil Gilbert, *Transformation of the welfare State : The Silent Surrender of Public Responsibility* sebagaimana dikutip dalam Asas-asas Hukum Perburuhan, Aloysius Uwiyono dkk, Rajawali Pers, Depok, 2018.

⁵ *Ibid.* hal. 82

yang bersifat dasar, dengan berazaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program jaminan sosial tenaga kerja ini menekankan pada perlindungan tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.⁶

K3 atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan Perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu

⁶ *Op.cit.*

keselamatan dan kesehatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Jadi, unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi.

Meskipun ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja telah diatur sedemikian rupa, tetapi dalam praktiknya tidak seperti yang diharapkan. Begitu banyak faktor di lapangan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja seperti faktor manusia, lingkungan dan psikologis. Masih banyak Perusahaan yang tidak memenuhi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Untuk menjawab itu kita harus memahami filosofi pengaturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditetapkan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mecegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
6. Mencegah dan mengandalikan timbul atau menyeberluaskan duhu, kelembabab, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaram.
7. Memberikan alat-lat perlindungan diri pada pekerja.

8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis peracunan, infeksi dan penularan
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang maupun tumbuhan.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.

Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan kepastian berlangsungnya alur penerimaan penghasilan keluarga sebagaimana pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, yang mempunyai aspek antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Sepanjang Tahun 2017 telah dilaporkan 9.682 kasus Kecelakaan Kerja di Riau. Jumlah ini mengalami peningkatan jika dibandingkan pada tahun 2016. Yakni tercatat sebanyak 6.768 kasus. Terjadi peningkatan sebanyak 2.914 kasus. Kasus Kecelakaan Kerja tersebut adalah kasus kecelakaan yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Artinya kasus kecelakaan kerja ini adalah kasus yang dilaporkan oleh Perusahaan yang telah mendaftarkan tenaga kerjanya kepada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Terjadinya kecelakaan kerja menjadi masalah bagi kelangsungan sebuah perusahaan, karena kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi namun lebih dari itu dapat menimbulkan adanya korban jiwa. Kehilangan sumberdaya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar sehingga banyak tenaga kerja yang dibutuhkan, baik tenaga kerja penuh, tenaga kerja paruh waktu, tenaga kerja sementara maupun pengganti. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu, pekerja sementara maupun pekerja

pengganti. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.⁷

Sementara itu masih terdapat Perusahaan yang belum mendaftarkan tenaga kerjanya kepada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Berdasarkan pengaduan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau rata-rata setiap hari pengaduan yang masuk sebanyak 10 sampai dengan 15 kasus, yang berasal dari bermacam badan usaha, perusahaan besar, sedang dan Usaha Kecil Menengah. Sedangkan peningkatan jumlah kasus yang dilaporkan tersebut terjadi lebih karena meningkatnya jumlah perusahaan dan tingginya kesadaran pengusaha untuk menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Permasalahan yang dilaporkan adalah disebabkan oleh Perusahaan belum mendaftarkan tenaga kerjanya kepada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau adanya masing-masing pihak yang merasa perlu penetapan pengawas ketenagakerjaan terkait dengan kecelakaan kerja dikarenakan adanya perbedaan pendapat dan pandangan para pihak.

Pengaduan kasus kecelakaan kerja yang mana perusahaannya belum mendaftarkan tenaga kerjanya kepada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan inilah yang menjadi

⁷ Rinie Ardiati Tindatu, *Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Kecelakaan Kerja di tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal. *Lex Privatum*, Vol. IV/No. 7/Ags/2016. hal. 46.

latar belakang penulis menganalisa lebih jauh terkait perlindungan hukum tenaga kerja terhadap penetapan kecelakaan kerja yang telah ditetapkan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Dalam Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja terbukti dengan tidak dipatuhinya pelaksanaan Penetapan Kecelakaan Kerja diancam dengan hukuman kurungan dan denda, sementara di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2011 tentang Sistem Jaminan Nasional, menurut penulis lebih memposisikan tenaga kerja ditempat yang lemah, terbukti dengan sanksi yang diberikan hanya berupa sanksi administrasi sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan lebih dipertegas lagi didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonseia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Ada apa sebenarnya dengan perubahan sanksi terhadap penetapan jaminan kecelakaan kerja, sanksi tersebut berubah menjadi sanksi yang menurut penulis lebih ringan dan makin memposisikan tenaga kerja ditempat yang lebih lemah, yang dikuasai oleh suatu kekuasaan.

B. Masalah Pokok

Adapun permasalahan yang harus dipahami dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja yaitu apa saja tujuan dan pentingnya keselamatan kerja, gangguan apa yang bisa terjadi dalam keselamatan dan kesehatan kerja, serta mengetahui strategi apa saja yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan pertimbangan hukum apa yang menaungi keselamatan dan

kesehatan kerja. Berdasarkan uraian yang penulis sampaikan pada latar belakang, maka penulis merumuskan rumusan masalah yang akan dibahas dan dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan jaminan kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan jaminan kecelakaan kerja terhadap Perubahan sanksi pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dari Pidana (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menjadi Sanksi Administrasi dan Perdata (Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional) ditinjau dari sosiologi hukum?
3. Bagaimana hak-hak keperdataan tenaga kerja menurut KUHPerdata?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Dalam melakukan penulisan karya ilmiah ini, tentunya penulis mempunyai tujuan dan manfaat, Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan jaminan kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan jaminan kecelakaan kerja dengan diubahnya sanksi pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dari Pidana (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menjadi Sanksi Administrasi dan Perdata (Undang-Undang

Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional) ditinjau dari sosiologi hukum

3. Untuk mengetahui hak-hak keperdataan tenaga kerja menurut KUHPerdara.

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara Praktis akademis dan teoritis dengan rincian sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Penambah pengetahuan dan konsep keilmuan tentang perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan bagi pihak lain (pembaca) yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Akademis

Untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh ujian untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Ilmu hukum Universitas Islam Riau.

3. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama tentunya yang berkaitan dengan perlindungan jaminan kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

Dalam mendukung penyusunan karya ilmiah ini, sebagai bagian dari langkah awal penyusun berusaha untuk melakukan telaah pustaka terhadap karya ilmiah yang berkaitan dengan objek yang akan penulis teliti baik dari segi Hukum

Keperdataan maupun dari segi Hukum Ketenagakerjaan, yang terangkum dalam bentuk buku, jurnal serta tulisan yang terdapat dalam media elektronik (internet). Dalam penelitian ini tentunya penulis harus berangkat dari teori agar apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah dan mempunyai dasar maupun landasan hukum, untuk itu Penulis akan memaparkan teori atau pendapat para ahli tentang kajian dalam penelitian ini.

Kerangka teori berisikan teori- teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar dalam penelitian, oleh karena itu teori- teori yang digunakan oleh penulis harus disesuaikan dengan obyek yang diteliti. Dengan demikian peneliti sebelum menguraikan teori- teori yang akan dijadikan landasan pijak dalam tinjauan pustaka, maka penulis terlebih dahulu harus memilah serta mengelompokkan teori- teori mana saja yang relevan dengan judul penelitian dan pokok masalah yang akan dibahas. Untuk memudahkan penulis dalam menggunakan teori-teori yang relevan dengan obyek penelitian, maka kerangka teori itu harus dibuat secara sistematis, sebagai alat analisis terhadap masalah yang akan ditelitinya. Pertama, teori utama yang bersifat universal (*Grand Theory*). Kedua, Teori menengah (*Middle Theory*) yang berfungsi untuk menjelaskan masalah penelitian, penjelasan paradigma obyek yang diteliti. Ketiga, Teori terapan (*Apply Theory*) untuk menjelaskan operasionalisasi teori dalam masalah yang menjadi obyek penelitian sehingga jelaslah karakteristik obyek yang diteliti itu, untuk dapat melihat secara jelas teori yang digunakan penulis dalam penelitian yang berkaitan dengan perlindungan jaminan kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat dibawah ini :

1. Teori Negara Hukum

Sesuai dengan amanat Undang- Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan Negara yang berdasarkan hukum (*Rechtsstaat*), dan tidak berdasarkan kepada kekuasaan belaka (*Machtsstaat*). Negara hukum menghendaki segala tindakan atau perbuatan penyelenggaraannya mempunyai dasar hukum yang jelas, baik berdasar hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis (*konvensi*). Keabsahan Negara memerintah dikarenakan Negara merupakan lembaga yang netral, tidak berpihak, berdiri di atas semua golongan masyarakat, dan mengabdikan pada kepentingan umum. Dengan demikian, Negara hukum harus mampu menjamin penyelenggaraan pemenuhan kebutuhan social (*public*) dan mampu juga menata kehidupan individu- individu di masyarakat (*privat*).⁸

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan, bahwa “Negara Indonesia Negara hukum”. Negara hukum dimaksud adalah Negara yang menegakan supermasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan.⁹

Helmi menyebutkan bahwa Negara hukum adalah Negara yang menempatkan kekuasaan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan

⁸Siti Nurbaya, *Kompleksitas Administrasi Pemerintahan Dengan Pendekatan Kebijakan Regional*, Dewan Perwakilan Daerah, Jakarta, 2011, hal, 1.

⁹ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum. Berdasarkan pandangan ini, seluruh penyelenggaraan kekuasaan dalam sebuah Negara hukum didasarkan pada hukum. Hukum menjadi instrument pengendali kehidupan bernegara. Termasuk penyelenggara Negara tetap dibawah kendali hukum, meskipun mengalami pergantian.¹⁰

Kekuasaan Negara yang berdasarkan hukum, menurut John Locke terbagi menjadi kekuasaan legislative, eksekutif dan federative, selain itu Negara hukum mengandung 4 (empat) unsur, yakni sebagai berikut :¹¹

1. Negara bertujuan menjamin hak- hak asasi warga Negara
2. Penyelenggara Negara berdasarkan atas hukum
3. Adanya pemisahan kekuasaan Negara demi kepentingan umum
4. Supremasi dari kekuasaan pembentuk Undang- Undang yang bergantung kepada kepentingan rakyat.

Pada masa *nachtwacherstaat*, Negara hanya berfungsi sebagai penjaga keamanan dan ketertiban. Peran Hukum Administrasi Negara sangatlah kecil karena semakin kecil campur tangan Negara dalam masyarakat, semakin kecil pula peran han didalamnya. Dalam konsepsi *legal state* (nama lain Negara penjaga malam), terdapat prinsip *staatsonthounding* atau pembatasan peran Negara dan Pemerintah dalam bidang politik yang bertumpu pada dalil "*the best government is the least government*". Akibat pembatasan ini administrasi Negara menjadi pasif, inilah mengapa Negara hukum disebut sebagai Negara penjaga

¹⁰ Helmi, *Hukum Perizinan Lingkungan Hidup*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012. hal. 34.

¹¹ *Ibid.* hal. 34-35.

malam. Pembatasan ini menyengsarakan kehidupan warga Negara yang kemudian memunculkan reaksi dan kerusuhan sosial.¹²

Dalam Hukum Tata Negara di atur tentang tujuan Negara, bentuk Negara, bentuk Pemerintahan Negara, lembaga-lembaga tinggi dan tertinggi Negara, hubungan lembaga-lembaga Negara, wilayah Negara, rakyat dan penduduk Negara, hak-hak dan kewajiban warga Negara dan sebagainya yang sangat luas sekali.¹³

Asas hukum adalah dasar-dasar yang menjadi sumber pandangan hidup, kesadaran, cita-cita hukum dari masyarakat.¹⁴ Disamping itu, yang dimaksud dengan asas-asas Hukum Tata Negara, bukan berarti bahwa yang dibahas hanyalah mengenai asas-asasnya saja dari Hukum Tata Negara, melainkan meliputi pula mempelajari tentang pengertian-pengertian. Asas-asas dan pengertian-pengertian, masing-masing mempunyai makna berbeda. Bangunan hukum yang bersumber pada perasaan manusia disebut asas-asas hukum, sedangkan yang bersumber pada akal pikiran manusia disebut pengertian-pengertian hukum. Pengertian-pengertian yang terdapat dalam Hukum Tata Negara pada umumnya bersifat tetap, sedangkan asas-asasnya seringkali berubah-ubah, perubahan pada asas-asas itu disebabkan karena pandangan hidup masyarakatnya yang berbeda-beda. Sebagai contoh, dapat dikemukakan disini

¹² Ridwan H.R., "*Hukum Administrasi Negara*", RajaGrafindo Perkasa, Yogyakarta, 2006, hal. 15.

¹³ Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Ilmu Hukum*. Prestasi Pustaka, Jakarta.2006, hal. 202.

¹⁴ Alwi Wahyudi, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012, hal.60.

bahwa suatu bangunan demokrasi dalam Hukum Tata Negara dapat dilihat dari segi pengertiannya maupun dari segi asasnya.¹⁵

Prinsip penting dalam Negara hukum adalah perlindungan yang sama (*equal protection*) atau persamaan dalam hukum (*equality before the law*). Perbedaan perlakuan hukum hanya boleh jika ada alasan yang khusus, misalnya, anak-anak yang di bawah umur 17 tahun mempunyai hak yang berbeda dengan anak-anak yang di atas 17 tahun. Perbedaan ini ada alasan yang rasional. Tetapi perbedaan perlakuan tidak dibolehkan jika tanpa alasan yang logis, misalnya karena perbedaan warna kulit, gender agama dan kepercayaan, sekte tertentu dalam agama, atau perbedaan status seperti antara tuan tanah dan petani miskin. Meskipun demikian, perbedaan perlakuan tanpa alasan yang logis seperti ini sampai saat ini masih banyak terjadi di berbagai Negara, termasuk di Negara yang hukumnya sudah maju sekalipun.¹⁶

Menurut Sondang P. Siagian mengemukakan adanya tiga bentuk Negara yang memberikan peranan dan fungsi yang berbeda bagi Pemerintah yakni :

1. *Political State* yakni, semua kekuasaan dipegang oleh raja sebagai Pemerintahan.
2. *Legal State* yakni, Pemerintah hanya sebagai pelaksanaan Peraturan.

¹⁵ Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 67.

¹⁶ Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, Refika Aditama, Bandung, 2009, hal. 207.

3. *Welfare State* yakni, tugas Pemerintah diperluas untuk menjamin kesejahteraan umum.¹⁷

Kewenangan otonomi luas dapat diartikan sebagai keleluasaan Daerah untuk menyelenggarakan kewenangan yang mencakup semua bidang Pemerintahan, kecuali kewenangan bidang Politik Luar Negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta kewenangan lainnya. Di samping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang bulat dan utuh dalam penyelenggaraannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.¹⁸

Didalam ilmu administrasi Negara, tema desentralisasi dan sentralisasi terutama berkenaan fenomena-fenomena tentang “*delegation of authority and responsibility*” yang dapat diukur dari sejauh mana unit-unit organisasi bawahan mempunyai wewenang dan tanggung jawab didalam proses pengambilan keputusan.¹⁹Hukum Administrasi Negara merupakan dari hukum public karena berisi pengaturan yang berkaitan dengan masalah-masalah kepentingan umum.

Menurut Prajudi Atmosudirdjo, ada enam ruang lingkup yang dipelajari dalam studi Hukum Administrasi Negara, yaitu :

1. Hukum tentang dasar-dasar dan prinsip-prinsip umum dari administrasi Negara,
2. Hukum tentang organisasi Negara,

¹⁷ Sf Marbun, Moh. Manfud, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 2006, hal 53.

¹⁸ A.Mallarangeng ,dkk,*Otonomi Daerah Prospektif, Teoritis dan Praktis*, BIGRAF, Publishing, Yogyakarta, 2001, hal. 117.

¹⁹Tjahya Supriatna, *Sistem Administrasi Pemerintahan di Daerah*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.hal.4.

3. Hukum tentang aktivitas-aktivitas dari administrasi negara, terutama yang bersifat yuridis,
4. Hukum tentang sarana-sarana dari administrasi Negara terutama mengenai kepegawaian Negara dan keuangan Negara,
5. Hukum administrasi Pemerintahan Daerah dan wilayah, yang dibagi menjadi :
 - a. Hukum administrasi kepegawaian
 - b. Hukum administrasi keuangan
 - c. Hukum administrasi materil
 - d. Hukum administrasi perusahaan Negara
 - e. Hukum tentang peradilan administrasi Negara.²⁰

Administrasi Negara secara singkat dan sederhana dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh Aparatur Pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.²¹ Dalam deskripsi tentang Hukum Administrasi Negara dan tempatnya dalam ilmu hukum memberikan ciri Hukum Administrasi Negara yakni merupakan untuk sebagian Hukum Administrasi Negara pembatasan terhadap kebebasan Pemerintah, jadi merupakan jaminan bagi mereka yang harus taat pada Pemerintah, akan tetapi untuk sebagian besar Hukum Administrasi Negara mengandung arti pula, bahwa mereka yang harus taat kepada Pemerintah menjadi membebani berbagai

²⁰Darda Syahrizal, *Hukum Administrasi Negara dan Pengadilan Tata Usaha Negara*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2012. hal.9-10.

²¹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 7.

kewajiban yang tegas bagaimana dan sampai mana batasannya, dan berhubungan dengan itu berarti juga bahwa wewenang Pemerintah menjadi luas dan tegas.²²

Hukum Administrasi Negara adalah sekumpulan Peraturan yang mengatur hubungan antara administrasi Negara dengan warga masyarakat, dimana administrasi Negara diberi wewenang untuk melakukan tindakan hukumnya sebagai implementasi dari *policy* suatu Pemerintah.²³

Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI) secara luas memiliki arti Sistem Penyelenggaraan Negara Indonesia menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang merupakan sistem penyelenggaraan kehidupan Negara dan bangsa dalam segala aspeknya, sedangkan dalam arti sempit, SANRI adalah idiil Pancasila, Konstitusional-Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, operasional RPMJ Nasional serta kebijakan-kebijakan lainnya.

Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia secara simultan berinteraksi dengan faktor-faktor fisik, geografis, demografi, kekayaan alam, ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan Hankam. Dalam rangka pencapaian tujuan Negara dan pelaksanaan tugas Negara diselenggarakan fungsi-fungsi Negara yang masing-masing dilaksanakan oleh Lembaga Negara yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan amandemennya. Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara merupakan bagian integral dari sistem Penyelenggaraan Negara. Operasionalisasi dari semua ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik

²² Philipus M.Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2008, hal. 25.

²³ Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hal.4.

Indonesia Tahun 1945 merupakan bagian yang sangat dominan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Negara.

Berdasarkan perspektif ilmu hukum administrasi, ada dua jenis hukum administrasi, yaitu pertama, hukum administrasi umum (*algemeen deel*), yakni berkenaan dengan teori-teori dan prinsip-prinsip yang berlaku untuk semua bidang hukum administrasi, tidak terikat pada bidang-bidang tertentu, kedua hukum administrasi khusus (*bijzonder deel*), yakni hukum-hukum yang terkait dengan bidang-bidang Pemerintahan tertentu seperti hukum lingkungan, hukum tata ruang, hukum kesehatan dan sebagainya. Sekilas Tentang Negara Hukum Pemikiran atau konsepsi manusia tentang Negara hukum juga lahir dan berkembang dalam situasi kesejarahan. Oleh karena itu, meskipun konsep Negara hukum dianggap sebagai konsep universal. Secara embrionik, gagasan Negara hukum telah dikemukakan oleh Plato.

Ada tiga unsur dari Pemerintah yang berkonstitusi yaitu pertama, Pemerintah dilaksanakan untuk kepentingan umum; kedua Pemerintah dilaksanakan menurut hukum yang berdasarkan pada ketentuan-ketentuan umum, bukan yang dibuat secara sewenang-wenang yang menyampingkan konvensi dan konstitusi; ketiga, Pemerintah berkonstitusi berarti Pemerintah yang dilaksanakan atas kehendak rakyat, bukan berupa paksaan tekanan yang dilaksanakan Pemerintah despotik. Dalam kaitannya dengan konstitusi bahwa konstitusi merupakan penyusunan jabatan dalam suatu Negara dan menentukan apa yang dimaksudkan dengan badan Pemerintahan dan apa akhir dari setiap masyarakat.

Hukum Administrasi adalah hukum yang mengenai Pemerintah didalam kedudukan, tugas dan fungsinya sebagai administrator Negara. Tugas utama Hukum Administrasi Negara mencari kesejahteraan umum, Pemerintah adalah pengurus harian Negara. Pengertian dari Pemerintah adalah keseluruhan dari jabatan-jabatan didalam suatu Negara yang mempunyai tugas dan wewenang politik Negara serta Pemerintahan. Beda Pemerintah dengan Pemerintahan adalah Pemerintah merupakan lembaga eksekutif dari Presiden hingga pada Menteri-Menterinya, sedangkan Pemerintahan terdiri dari eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

Administrasi dalam arti sempit berarti segala kegiatan tulis-menulis, catat-mencatat, surat-menyurat, ketik-mengetik serta penyimpanan dan pengurusan masalah-masalah yang hanya bersifat teknis ketatausahaan belaka.²⁴

Dari beberapa pendapat tersebut dapatlah diketahui bahwa administrasi Negara adalah keseluruhan Aparatur Pemerintah yang melakukan berbagai aktivitas atau tugas-tugas Negara selain tugas pembuatan Undang-Undang.

Kewenangan otonomi luas dapat diartikan sebagai keleluasaan Daerah untuk menyelenggarakan kewenangan yang mencakup semua bidang Pemerintahan, kecuali kewenangan bidang politik luar Negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta kewenangan lainnya. Di samping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang bulat dan utuh dalam

²⁴ Rahardjo Adi Sasmita, *Pembiayaan Pembangunan Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011, hal 98 dan 99.

penyelenggaraannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.²⁵

2. Teori Perlindungan Hukum

Pada Abad ke 18 timbullah suatu prinsip hukum alam yaitu kebebasan individu dan keutamaan rasio, yang dianut oleh Locke. Locke juga mengajarkan pada kontrak social. Menurutnya manusia yang melakukan kontrak social adalah manusia yang tertib dan menghargai kebebasan, hak hidup dan pemilikan harta sebagai hak bawaan manusia. Menurut Locke masyarakat yang ideal adalah masyarakat yang tidak melanggar hak-hak dasar manusia, hal ini tidak ikut diserahkan kepada penguasa ketika kontrak social dilakukan. Oleh karena itu, kekuasaan penguasa yang diberikan lewat kontrak social, dengan sendirinya tidak mungkin bersifat mutlak. Dengan demikian, adanya kekuasaan tersebut justru untuk melindungi hak-hak kodrat dimaksud dari bahaya-bahaya yang mungkin mengancam, baik datang dari dalam maupun dari luar. Begitulah hukum yang dibuat dalam Negara pun bertugas melindungi hak-hak dasar tersebut. Hak-hak dasar yang disebut sebagai hak azazi tanpa perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Dengan hak azazi tersebut, manusia dapat mengembangkan diri pribadi, peranan, dan sumbangannya bagi kesejahteraan hidup manusia.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-

²⁵ *Op.Cit.* hal. 117.

kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.²⁶

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming* dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*, secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung, atau hal perbuatan memperlindungi.²⁷

Teori Perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Roscoe Pound dalam Salim HS dan Earlies Septiana Nurbani, menjelaskan bahwa hukum alat rakayasa sosial (*Ilaw as tool of social enggining*). Kepentingan manusia, adalah suatu tuntutan yang melindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum.²⁸

Roscou Pound membagi kepentingan manusia yang dilindungi hukum menjadi tiga macam, meliputi :

- a) *Public interest* (kepentingan umum)
- b) *Social interest* (kepentingan masyarakat)
- c) *Privat interst* (kepentingan pribadi)

Kepentingan umum (*public interest*), yang utama meliputi :

- a) Kepentingan dari Negara sebagai badan hukum dalam mempertahankan kepribadian dan substansinya.

²⁶ Setiono, *Rule of Law* (Supremasi Hukum), (Surakarta ; Magister Ilmu Hukum Program PascaSarjana Universitas Sebelas Maret, 2004) hal.3.

²⁷ Muhammad Tahir Azhari, *Negara Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010,hal. 93 sebagaimana dikutip dalamThamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, hal. 36.

²⁸ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.259, sebagaimana dikutip dalamThamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, hal. 36.

- b) Kepentingan-kepentingan dari Negara sebagai penjaga masyarakat.

Untuk kepentingan masyarakat (*social interest*) yang dilindungi hukum, yaitu :

- a) Kepentingan masyarakat bagi keselamatan umum, seperti :
- 1) Keamanan
 - 2) Kesehatan
 - 3) Kesejahteraan
 - 4) Jaminan bagi transaksi-transaksi dan pendapatan
- b) Kepentingan bagi lembaga-lembaga sosial, yang meliputi perlindungan dalam bidang :
- 1) Perkawinan
 - 2) Politik, seperti kebebasan berbicara, dan
 - 3) Ekonomi
- c) Kepentingan masyarakat terhadap kerusakan moral, seperti :
- 1) Korupsi
 - 2) Perjudian
 - 3) Pengumpatan terhadap Tuhan
 - 4) Tidak sahnya transaksi-transaksi yang bertentangan dengan moral yang baik, dan
 - 5) Peraturan yang membatasi tindakan-tindakan anggota trust
- d) Kepentingan masyarakat dalam pemeliharaan sumber sosial, seperti menolak perlindungan hukum bagi penyalahgunaan hak (*abuse of right*)

e) Kepentingan masyarakat dalam kemajuan umum, seperti perlindungan pada :

- 1) Hak milik
 - 2) Pandangan bebas dan monopoli
 - 3) Kemerdekaan industry, dan
 - 4) Penemuan baru
- f) Kepentingan masyarakat dalam kehidupan manusia secara individual, seperti perlindungan hukum terhadap :

- 1) Kehidupan yang layak
- 2) Kemerdekaan berbicara
- 3) Memilih jabatan

Sedangkan perlindungan hukum terhadap kepentingan individual (*private interest*), antara lain :

a) Kepentingan kepribadian (*interest of personality*), meliputi perlindungan terhadap :

- 1) Integritas (keutuhan) fisik
- 2) Kemerdekaan kehendak
- 3) Reputasi nama baik
- 4) Tejaminnya rahasia-rahasia pribadi
- 5) Kemerdekaan untuk menjalankan agama yang dianutnya, dan
- 6) Kemerdekaan mengemukakan pendapat

b) Kepentingan dalam hubungan rumah tangga (*interest in domestic*), yang meliputi

- 1) Perlindungan bagi perkawinan
 - 2) Tuntutan bagi pemeliharaan keluarga, dan
 - 3) Hubungan hukum antara orang tua dan anak-anak
- c) Kepentingan substansi (*interest substance*) meliputi perlindungan :
- 1) Harta
 - 2) Kemerdekaan dalam menyusun testamen
 - 3) Kemerdekaan industri dan kontrak
 - 4) Pengharapan legal akan keuntungan-keuntungan yang akan diperoleh.²⁹

Menurut Soertipto Rahardjo menyebutkan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya disebutkan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.³⁰

Sudikno Mertokusumo, menjelaskan bahwa, dalam fungsinya hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia hukum mempunyai tujuan. Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum

²⁹ *Ibid*, hal. 36-38.

³⁰ Soetjipto Rahardjo, *ibid* hal 121 *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1983, hal. 121.

bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat. Membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.³¹

Teori perlindungan hukum menurut Antonio Fortin dalam Salim HS, mengemukakan bahwa, pentingnya perlindungan Internasional Hak Asasi Manusia, perlindungan Internasional berarti suatu perlindungan secara langsung kepada individu yang dilakukan oleh badan-badan yang ada dalam masyarakat Internasional. Perlindungan semacam itu dapat didasarkan kepada konvensi Internasional, hukum kebiasaan Internasional atau prinsip-prinsip umum hukum Internasional. Dipandang dari segi tujuan dari dilakukannya tindakan perlindungan, perlindungan Internasional dapat dikelompokkan kepada tiga kategori utama, yang meliputi antisipatoris, atau preventif, kuratif atau mitigasi dan pemulihan atau kompensatoris.

Didalam Peraturan Perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kewenangan-kewenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha, maupun orang yang mempunyai ekonomi lebih baik dari pihak korban. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah atau korban. Diantara Peraturan Perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum terhadap masyarakat, terutama yang berhubungan dengan ketenagakerjaan seperti, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39

³¹ Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru 2017. Hlm. 40.

Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar, hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subjek hukum, jika dikaikan keberadaan suatu Negara, hukum dapat difungsikan sebagai pelindung warga Negara dari tindakan Pemerintah yang *tiran* dan *absolute*.

Perlindungan hukum bagi rakyat menurut Philipus M. Hadjon, dalam Bahder Djohan Nasution, dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif, artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan Pemerintah mendapat bentuk yang defenitif, artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sehingga sangat besar artinya bagi tindakan Pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak. Dengan perlindungan hukum preventif Pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dengan mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
- b. Perlindungan hukum represif, artinya perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Menurut Syahrhan Basah dalam Bahder Djohan Nasution, perlindungan hukum yang diberikan merupakan *condition sine qua non* dalam penegakan

hukum yang diberikan merupakan *condition sine qua non* pula untuk merealisasikan fungsi hukum itu sendiri, fungsi hukum tersebut adalah:

- a. *Derektif*, yaitu sebagai pengarah dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang hendak dicapai dengan tujuan kehidupan bernegara.
- b. *Integratif*, yaitu sebagai Pembina kesatuan bangsa.
- c. *Stabilitatif*, yaitu sebagai pemelihara dan menjaga keselarasan, keserasian, dan keseimbangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat.
- d. *Perfektif*, yaitu sebagai penyempurna baik terhadap sikap tindak administrasi Negara maupun sikap tindak warga apabila terjadi pertentangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat.
- e. *Korektif*, yaitu sebagai pengoreksi atas sikap tindak baik administrasi Negara maupun warga apabila terjadi pertentangan hak kewajiban untuk mendapatkan keadilan.

3. Teori Keadilan

Teori Keadilan Hukum adalah suatu tatanan perbuatan manusia “tatanan” adalah suatu sistem aturan. Hukum bukanlah seperti yang dikatakan sebuah peraturan. Hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung semacam kesatuan yang kita pahami melalui sebuah sistem.³² Mustahil untuk menangkap hakikat hukum jika membatasi perhatian kita pada satu kesatuan yang tersendiri. Hubungan-hubungan yang mempertautkan peraturan- peraturan khusus dari suatu tatanan hukum juga penting bagi hakikat hukum. Hakikat hukum hanya dapat dipahami dengan sempurna berdasarkan pemahaman yang jelas tentang hubungan

³² Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia, Bandung: 2006, hal. 3.

yang membentuk tatanan hukum tersebut.³³ Pernyataan bahwa hukum merupakan sebuah tatanan perbuatan manusia yang tidak berarti bahwa tatanan hukum hanya berkenaan dengan perbuatan manusia, bahwa tidak ada hal lain kecuali perbuatan manusia yang masuk ke dalam isi dari peraturan-peraturan hukum. Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Tujuan hukum tidak hanya untuk keadilan, tetapi juga kepastian hukum dan kemanfaatan. Idealnya, hukum memang harus mengakomodasikan ketiganya.³⁴

Uraian tentang keadilan berasal dari John Rawls, yang dipandang sebagai teori keadilan paling komprehensif sampai saat ini. Teori Rawls sendiri dapat dikatakan berangkat dari pemikiran Utilitarianisme. Teori keadilannya banyak sekali dipengaruhi pemikiran Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Hume, yang dikenal dengan tokoh-tokoh Utilitarianisme. Sekalipun demikian, Rawls sendiri lebih sering dimasukkan dalam kelompok penganut Realisme Hukum.³⁵ Teori keadilan Rawls sangat berkaitan erat dengan teori Mills, perbedaannya adalah Mills berpendapat bahwa keadilan adalah kemanfaatan, sedangkan Rawls menyatakan keadilan sebagai kesetaraan.³⁶ Rawls berpendapat perlu ada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu harus diberikan, itulah yang disebut dengan keadilan. Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar-tawar karena hanya

³³ *Ibid.* hal. 4.

³⁴ Hans Kelsen, *Loc cit*

³⁵ *Ibid.* hal. 4.

³⁶ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung: 2006, hal. 50.

dengan keadilanlah ada jaminan stabilitas hidup manusia.³⁷ Agar tidak terjadi benturan kepentingan pribadi dan kepentingan bersama itu, perlu ada aturan-aturan. Di sinilah diperlukan hukum sebagai wasitnya. Pada masyarakat yang telah maju, hukum baru akan ditaati apabila ia mampu meletakkan prinsip-prinsip keadilan.³⁸ Pelaksanaan jaminan kesehatan sendiri masih jauh dari kata keadilan meskipun pada hakikatnya keadilan merupakan tujuan utama dari dibentuknya peraturan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelaksanaan jaminan kesehatan oleh perusahaan masih sekedar pemenuhan undang-undang, belum untuk mewujudkan keadilan, baik keadilan yang semestinya maupun keadilan secara hukum. Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kesetaraan, kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak antara satu individu dengan individu lain yang ada di dalam masyarakat.³⁹ Perusahaan dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja harus memperhatikan prinsip kesetaraan yang dikemukakan oleh Rawls. Jangan sampai ada individu-individu di dalam masyarakat yang berkurang haknya, atau bahkan kehilangan hak tersebut sehingga keadilan tidak dapat dicapai. Oleh sebab itu keadilan diperlukan untuk memberikan apa yang seharusnya menjadi hak-hak setiap individu, dalam hal ini adalah pekerja kontrak dan pekerja harian lepas.

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan dan memahami arah kajian ini, maka diberikan penjelasan atas istilah- istilah yang digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan yang sebenarnya. Konsep operasional adalah suatu

³⁷ *Ibid.* hal. 51

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.* hal. 52

konsep yang diberikan kepada suatu variabel atau konstaks dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Setelah beberapa konsep diuraikan dalam hal yang berhubungan dengan kegiatan ini, maka untuk mempermudah dalam mencapai tujuan penelitian menyusun konsep operasional yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Kecelakaan kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Definisi tenaga kerja pada dasarnya memiliki pengertian yang berbeda-beda, namun tujuan isinya tidak berbeda jauh satu sama lainnya. Seperti halnya pengertian tenaga kerja menurut kutipan dari Wikipedia. Hal ini dapat dilihat dari kutipan berikut ini: *“Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”*⁴⁰

⁴⁰ http://carapedia.com/pengertian_defenisi_tenaga_kerja_info2158.html diakses tanggal 06 Oktober 2018

Adapun pendapat lain yang mendukung kutipan diatas adalah dari kutipan Carapedia,⁴¹ ada beberapa definisi tenaga kerja di dalam kutipan ini yaitu sebagai berikut:

a. Eeng Ahman & Epi Indriani

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.

b. Alam. S

Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari resiko-resiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun ditempat kerja. Iman Soepomo berpendapat keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas abhaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan atau bahan pengolah berbahaya.⁴²

Iman Soepomo memperkenalkan istilah keamanan kerja yang menurutnya lebih tepat daripada istilah keselamatan kerja, oleh karena peraturan-peraturan bidang keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan/diolah sehingga

⁴¹ <http://id.wikipedia.org/wiki/tenagakerja> diakses tanggal 06 Oktober 2018

⁴²Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hal. 8 sebagaimana dikutip dalam Dr. Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Depok 2018

pekerja/buruh dapat bekerja dengan aman, bukan sekedar menyelamatkan pekerja/buruh berdangutan jika terjadi kecelakaan.⁴³

Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah.⁴⁴

Sedangkan pengertian ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁴⁵

Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.⁴⁶

Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan.⁴⁷

Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.⁴⁸

Menurut M.G Levenbach merumuskan hukum *arbeidsrecht* sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti

⁴³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hal. 165

⁴⁴ *Ibid*, hal. 2.

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁶ Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 45

⁴⁷ *Ibid*, hal. 45.

⁴⁸ *Ibid*, hal. 46.

luas, latihan dan magang), mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi dilapangan perburuhan.⁴⁹

MOK berpendapat bahwa arbeidsrecht (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerja tersebut.⁵⁰

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.⁵¹

Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau majikan dengan buruhnya. Hubungan antara seorang bukan buruh dengan seorang bukan majikan, bukanlah hubungan kerja.⁵²

⁴⁹ *Ibid*, hal. 46

⁵⁰ *Ibid*, hal. 46

⁵¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta , 2016

⁵² *Ibid*, hal. 1

Dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah.⁵³

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsure pekerjaan, upah dan perintah.⁵⁴

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah, “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada dibawah pimpinan pihak majikan.⁵⁵

Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengenal dua macam :⁵⁶

Hubungan antara seorang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya. Biasanya diajukan sebagai contoh hubungan antara seorang dokter dengan pasiennya, seorang pengacara dengan kliennya, seorang notaries dengan seorang kliennya dan lain-lain. Hubungan semacam ini yang terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, dikatakan bukanlah hubungan kerja, karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi kerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan, tiada wewenang member petunjuk terutama berkenaan

⁵³ Purbadi Hardjoptajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2018, hal.3.2.

⁵⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.

⁵⁵ Iman Soepomo, *op.cit*, hal.1

⁵⁶ Ibid, hal. 1-2

dengan cara melakukan pekerjaan itu kepada pihak yang melakukan pekerjaan, sedang wewenang itu ada pada hubungan kerja.

Hubungan antara seseorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborongan pekerjaan dimana pihak kesatu, pemborong pekerjaan, mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu bagi pihak lainnya, yang memborongkan pekerjaan, yang mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan pemborongan itu dengan membayar harganya kepada pihak kesatu. Hubungan ini bukan pula hubungan kerja, karena tidak ada unsur member petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan. Namun demikian, berlainan dengan perjanjian termaksud pada angka 1, perjanjian pemborongan pekerjaan ini diatur dalam KHUPa Buku III Bab 7A pasal 1604-1617.

F. Metode Penelitian

Agar memperoleh data yang akurat dan relevan dengan Penelitian ini, maka Penulis menggunakan metode, sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif atau metode library research (penelitian kepustakaan). Penelitian normatif, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam Peraturan Perundang-undangan (*law in book*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁵⁷ Metode penelitian hukum normatif

⁵⁷ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal.118

atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang digunakan untuk mengkaji buku-buku⁵⁸ dan berbagai kasus atau artikel yang membahas tentang perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan khususnya jaminan kecelakaan kerja.

2. Objek Penelitian

Obyek Penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan dan kepastian hukum terhadap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja ditinjau dari Perundang-undangan yang berlaku.

3. Data dan Sumber Data

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang penulis dapatkan sebagai sumber utama dalam penelitian ini, yang merupakan peraturan perundang-undangan yang terkait terhadap masalah yang penulis teliti, diantaranya : Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian., Permenaker Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah.

⁵⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 13-14

b) Bahan Hukum Skunder

Bahan hukum skunder adalah merupakan bahan hukum yang penulis dapatkan dari penelitian skripsi, tesis, disertasi, jurnal/majalah ilmiah dan dari surat kabar serta pendapat para ahli hukum yang member petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya tentang perlindungan terhadap kecelakaan kerja

c) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang penulis dapatkan dari:

- 1). Ensiklopedia Indonesia
 - 2). Kamus Hukum
 - 3). Kamus Bahasa Inggris – Indonesia
 - 4). Berbagai majalah maupun jurnal hukum
4. Analisis Data dan Metode Penarikan Kesimpulan

Analisis data yang penulis gunakan adalah dengan analisis secara kualitatif yaitu dengan cara mendeskripsikan/menggambarkan dan kemudian membandingkan antara data dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian.⁵⁹ Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁶⁰ Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini membuka kesempatan bagi penelitian untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu

⁵⁹ Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2002, hal.23

⁶⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan 6 ,Kencana, Jakarta, 2010, hal..93.

undang-undang lainnya atau Undang-Undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan Undang-Undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dihadapi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN TENTANG KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Tinjauan Teoritis Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Hukum di Indonesia

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata Hukum Indonesia terletak dibidang hukum administrasi/tata Negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Selain itu, fungsi pengawasan dari Pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan Pemerintah lebih tinggi dari pada yang diawasi (pekerja-pengusaha).⁶¹

Terdapat dua hal yang perlu diperhatikan ketika melihat kedudukan hukum ketenagakerjaan didalam hukum administrasi, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan Negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan Negara menyangkut tiga hal , yaitu pejabat, lembaga, dan warga Negara. Dalam hal ini, pejabat adalah pejabat Negerayang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi Negara didalam pembuatan Peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana Negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi dan bagaimana

⁶¹ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, dalam Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Refika Aditama. 2017. Hal.101-102.

hukumnya. Pemerintah sebagai penyelenggara Negara dibidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik.⁶²

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan Perundang-undangan. Kedudukan hukum ketenagakerjaan didalam tata hukum Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi tiga bidang, yaitu perdata, administrasi dan pidana. Dalam peraktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja. Pengaturannya masuk kedalam lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh Pemerintah sebagai konsekwensi menjalankan fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana.⁶³

Akan tetapi terdapat perkembangan lebih lanjut sebagaimana diutarakan oleh Guus Heerma Van Voss, bahwa pada kebanyakan Negara saat ini, hukum perburuhan diakui sebagai disiplin hukum mandiri. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut :⁶⁴

1. Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif

⁶² *Ibid.* hal. 102.

⁶³ *Ibid.* hal. 102.

⁶⁴ *Ibid.* hal. 103.

Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum galibnya hanya mengatur hubungan antar warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya didalam bidang kajian hukum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, tetapi juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya.

2. Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah)

Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan dan kesetaraan para pihak, hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Oleh karena itu, hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada ditangan majikan.

3. Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik

Hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian dari hukum keperdataan ataupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang atau disiplin hukum mandiri. Sebagian aturan dalam hukum perburuhan penegakannya diserahkan kepada para pihak, ada pula penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga Pemerintah. Lebih lanjut terdapat peraturan yang

memungkinkan penegakannya dilakukan berbarengan oleh para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif.

4. Sistem khusus berkenaan dengan penegakan

Penegakan hukum perburuhan memiliki sejumlah ciri khusus. Di banyak Negara dapat ditemukan Inspektorat perburuhan (*a Labour Inspectorate*) bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian-bagian tertentu hukum perburuhan. Hukum pidana ataupun hukum administrasi didayagunakan untuk menegakkan bagian-bagian hukum publik dari aturan dalam hukum perburuhan. Disamping itu, majikan dan buruh dapat menerapkan dan menegakkan sendiri sebagian lainnya dari hukum perburuhan yang lebih bernuansa hukum privat. Akan tetapi, organisasi kolektif seperti serikat pekerja dapat mendayagunakan semua instrumen tersebut.

Disamping itu, banyak Negara juga mengenal dan mengembangkan sistem penyelesaian sengketa perburuhan khusus, yakni peradilan perburuhan. Alhasil, hukum perburuhan dapat ditegakkan melalui instrumen hukum pidana, hukum administrasi ataupun hukum perdata.

B. Tinjauan Teoritis Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah Negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Oleh sebab itu, segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini (s/d tahun 2011) terdiri dari Peraturan Perundang-undangan dan diluar Peraturan Perundang-undangan. Namun payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2)

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjadi payung hukum utama.⁶⁵ Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang- Undang Ketenagakerjaan, terdapat sumber hukum lain yang menjadi tonggak pengaturan bagi urusan ketenagakerjaan, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materiil.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing Negara. Oleh sebab itu tidak mengherankan kalau definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, juga yang menyangkut keluasannya.

Hukum merupakan sekumpulan Peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, dengan tujuan mengatur kehidupan bermasyarakat dan terdapat sanksi. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian, yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan adalah seluruh Peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang, mengenai segala

⁶⁵ Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum Ketenagakerjaan telah berkembang seiring dengan perkembangan lapangan dan kesempatan kerja. Awalnya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian. Namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya Perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara Perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya atau bahkan dengan calon pekerja). Dengan demikian diperlukan adanya suatu aturan (hukum) yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja tersebut

Dalam segi apapun dan bidang manapun hukum selalu ikut berperan aktif. Selain hukum sebagai aturan, hukum juga berperan sebagai perlindungan. Di dalam pemahaman hukum ketenagakerjaan yang ada dapat diketahui adanya unsur-unsur hukum ketenagakerjaan, meliputi :

1. Serangkaian aturan yang berkembang kedalam bentuk lisan maupun tulisan
2. Mengatur hubungan antara pekerja dan pemilik Perusahaan.
3. Adanya tingkatan pekerjaan, yang pada akhirnya akan diperoleh balas jasa.

4. Mengatur perlindungan pekerja/ buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh dsb.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan Pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan Pemerintah.⁶⁶

Menurut Moolenaar hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dan pengusaha.⁶⁷

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

⁶⁶Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hal. 1.

⁶⁷ Sendjung H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*.2001. hal.1.

pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁶⁸

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,⁶⁹ yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Indonesia, Badan Pusat Statistik pada tahun sekitar 1970-an menentukan batas usia kerja bila seseorang berumur 10 tahun atau lebih. Semenjak dilaksanakan Survei Angkatan Kerja batas usia kerja dirubah menjadi 15 tahun atau lebih, ini dilaksanakan karena dianjurkan oleh International Labour Organization (ILO).

Sedangkan menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁷⁰

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan

⁶⁸ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 2003. hal. 15.

⁶⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁰ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, hal.3.

oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

C. Tinjauan Teoritis Sistem Perlindungan dan Jaminan Keselamatan Kerja Berdasarkan Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengatur tentang Keselamatan Kerja. Meskipun judulnya disebut sebagai Undang-Undang Keselamatan Kerja, tetapi materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja. Undang-undang ini dimaksudkan untuk menentukan standar yang jelas untuk keselamatan kerja bagi semua karyawan sehingga mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas Nasional; memberikan dasar hukum agar setiap orang selain karyawan yang berada di tempat kerja perlu dijamin keselamatannya dan setiap sumber daya perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien; dan membina norma-norma perlindungan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Ruang lingkup Undang-undang ini adalah keselamatan kerja di semua jenis dan tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Selain itu, dalam upaya pelaksanaan Undang-Undang tersebut, harus dipahami mengenai dasar-dasar keselamatan kerja. Struktur dan persyaratan kelembagaan yang mendukung pelaksanaan Undang-Undang juga diuraikan secara jelas.

Dengan majunya industrialisasi dan modernisasi, maka dalam peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Hal ini memerlukan pengerahan tenaga kerja secara intensif dari para pekerja. Kelelahan, kurang perhatian, kehilangan keseimbangan dan lain-lain merupakan akibat dan sebab terjadinya kecelakaan maka perlu dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tepat, selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenang, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pengertian tempat kerja menurut Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Yang dimaksud dengan “tempat kerja” adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber bahaya terhadap pekerja.⁷¹

Berikut adalah beberapa pengertian yang terkait dengan tempat kerja :

1. **Pengurus:** bertugas memimpin langsung suatu tempat kerja atau bagian tempat kerja yang berdiri sendiri. Dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja, pengurus tempat kerja berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan semua ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerjanya.

⁷¹ Pengertian tempat Kerja Menurut Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

2. Pengusaha: orang atau badan hukum yang memiliki atau mewakili pemilik suatu tempat kerja.
3. Direktur: adalah Direktur Jendral Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawas Norma Kerja (sekarang Direktur Jendral Bina Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan).
4. Pegawai Pengawas. Seorang Pegawai pengawas harus mempunyai keahlian khusus yang dalam hal ini adalah menguasai pengetahuan dasar dan praktek dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja melalui suatu proses pendidikan tertentu.
5. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja: personel yang berada di luar Departemen Tenaga Kerja, dan mempunyai keahlian khusus di bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Tujuan dari pada Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah :⁷²

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
2. Agar sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.
3. Agar proses produksi dapat berjalan tanpa hambatan apapun.

Undang-Undang Keselamatan Kerja memuat aturan-aturan dasar atau ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja,

⁷² Tujuan Dari Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Azas-azas yang digunakan dalam Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah :⁷³

1. Azas nationaliteit memberlakukan Undang- Undang keselamatan kerja kepada setiap warga Negara yang berada di wilayah hukum Indonesia (termasuk wilayah kedutaan Indonesia di luar Negeri dan terhadap kapal-kapal yang berbendera Indonesia).
2. Azas teritorial memberlakukan Undang- Undang keselamatan kerja sebagaimana hukum pidana lainnya kepada setiap orang yang berada di wilayah atau teritorial Indonesia, termasuk warga Negara asing yang tinggal di Indonesia (kecuali yang mendapat kekebalan diplomatik).

Dengan demikian, Undang- Undang ini berlaku untuk setiap tempat kerja yang didalamnya terdapat 3 unsur, yaitu:

1. Adanya tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha
2. Adanya tenaga kerja yang bekerja
3. Adanya bahaya kerja

Persyaratan K3 tersebut ditetapkan dalam Pasal-pasal di bawah ini :

1. Pasal 3 ayat 1 berisikan arah dan sasaran yang akan dicapai.
2. Pasal 2 ayat 3 merupakan escape clausul, sehingga rincian yang ada dalam pasal 3 ayat 1 dapat diubah sesuai dengan perkembangan ilmu

⁷³ Azas-Azas Yang Dipakai Dalam Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

pengetahuan, teknik dan teknologi serta penemuan-penemuan di kemudian hari.

3. Pasal 4 ayat 2, mengatur tentang kodifikasi persyaratan teknis keselamatan dan kesehatan kerja yang memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis.

Pengawasan K3 dengan cara Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang- Undang Keselamatan Kerja, sedangkan Pegawai pengawas dan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang- Undang ini dan membantu pelaksanaannya.

Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Undang-undang Keselamatan Kerja mengatur tentang kewajiban pengurus dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerjanya. Undang-Undang Keselamatan Kerja juga mengatur kewajiban tenaga kerja. Hal ini juga berlaku pula bagi orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut.

Ancaman hukuman dari pelanggaran ketentuan Undang- Undang Keselamatan Kerja adalah hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setingginya Rp. 100.000,-. Proses projustisia dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang KUHAP.⁷⁴

Peraturan pelaksanaan dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Peraturan pelaksanaan yang bersumber dari *Velleigheidsreglement* (VR) 1910 berupa peraturan khusus yang masih diberlakukan berdasarkan Pasal 17 Undang- Undang Keselamatan Kerja.

⁷⁴Ancaman Pidana atau Sanksi Menurut Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

2. Peraturan pelaksanaan yang dikeluarkan berdasarkan Undang- Undang Keselamatan Kerja sendiri sebagai peraturan organiknya.

Seperti yang sudah dijelaskan dalam Undang- Undang Keselamatan Kerja, tujuan K3 adalah untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan menjamin :

1. Setiap tenaga kerja dan orang lainnya yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya.
2. Setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
3. Proses produksi berjalan lancar.

Pada dasarnya semua hampir semua kecelakaan dapat dicegah dan dapat diidentifikasi penyebabnya. Dalam usaha pencegahan kecelakaan, penyebab dasar atau akar permasalahan dari suatu kejadian harus dapat diidentifikasi, sehingga tindakan koreksi bisa tepat dilaksanakan untuk mencegah kejadian yang sama. Teori domino, merupakan salah satu teori yang dapat dipakai sebagai acuan dalam proses tersebut.

Menurut peraturan perundangan, setiap kejadian kecelakaan kerja wajib dilaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja selambat-lambatnya 2 x 24 jam setelah kecelakaan tersebut terjadi. Kecelakaan kerja yang wajib dilaporkan adalah kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja maupun kecelakaan dalam perjalanan yang terkait dengan hubungan kerja.⁷⁵

⁷⁵ *Ibid.*

D. Tinjauan Teoritis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka Pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri. Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini dapat diartikan : suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur aktivitasnya. Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini.

Selain pembinaan dan bimbingan mengenai inventaris tempat kerja, juga memberikan pembinaan Inventarisasi data kecelakaan kerja dan Penyusunan statistik kecelakaan kerja. Jadi perusahaan tersebut diwajibkan untuk membuat data yang seakurat mungkin mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Tujuan dari pembuatan statistik kecelakaan kerja adalah untuk mengetahui jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun ke tahun, sehingga dapat di ketahui apakah tingkat kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan atau penurunan. jadi perusahaan dituntut untuk selalu transparan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Upaya-upaya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja baik yang bersifat preventif, proaktif, maupun represif diharapkan dapat mengurangi atau mencegah dan menekan angka kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga perusahaan-perusahaan dapat

beroperasi semaksimal mungkin. Mengenai Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal tersebut dijelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya. Selanjutnya dalam Pasal 179 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.⁷⁶

Kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk Menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera, Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus

⁷⁶ Harly Rumagit, *Kajian Yuridis Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Vol.II/No.1/Januari-Maret/2014. Hlm.66.

diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (Perusahaan). Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja sama halnya dengan kehidupan manusia. Demikian juga kesehatan kerja dimulai sejak manusia bekerja. Manusia awalnya mengalami kecelakaan dan dari padanya berkembang pengetahuan untuk mencegah terulangnya kecelakaan.

Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga unsur) yaitu :

- a) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b) Adanya sumber bahaya.
- c) Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus hanya sewaktu-waktu.

Keselamatan Kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja itu aman. Dan tempat kerja adalah aman, kalau bebas dari risiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan si pekerja cedera atau bahkan mati. Kesehatan Kerja dapat direalisasikan karena tempat kerja dalam kondisi sehat. Tempat kerja bisa dianggap sehat, kalau bebas dari risiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit (*occupational diseases*) sebagai akibat kondisi kurang baik ditempat kerja. Sudah seharusnya pengelola tempat kerja, karena akan berakibat berkurangnya kemampuan pekerja untuk mencapai hasil yang maksimal sebagai pekerja.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu

pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah :⁷⁷

- a. Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh.
- c. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
- d. Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi :⁷⁸

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh :⁷⁹

⁷⁷ Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang- Undang Nomr 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁸ Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁹ http://eprints.undip.ac.id/16994/1/Dian_Octaviani_Saraswati.pdf. dikutip melaalui internet tanggal 25 November 2018. Jam. 08.53.

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi :

1. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
2. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Menurut hemat penulis bahwa dalam Pasal 35 ayat 2 tersebut sesuai dengan Undang-Undang 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa pihak pekerja atau buruh tidak secara penuh dilindungi, hal ini dapat dilihat pada UU tersebut tidak mengatur ketentuan pidana, sedangkan di dalam Undang-Undang yang lama diatur ketentuan pidana, hal demikian tentunya pihak pekerja atau buruh merasa dirugikan, apabila terjadi kecelakaan dan kesehatan kerja pekerja/buruh hal ini tidak dilindungi oleh Perusahaan atau Negara, tentunya pekerja sangat dirugikan.

3. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

E. Tinjauan Teoritis Tentang Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja

Masalah pokok yang terkandung dalam Undang-Undang kesehatan kerja adalah terpenuhinya kesehatan tenaga kerja dalam beraktivitas kerja untuk mewujudkan produktivitas kerja optimal, upaya kesehatan kerja diselenggarakan agar setiap tenaga kerja bekerja secara sehat jasmani dan sehat rohani. Sesuai Rekomendasi *Internasional Labour Organization* (ILO) dan Badan Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO) tentang kesehatan kerja, dinyatakan bahwa perlindungan pekerja terbebas dari resiko faktor-faktor yang mengganggu kesehatan harus mendapatkan prioritas utama.

Dalam program kesehatan kerja, pencemaran di tempat kerja menjadi prioritas utama juga evaluasi dan pengukuran serta proses mekanisasi proses produksi. Program kesehatan kerja harus meliputi pelajaran kesehatan tenaga kerja, menetapkan syarat kerja sesuai kondisi personal, mendeteksi Daerah atau lokasi proses-proses produksi.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja dinyatakan bahwa, kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat-syarat kerja, upaya tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya agar diperoleh produktivitas kerja optimal.⁸⁰

Sektor ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja yang harus dipenuhi secara hukum, jaminan sosial tenaga kerja, penegakan secara hukum, dimuat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992, bahwa tenaga kerja sebagai sumber daya insani merasa aman dan berdedikasi dalam pekerjaannya, lebih produktif dan hidup sejahtera. Semakin meningkatnya peranan tenaga kerja diikuti meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor industri mengakibatkan tingginya resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan. Perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan sosial selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif peningkatan disiplin untuk kepentingan produktivitas kerja.

⁸⁰ Penjelasan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

Program ini menekankan pada perlindungan tenaga kerja, secara moral manajemen mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan tenaga kerja berperan aktif atas pelaksanaan program jaminan sosial. Jaminan pemeliharaan kesehatan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dan merupakan upaya kesehatan. Jaminan sosial tenaga kerja menanggulangi risiko kerja sekaligus menciptakan ketenangan kerja. Program yang berorientasi pada pemenuhan perlindungan tenaga kerja yang merupakan faktor strategis dalam mendukung kemajuan perusahaan. Pemeriksaan kesehatan dilakukan rutin berdasarkan analisis medical yang kompeten, pemeriksaan rutin dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kesehatan, dan kemungkinan menilai pengaruh negatif yang terjadi sehingga tidak mengganggu kesehatannya. Adakalanya pemeriksaan khusus apabila terdapat keluhan tertentu karena pekerjaannya bisa berakibat akut atau kronis berkepanjangan.

Pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa : “Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat, diselenggarakan kesehatan dengan pendekatan”.⁸¹

Pasal diatas menyatakan bahwa derajat kesehatan masyarakat yang optimal dapat diselenggarakan melalui kegiatan kesehatan lingkungan dan kesehatan masyarakat. Upaya kesehatan lingkungan dalam Pasal diatas tertera melalui upaya pencegahan penyakit (preventif). Dalam rangka pencegahan penyakit hal yang perlu dilakukan adalah menjaga imun tubuh dan kebersihan lingkungan. Sedangkan upaya kesehatan masyarakat yang dimaksud adalah keseluruhan upaya

⁸¹ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

yang disebutkan dalam Pasal diatas termasuk upaya kesehatan lingkungan, karena kesehatan lingkungan merupakan bagian dari kesehatan masyarakat.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸²

1. Penyelenggaraan upaya kesehatan sebagaimana dimasud dalam Pasal 10 dilaksanakan melalui kegiatan
 - a. Kesehatan keluarga
 - b. Perbaikan gizi
 - c. Pengamanan makanan dan minuman
 - d. Kesehatan lingkungan
 - e. Kesehatan kerja
 - f. Kesehatan jiwa
 - g. Pemberantasan penyakit
 - h. Penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan
 - i. Penyuluhan kesehatan masyarakat
 - j. Pengamanan sediaan farmasi dan alat kesehatan
 - k. Pengamanan zat adiktif
 - l. Kesehatan sekolah
 - m. Kesehatan olahraga
 - n. Pengobatan tradisional
 - o. Kesehatan matra

⁸² Pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

2. Penyelenggaraan upaya kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didukung oleh sumber daya kesehatan

Kesehatan lingkungan merupakan salah satu dari penyelenggaraan upaya kesehatan yang berkaitan dengan pengoptimalan derajat kesehatan. Dengan lingkungan yang sehat maka kemungkinan seseorang untuk sehat semakin besar sehingga secara tidak langsung juga akan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Pasal 22 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸³

1. Kesehatan lingkungan diselenggarakan untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat
2. Kesehatan lingkungan dilaksanakan terhadap tempat umum, lingkungan pemukiman, lingkungan kerja, angkutan umum dan lingkungan lainnya
3. Kesehatan lingkungan meliputi penyehatan air dan udara, pengamanan limbah padat, limbah cair, limbah gas, radiasi dan kebisingan, pengendalian vector penyakit dan penyehatan atau pengamanan lainnya
4. Setiap tempat atau sarana pelayanan umum wajib memelihara dan meningkatkan lingkungan yang sehat sesuai dengan standar dan persyaratan
5. Ketentuan mengenai penyelenggaraan kesehatan lingkungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, ayat 3, ayat 4 ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

⁸³ Pasal 22 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

Kesehatan lingkungan merupakan salah satu upaya penyehatan lingkungan baik air, tanah maupun udara, dimana kegiatannya dimulai dari strata terbawah yaitu dari lingkungan keluarga, pemukiman, tempat kerja maupun lingkungan lainnya yang masih berhubungan kehidupan dan aktivitas individu.

Mengingat pentingnya kesehatan lingkungan maka Pemerintah mewajibkan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan lingkungan sesuai dengan standar persyaratan yang ditetapkan Pemerintah dimana kewajiban ini dimaksudkan untuk mengurangi angka kesakitan masyarakat terhadap penyakit tertentu. Dan akhirnya kembali lagi ke tujuan awal yaitu dengan berkurangnya angka kesakitan terhadap suatu penyakit maka derajat kesehatan masyarakat akan meningkat secara optimal.

Pasal 29 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁴ “Pemberantasan penyakit tidak menular dilaksanakan untuk mencegah dan mengurangi penyakit dengan perbaikan dan perubahan perilaku masyarakat dan dengan cara lain”.

Salah satu pemberantasan penyakit menurut Pasal diatas adalah dengan melakukan perbaikan dan perubahan perilaku masyarakat dan dengan cara lain. Perubahan perilaku masyarakat disini terbagi menjadi perubahan perilaku kesehatan pribadi dan perilaku kesehatan lingkungan, dimana masyarakat diharapkan untuk dapat menjaga keseimbangan antara kesehatan fisik dan lingkungan, karena jika terjadi ketidakseimbangan antara kedua aspek kesehatan tersebut maka secara otomatis kemungkinan terkena penyakit akan semakin cepat.

⁸⁴ Pasal 29 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

Fisik yang sehat akan terbentuk jika lingkungannya pun sehat dan begitu pula sebaliknya.

Pasal 30 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁵”Pemberantasan penyakit menular dilaksanakan dengan upaya penyuluhan, penyelidikan pengobatan, menghilangkan sumber dan perantara penyakit, tindakan karantina dan upaya lain yang diperlukan”.

Pasal ini menjelaskan kemali tentang hubungan ketergantungan antara kesehatan lingkungan dan kesehatan masyarakat dalam rangka pemberantasa penyakit menular. Upaya kesehatan masyarakat disini lebih diarahkan pada upaya promotif yaitu penyuluhan kesehatan, sedangkan upaya kesehatan lingkungan ditunjukkan dengan adanya penghilangan sumber dan perantara penyakit yang secara tidak langsung merupakan kata lain dalam upaya kebersihan lingkungan sehingga kita dapat memutus jaring-jaring makanan dan kehidupan sumber penyakit.

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁶ “Pemberantasan penyakit menular yang dapat menimbulkan wabah dan penyakit karantina dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku”.

Pemerintah dalam pasal ini menyarankan untuk melakukan pemberantasan penyakit menular yang dapat menimbulkan wabah. Timbulnya wabah penyakit menular seperti diare dan demam berdarah biasanya berasal dari lingkungan yang kurang sehat. Oleh sebab itu untuk menghindari terjadinya wabah penyakit

⁸⁵ Pasal 30 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

⁸⁶ Pasal 31 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

tersebut maka perlu dilakukan pembersihan lingkungan sekitar serta upaya kesehatan lingkungan lainnya.

Pasal 38 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁷

1. Penyuluhan kesehatan masyarakat diselenggarakan guna meningkatkan pengetahuan, kesadaran, kemauan dan kemampuan masyarakat untuk hidup sehat dan aktif berperan serta dalam upaya kesehatan
2. Ketentuan mengenai penyuluhan kesehatan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Pasal ini lebih menekankan pada manfaat dari kegiatan promotif pada kesehatan masyarakat. Disini Pemerintah mengatur tentang tata cara dari penyuluhan kesehatan masyarakat yang nantinya akan membuat masyarakat untuk tahu, mau dan mampu hidup sehat bahkan dapat berperan serta dalam upaya kesehatan. Dengan terpenuhinya tujuan dari penyuluhan kesehatan maka derajat kesehatan masyarakat akan meningkat dan masyarakat tidak akan terlalu bergantung lagi pada pelayanan kesehatan karena mereka merasa mampu untuk melakukan upaya kesehatan sendiri yang meliputi upaya preventif.

Pasal 45 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja disebutkan bahwa :⁸⁸

1. Kesehatan sekolah diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan hidup sehat peserta didik dalam lingkungan hidup sehat sehingga peserta

⁸⁷ Pasal 38 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

⁸⁸ Pasal 45 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

didik dapat belajar tumbuh dan berkembang secara harmonis dan optimal menjadi sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Kesehatan sekolah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan melalui sekolah atau melalui lembaga pendidikan lain.
3. Ketentuan mengenai kesehatan sekolah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Kesehatan Sekolah merupakan salah satu upaya pendidikan kesehatan lingkungan. Disini terbukti bahwa kesehatan lingkungan adalah suatu aspek yang tidak dapat dilupakan di lingkungan manapun. Kesehatan lingkungan adalah asal mula terbentuknya kesehatan jasmani dan rohani. Sebagai rumah kedua dari pada siswa, lingkungan sekolah juga berperan penting dalam menjaga kesehatan siswa, oleh sebab itu Pemerintah selalu menggalakkan pentingnya esehatan sekolah dan penerapannya melalui Peraturan yang ditetapkan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Jaminan kecelakaan kerja merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan kecelakaan kerja yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan maupun santunan kecacatan akibat dari pekerjaan. Jaminan Kecelakaan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya perlindungan bagi tenaga kerja. Oleh karena itu upaya penyembuhan akibat suatu kecelakaan kerja memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada tenaga kerja, maka sudah selayaknya perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja melalui program jaminan social tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut :⁸⁹

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan

⁸⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, Hlm.78.

pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.

2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memnuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Ketiga jenis perlindungan di atas akan di uraikan sebagai berikut :

1. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai mahluk Tuhan

yang mempunyai hak asasi. Karena sifatnya yang hendak mengadakan ”pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat ”memaksa”, bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan ”hukum umum” (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut : Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan ”dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Teknis Atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

3. Perlindungan ekonomis atau Jaminan Sosial

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Kecelakaan kerja dapat terjadi bagi semua pekerja. Untuk itu diperlukan perlindungan yang jelas bagi setiap pekerja. Meskipun perusahaan hanya diijinkan mempekerjakan tenaga kerja jika memiliki polis asuransi yang berlaku untuk memenuhi kewajibannya atasterjadinya cedera/kecelakaan di tempat kerja bagi semua tenaga kerja, terlepas dari panjangnya kontrak kerja atau jam kerja, baik tenaga kerja penuh atau paruh waktu, maupun tetap atau sementara. Namun itu saja tidak bisa dijadikan jaminan perusahaan akan bertanggungjawab penuh apabila terjadi kecelakaan kerja.

Pengertian dari perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang

berlaku.⁹⁰ Untuk mendukung keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan tersebut maka harus ada upaya yang dilakukan pula kepada peningkatan lingkungan kerja yang sehat, higienis, aman, dan nyaman, guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat terjadinya kecelakaan kerja, dalam membantu terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan Keselamatan Kerja (KK) dan HIPERKES (higienis perusahaan dan kesehatan kerja). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat dibutuhkan dalam kegiatan industri, hal hal yang melatar belakangnya yaitu bahwa setiap aktifitas industri selalu mengandung bahaya dan risiko keselamatan dan kesehatan kerja. Bahaya dan risiko tersebut akan menimbulkan konsekuensi. Apabila K3 tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan kerugian.

Kerugian-kerugian tersebut berupa aset perusahaan dari yang paling ringan sampai kepada kehancuran, dari sisi pekerja dari cacat/sakit yang ringan sampai kepada korban jiwa, sedangkan dari segi lingkungan dari tingkat pencemaran ringan sampai bencana. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat sehingga mencegah terjadinya luka-luka, penyakit, dan kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian baik material maupun non material, mencegah terjadinya penurunan kesehatan atau gangguan lainnya (cacat, cidera) pada pekerja yang diakibatkan oleh potensi bahaya dan risiko yang ada di tempat kerja, serta menciptakan keserasian antara pekerja dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya baik secara fisiologis maupun psikologis untuk meningkatkan kapasitas, kinerja dan produktivitas kerja.

⁹⁰ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006.hlm. 87.

Tujuan akhir dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu “hidup yang berkualitas” yang berarti sehat fisik, mental, sosial, spiritual. Maksud dari hidup yang berkualitas yaitu tidak menderita cacat, tidak menderita sakit, tidak terjadi “kematian prematur”, usia harapan hidup tinggi, memiliki kapasitas kerja yang tinggi, mampu menikmati masa pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun setelah purna karya.

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menyadari akan pentingnya pekerja dan buruh bagi pengusaha dan pemerintah maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatanya dalam menjalankan pekerjaan, demikian pula diperlukan usaha perlindungan pekerja atau buruh agar mengurangi dari resiko yang akan terjadi dalam pekerjaanya yang dijalani. Tujuan perlindungan tenaga kerja yakni adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah untuk itu pengusaha atau Pemerintah wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum tenaga kerja sangat mendapat perhatian hal ini terbukti dalam beberapa perundang-undangan yang diantaranya terdapat dalam beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hal yang diantaranya sebagai berikut:

- a) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.⁹¹
- b) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁹²
- c) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama.⁹³
- d) Setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁹⁴

Wujud perhatian Pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti Peraturan Perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan- Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang dinilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan, bahwa : “ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama.”

Untuk menetralisasi kemungkinan timbulnya ketidakstabilan tersebut, maka pembangunan dibidang kesejahteraan harus diarahkan kepada berkembangnya tingkat kesadaran tanggung jawab sosial, juga harus diupayakan

⁹¹ Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹² Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹³ Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁴ Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

untuk meningkatkan kemampuan golongan masyarakat tertentu sebagai subyek yang dapat menentukan masalah- masalah sosial yang dihadapi didalam Salah satu golongan tertentu ialah masyarakat tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan swasta maupun karyawan dalam lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tenaga kerja merupakan bagian dari masyarakat yang ikut dalam proses pembangunan, khususnya di lapangan pangan produksi. Kesejahteraan tenaga kerja berupa jaminan perlindungan sosial menjadi faktor penentu bagi maju mundurnya Perusahaan dalam mencapai prokduktivitas yang maksimal.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”⁹⁵

Berdasarkan pengertian pekerja menurut Undang-Undang ketenagakerjaan dapat kita lihat bahwa pekerja mempunyai unsur yang sama dengan seorang pembantu rumah tangga sebab seorang pembantu rumah tangga bekerja dengan menerima upah maupun dalam bentuk lain dari majikannya. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diberikan perlindungan terhadap pekerja hal tersebut diatur secara tegas pada Pasal 35 dan Pasal 86 Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :⁹⁶

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan

⁹⁵ Pasal 6 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁶ Pasal 86 Undang Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3) disebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Perlindungan dimaksud mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Menurut analisis penulis bahwa dalam Pasal 35 ayat 2 tersebut sesuai dengan Undang-Undang 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa pihak pekerja atau buruh tidak secara penuh dilindungi, hal ini dapat dilihat pada UU tersebut tidak mengatur ketentuan pidana, sedangkan di dalam Undang-Undang yang lama diatur ketentuan pidana, hal demikian tentunya pihak pekerja atau buruh merasa dirugikan, apabila terjadi kecelakaan dan kesehatan kerja pekerja/buruh hal ini tidak dilindungi oleh Perusahaan atau Negara, tentunya pekerja sangat dirugikan.

Sedangkan Menurut Pasal 86 ayat 1, seorang pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, moral dan kesusilaan dan sampai perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁹⁷ Maksudnya bahwa seorang pekerja dijamin keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan terhindar dari hal- hal yang mengancam keselamatan dan kesehatannya baik yang berasal dari resiko- resiko pekerjaannya maupun dari tindakan- tindakan yang dilakukan oleh atasan maupun majikannya.

⁹⁷ Pasal 86 ayat 1 Undang- Undang Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Seorang pekerja juga harus mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia, pekerja tidak boleh diperlakukan sewenang-wenang oleh atasan maupun majikannya sehingga seorang pekerja haruslah diperlakukan sebagaimana mestinya sebagai seorang manusia.

Perlindungan ini diberikan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasos, istirahat. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk istirahat.

Dari kenyataan diatas menangani kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijakan pokok yang bersifat menyeluruh di semua sector baik perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja dalam bekerja. Adalah ditunjukkan pada perlindungan tenaga kerja atas perlakuan dari pihak penguasa atas perusahaan terhadap tenaga kerjanya, dimana perlakuan yang kadang-kadang tidak berkemanusiaan, yaitu terjadi pada saat menyuruh tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

B. Perubahan Sanksi Terhadap Penetapan Kecelakaan Kerja dari Pidana (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menjadi Sanksi Administrasi dan Perdata (Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional) ditinjau dari Sosiologi Hukum

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Undang-Undang yang bersifat khusus, yang mengatur tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang meliputi jaminan

kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Yang mendapat jaminan social tenaga kerja adalah diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada Perusahaan.

Sedangkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional adalah Undang-Undang yang bersifat umum yang mengatur Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

Prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah sebagai berikut : ⁹⁸

1. Prinsip kegotong-royongan. Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang berisiko rendah membantu yang berisiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotong-royongan ini, jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
2. Prinsip nirlaba. Pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan untuk mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.
3. Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas. Prinsip-prinsip manajemen ini diterapkan dan mendasari

⁹⁸ Penjelasan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.

4. Prinsip portabilitas. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5. Prinsip kepesertaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan Pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal, bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela, sehingga dapat mencakup petani, nelayan, dan mereka yang bekerja secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh rakyat.
6. Prinsip dana amanat. Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.
7. Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam Undang-Undang ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

Dalam Undang-Undang ini diatur penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi seluruh penduduk melalui iuran wajib pekerja. Program-program jaminan sosial tersebut diselenggarakan oleh beberapa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Undang-Undang ini adalah transformasi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.

Kalau dilihat dari prinsip Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ini sangatlah mulia sekali, sangat memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja sebagai pesertanya. Namun pada kenyataannya, penyelenggaraan dari Undang-Undang ini tidak sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut diatas. Penulis berpendapat bahwa dengan diubahnya sanksi dari Pidana menjadi sanksi administrasi sangat tidak adil bagi tenaga kerja.

Pada Pasal 29 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan mengenai Ketentuan Pidana :⁹⁹

Ayat (1) Barang siapa yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) ; Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal (26), diancam dengan hukuman kurungan

⁹⁹ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Ayat (2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.

Ayat (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dengan adanya sanksi pidana sebagaimana disebutkan diatas tenaga kerja maupun keluarga dalam hal mendapatkan haknya dapat memberikan kepastian hukum yang jelas sekali dan juga dapat memberikan efek jera bagi pengusaha.

Sementara itu kalau kita penyelesaian sengketa dan Sanksi dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian pada Pasal 58, Pasal 59 dan Pasal 60 :¹⁰⁰

Pasal 58

Ayat (1) Sengketa dalam penyelenggaraan program JKK antara peserta dengan fasilitas pelayanan kesehatan dan/atau antara fasilitas pelayanan kesehatan dengan BPJS Ketenagakerjaan dan/atau antara Peserta dengan BPJS Ketenagakerjaan, dapat diselesaikan secara musyawarah oleh pihak yang bersengketa.

¹⁰⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Ayat (2) Sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sengketa dibidang keperdataan dan sengketa mengenai hak-hak sesuai dengan keteantuan peraturan perundang-undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa dan bukan sengketa yang menurut perundang-undangan tidak dapat diadakan perdamaian

Ayat (3) Dalam hal sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, maka penyelesaian sengketa dilakukan melalui unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan.

Ayat (4) Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak terlaksana maka penyelesaian dilakukan melalui mediasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (5) Dalam hal mekanisme mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak dapat terlaksana, maka penyelesaiannya dapat diajukan ke Pengadilan Negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 59

Ayat (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), Pasal 10 ayat (4) dan ayat (7), Pasal 27 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 35 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 45 ayat (4), Pasal 52 ayat (1) dan Pasal 53, dikenai sanksi administrative.

Ayat (2) Sanksi Adminsitration sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :

- a. Teguran tertulis;

- b. Denda; dan/atau
- c. Tidak mendapatkan pelayanan public tertentu.

Ayat (3) Pengenaan sanksi teguran tertulis dan/atau denda kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Ayat (4) Pengenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan public tertentu kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c dilakukan oleh unit pelayanan public tertentu pada instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Pasal 60

Ayat (1) Sanksi tidak mendapatkan pelayanan public tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (4), meliputi :

- a. perizinan terkait usaha;
- b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c. izin mempekerjakan tenaga kerja asing
- d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB)

Ayat (3) Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi, pencabutan sanksi dan mekanisme koordinasi dalam pengenaan dan pencabutan sanksi diatur dalam Peraturan Menteri.

Dari perbandingan pengenaan sanksi terhadap kedua Peraturan tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengenai sanksi diatur dalam Undang-Undang tersebut yang merupakan sanksi pidana.
2. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengenai sanksi diatur dalam Peraturan Pemerintah yang merupakan penyelesaian sengketa secara perdata dan sanksi administrasi.
3. Dari hirarki Peraturan Perundang-undangan telah terjadi penurunan terhadap sanksi dari pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja ini dari sanksi yang ada didalam sebuah Undang-Undang menjadi sanksi yang ada didalam sebuah Peraturan Pemerintah.
4. Tidak adanya Kepastian hukum terhadap tuntutan hak tenaga kerja, karena proses yang akan ditempuh oleh seorang tenaga kerja maupun keluarganya untuk mendapatkan haknya sangat panjang dan berliku, yang mana terkait dengan hak santunan kematian dan santunan kecacatan telah menjadi perdata.

Penetapan Kecelakaan Kerja merupakan penyelesaian perpedaan pendapat mengenai Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja antara Pemberi Kerja dan/atau Pekerja/keluarganya dan/atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Ketenagakerjaan, yang merupakan kewenangan dari Pengawas Ketenagakerjaan. Didalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga kerja jelas disebutkan bahwa pengusaha yang tidak menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja disanksi dengan sanksi pidana. Hal ini memberikan kepastian hukum kepada tenaga kerja maupun keluarganya. Menurut pemantauan penulis, setiap kasus kecelakaan kerja semuanya dapat terselesaikan dengan baik, karena Undang-Undang memberikan efek jera bagi barang siapa saja yang melanggarnya.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional berikut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian tidak memberikan rasa aman, nyaman dan kepastian hukum bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Untuk mendapatkan haknya tenaga kerja harus menempuh jalur yang berliku-liku. Setelah Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja, untuk mendapatkan haknya tenaga kerja dan keluarganya harus menuntut secara perdata, yang mana Peradilan secara perdata ini memakan waktu yang cukup panjang dan membutuhkan materi maupun energi yang banyak. Bagaimana seorang tenaga kerja yang posisinya lemah dapat melalui proses ini.

Penulis berpendapat bahwa adanya kepentingan didalam lahirnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 ini, dengan mencabut dan tidak berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Kalau dikaitkan dengan sosiologi hukum maka telah terjadi teori komplik, bahwa telah terjadi

perselingkuhan terhadap Undang-Undang yang diciptakan oleh penguasa. Undang-Undang lebih memihak kepada kepentingan pengusaha dan selalu menempatkan posisi buruh dalam posisi yang lemah. Perlindungan jaminan kecelakaan kerja dengan telah tidak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka diatur didalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan telah terjadi perubahan sanksi terhadap pelanggaran pelaksanaan Jaminan sosial tenaga kerja ini dari yang semula sanksi pidana menjadi sanksi administrasi dan perdata, dan kembali memposisikan tenaga kerja keposisi yang lemah, karena pelaksanaan sanksi administrasi dan perdata tersebut memerlukan jalan yang panjang dan tidak menimbulkan efek jera bagi si pemberi kerja yang tidak melaksanakannya, sehingga memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Berkaitan dengan penelitian ini salah satu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan badan yang menyelenggarakan program jaminan sosial memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Sejak berlakunya khususnya Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maka PT. Jamsostek (Persero) adalah salah satu badan penyelenggara Jaminan Sosial yang ada salah satunya Jamsostek maka dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial.¹⁰¹ Mewujudkan harapan Negara Indonesia sebagaimana maka tindakan Pemerintah dilihat pada Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka harus Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Undang Undang yang merupakan transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara untuk mempercepat terselenggaranya Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Badan penyelenggara ini berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas. Maka diterbitkanlah Undang-Undang oleh Pemerintah yaitu Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 2 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memiliki tujuan mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. Bentuk dan ruang lingkup Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini terdiri dari dua yaitu: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dengan berbadan hukum public dan bertanggung jawab kepada Presiden sebagaimana dicantumkan Pasal 5 dan 7 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) telah terbit pada tahun 2004. Adalah harapan kita, setelah itu kita bisa mewujudkan apa yang terkandung

¹⁰¹Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

didalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, agar setiap warga negara Indonesia memperoleh perlindungan sosial yang layak, sejak lahir hingga meninggal dunia. Hal ini juga untuk mewujudkan amanat konstitusi, mewujudkan masyarakat yang sejahtera yang berkeadilan sosial. Suatu hal yang bahkan perlu dipertimbangkan langkah percepatan untuk mewujudkan UU SJSN itu, mengingat ketertinggalan Indonesia dalam penyelenggaraan program jaminan sosial dibanding negara-negara lainnya dan Program JAMSOSTEK berupa produk jasa, dimaksudkan untuk melindungi resiko sosial tenaga kerja yang dihadapi oleh tenaga kerja.

JAMSOSTEK mempunyai dua aspek, yaitu: (a) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya; dan (b) merupakan penghargaan tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur asas, tujuan dan prinsip penyelenggaraan jaminan sosial, kelembagaan, kepesertaan dan iuran, program jaminan sosial, dan pengelolaan dana jaminan sosial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memuat sejumlah hak dan kewajiban peserta, kewajiban pemberi kerja, dan badan penyelenggara, serta fungsi, tugas dan wewenang Dewan Jaminan Sosial Nasional dan kewajiban dan kewenangan Pemerintah. Selain itu UU SJSN

juga mengatur hal yang tidak diperkenankan untuk dilakukan, yaitu subsidi silang antar program dengan membayarkan manfaat suatu program dari dana program lain.

Meskipun kewajiban dan larangan dirumuskan secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, namun Undang-Undang tersebut hanya mengatur sanksi administratif, apabila kewajiban tidak dipenuhi dan larangan dilanggar.

Tidak dicantumkannya sanksi pidana dapat dimaklumi, karena Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional tidak menganut politik kriminalisasi terhadap tidak dipenuhinya kewajiban dan dilanggarnya larangan yang dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Dalam hal hak dan kewajiban peserta dan BPJS tidak dipenuhi, maka para pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan sesuai dengan prinsip yang berlaku dalam hukum perikatan.

Demikian pula jika Pemerintah dianggap tidak memenuhi tugas dan kewenangannya untuk membuat peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat digugat ke pengadilan, karena dianggap melakukan perbuatan melawan hukum.

Tidak dicantumkannya sanksi dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dituding sebagai penyebab tidak efektifnya pelaksanaan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tudingan seperti itu tidak seluruhnya benar. Sebab tidak

efektifnya pelaksanaan suatu Undang-Undang ditentukan oleh banyak faktor, bukan semata-mata oleh faktor tunggal.

Theo Huibers menjelaskan bahwa system Marx mendapat banyak penganut yang setia, tetapi juga banyak penentangannya. Sekarang ini semua ilmuwan sejarah sudah menyetujui tanggapan Marx, bahwa pada abad ke-19 Undang-Undang Negara mementingkan hak-hak para pemilik dan kurang melindungi hak-hak orang yang lemah. Selama hidup Marx, dalam Negara-negara industry posisi para pemilik masih diperkuat, sebagai reaksi terhadap ide-ide Marx yang mulai disebar di antara para buruh. Dalam situasi ini, visi Marx tentang masyarakat membangkitkan kesadaran orang – orang yang lemah tentang situasi yang sebenarnya, bahwa mereka menjadi korban sistem sosial yang tidak adil. Hal ini penting terang-terangan bahwa terdapat perbedaan besar antara hukum dan tata hukum. Tata hukum tidak selalu merupakan hukum yang sejati. Hukum yang sejati adalah hukum yang diciptakan orang karena dianggap sesuai dengan rasa keadilan yang hidup dalam hati manusia. Oleh karena itu, hukum ada pada dua tingkat, tingkat ideal dan tingkat aktual. Hukum aktual menjauhkan diri dari hukum ideal, hukum aktual kehilangan artinya sebagai hukum.¹⁰²

Filsafat membangkitkan semangat orang – orang yang lemah untuk ikut memperjuangkan keadilan dalam hubungan sosial-ekonomis antara manusia. Filsafat Marx mempunyai kemampuan itu, karena filsafat Marx bukan teori abstrak, melainkan pedoman praktik hidup. Filsafat ini menunjukkan jalan keluar

¹⁰² Efran Helmi Juni, *op.cit*, hal 207

dari penderitaan. Oleh karena itu, Marx harus dihormati sebagai salah seorang pejuang keadilan. Filsafat menyerupai ajaran agama-agama, yang juga merupakan ajaran keselamatan, yang pertama mengenai hati orang – orang yang tertindas di dunia ini. Semangat ini melebihi nilai ilmu filsafatnya, menerangkan besarnya pengaruh marxisme sampai zaman sekarang.¹⁰³

Hukum dapat dilihat dalam perlbagai perspektif, diantaranya perspektif filosofis yang kemudian menjadi salah satu kajian khusus, yakni filsafat hukum, Secara filosofis, hukum dikaji dari tiga pendekatan, yaitu :¹⁰⁴

1. Pendekatan ontologism, yaitu memahami hukum dari hakikatnya. Dengan pendekatan ontologism, rahasia hukum dibongkar sehingga substansi hukum dapat diketahui secara mendalam dan radikal. Hukum tidak hanya dilihat sebagai kaidah, norma, peraturan, atau undang-undang, tetapi secara ontologism, hukum dengan segala bentuknya merupakan kehendak hati nurani manusia yang mengharapkan kehidupan yang aman, tenteram damai, sejahtera dan merasakan nikmatnya keadilan.
2. Pendekatan epistemologis, yaitu memahami asal mula timbulnya hukum dan bagaimana hukum itu ada. Secara epistemologis, hukum merupakan jelmaan firman Tuhan. Oleh karena itu, hukum berasal dari titah Tuhan yang kebenarannya mutlak. Hukum juga merupakan hakikat sabda alam yang tidak pernah berubah. Hukum bukan berada pada teorinya, melainkan terletak pada realitasnya. Dengan pendekatan epistemologis, mendalam, kritis dan logis.

¹⁰³ *Ibid*, hal 201.

¹⁰⁴ H. Boedi Abdullah, *Filsafat Hukum*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2012, hlm 5.

3. Pendekatan aksiologis, yaitu memahami hukum dari segi manfaatnya, baik pragmatism hukum maupun kemaslahatan dalam arti substansinya. Hukum dapat dijadikan alat atau media untuk mencapai manfaat duniawi dan ukhrawi, juga manfaat yang ditetapkan oleh kehidupan manusia yang relatif. Dalam perspektif hukum Islam, kemaslahatan yang dituangkan oleh hukum berupa tujuan hukum yang berusaha memelihara agama, akal, keturunan dan harta kekayaan.

Hukum merupakan aspek yang sangat penting bagi masyarakat. Tanpa keberadaan hukum, tidak akan terwujud tatanan masyarakat yang tertib dan harmonis.¹⁰⁵ Hukum adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil sejahtera dan membuat manusia bahagia.¹⁰⁶

Disemua pergaulan hidup nampaknya suasana kehidupan menyebabkan terbentuknya kebiasaan-kebiasaan. Namun sebuah jalan panjang yang memisahkan kebiasaan dalam arti yang umum dari kebiasaan hukum. Didalam arti yang umum kebiasaan tersebut tidak lain adalah suatu perbuatan maupun penahanan diri berbuat secara teratur oleh individu atau sekelompok manusia. Pada bentuk-bentuk pergaulan hidup manusia paling primitive dan sacral. Agar kita dapat berbicara tentang suatu kebiasaan hukum, maka harus dipenuhi sejumlah persyaratan:¹⁰⁷

¹⁰⁵ Janedri M Gaffar, *Penegakan Hukum dan Keadilan*, <http://www.ahmadheryawan.com> sebagaimana dikutip didalam bukunya Mahrus Ali (Editor), *Membumikan Hukum Progresif*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2013, hal.1.

¹⁰⁶ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hal. 2.

¹⁰⁷ Emeritus John Gilisen, Emeritus Frits Gorle, *Sejarah Hukum*, PT.Refika Aditama, Bandung, 2005, hlm 24.

1. Hal tersebut tidak boleh merupakan kebiasaan individual, melainkan suatu kebiasaan masyarakat, dengan perkataan lain, kebiasaan tersebut tidak boleh terbatas pada satu orang anggota masyarakat, tetapi hal itu harus dialami oleh masyarakat sebagai suatu kesatuan atau setidaknya-tidaknya oleh suatu kelompok yang terdiri dari mayoritas anggota masyarakat tersebut. Selain itu hal tersebut harus pula berkaitan dengan pertimbangan kemasyarakatan, yang berlaku dan berlangsungnya dengan suatu frekuensi tertentu. Misalnya didalam sebuah masyarakat nomaden atau suku bangsa gembala yang hidup mengembara, maka tanah bukan merupakan objek-objek pemilikan yang bertahan lama, berlainan dengan suatu masyarakat sedenter yang memiliki tempat yang pasti, tidak akan terbentuk kebiasaan-kebiasaan yang berhubungan dengan pemilikan tanah atau berkaitan jual beli benda-benda tetap. Sebaliknya pada semua pergaulan hidup akan muncul kepermukaan kebiasaan-kebiasaan yang berkenaan dengan hubungan-hubungan kekeluargaan.
2. Kebiasaan tersebut harus menyangkut suatu perbuatan (komisi) atau penahanan diri (omisi), yang didalam kehidupan bermasyarakat meluaskan berbagai (setidaknya-tidaknya dua) kemungkinan. Artinya kepada manusia diberikan suatu kebebasan memilih (secara relative), suatu ruang gerak, betapapun sedikit sekali jumlahnya. Jika ruang gerak seperti itu tidak tersedia, maka suatu tindakan komisi atau omisi, baik yang tidak dapat dihindari maupun yang tidak dimungkinkan. Tidak ada gunanya hal-hal tersebut dianggap mempunyai kekuatan mengikat dan tidak alasan

baginya untuk dapat membentuk suatu kebiasaan hukum. Suatu peristiwa sederhana seperti makan dan minum tidak dapat dijadikan objek suatu norma hukum yang mengandung suatu perintah atau larangan, sebab hal itu merupakan keharusan fisiologis bagi setiap makhluk yang disebut manusia, yang secara naluri berikhtiar untuk tetap hidup, namun kesemuanya ini tidak menutup kemungkinan dibuatnya tauran-aturan yang berkenaan dengan jenis atau sifat makanan dan minuman tersebut maupun urutan-urutan pada waktu makan dan lain-lain. Namun hubungan dan perimbangan didalam keluarga misalnya pada hakikatnya ada berbagai kemungkinan yang dapat terjadi. Perkawinan dapat berbentuk monogamy maupun poligami. Kekuasaan orang tua dapat dijalankan oleh ayah atau ibu dan seterusnya.

3. Kehidupan ini harus dialami oleh masyarakat sebagai sesuatu yang mempunyai kekuatan mengikat. Dengan kata lain, melalui kekuatan pengulangan-pengulangan maka kebiasaan tersebut harus memberikan keyakinan kepada anggota-anggota kelompok bahwa hal tersebut adalah normal dan wajar, sehingga setiap pelanggaran terhadapnya akan menimbulkan satu atau lain bentuk celaan masyarakat.

Sudah barang tentu kesadaran disini telah memainkan peranan, sebab hal merasakan atau tidak merasakan kebiasaan tersebut sebagai sesuatu yang wajar, maka tak terelakan lagi bahwa pada hakikatnya dijumpai disini suatu pertimbangan nilai. Istilah “wajar” daripada istilah-istilah “sesuatu dengan hukum”, “adil”, “patut” dan sebagainya, oleh karena pertimbangan nilai ini pada

awalnya telah membatasi diri pada apa yang oleh kelompok yang bersangkutan dalam satu atau lain peristiwa dialami sebagai suatu keharusan. Tanpa tolok-ukur tersebut tumbuh dan berkembang menjadi pengertian-pengertian anstrak. Kendati pun demikian mau tak mau disitu sesungguhnya terletak fondasi konstruksi ideologis abstrak yang serba rumit.

Namun apa yang oleh masyarakat dirasakan sebagai mengikat nampaknya belum cukup untuk menjadikan suatu kebiasaan itu sebuah kebiasaan hukum mengikat, misalnya norma-norma moral dan agama, aturan-aturan sopan santun social dan sebagainya, juga memiliki cirri-ciri khas yang sama. Memang benar bahwa berbagai system-sistem norma yang didalam masyarakat-masyarakat maju telah dipisahkan satu dengan yang lain, pada pergaulan-pergaulan hidup primitif hal tersebut banyak kali dan banyak sekali ditemukan bahwa satu dengan yang lain tidak disepakati oleh batas-batas yang tajam. Agar suatu kebiasaan menjelma menjadi kebiasaan hukum masih diperlukan persyaratan esensial keempat.

4. Kebiasaan tersebut harus dikukuhkan oleh penguasa umum

Memang tak dapat disangkal bahwa dewasa ini penguasa umum dimana mana didunia ini muncul kepermukaan dalam bentuk Negara. Namun etnologi dan sejarah menunjukkan bahwa perpaduan ini tidak selalu dan dimana-mana demikian halnya bahwa ada norma-norma yang dapat dianggap sebagai norma-norma hukum. Pandangan kaum marxis tentang hukum dan Negara, yang berdasarkan ajaran tersebut pada hakikatnya tidak lain dari kehendak golongan kelas yang berkuasa, yang dengan perantaraan Negara diletakkan keatas bahu golongan kelas-kelas yang dikuasai, nampaknya bukan hanya bertentangan

dengan apa yang dikemukakan oleh etnologi dan sejarah, melaiikan disamping itu hal tersebut menyebabkan Negara dianggap sebagai satu-satunya sumber segala hukum, yang membawa serta nasib buruk ialah bahwa Negara tidak dapat diikat oleh hukum.¹⁰⁸

Saat menggolongkan hukum sebagai norma, dan membatasi ilmu hukum dengan kognisi tentang norma (sebuah fungsi yang berbeda dari membuat dan menerapkan hukum tersebut), hukum dipisahkan dari alam, ilmu hukum sebagai ilmu norma kognitif dipisahkan dari semua ilmu kognitif yang berusaha menjelaskan peristiwa-peristiwa alam dari segi hukum kausal.¹⁰⁹

Barangkali orang mempertanyakan mengapa perspektif sosiologis yang dikhususnya pada bidang hukum dijustifikasi dan apa saja yang terkandung di dalam perspektif semacam itu. Dalam beberapa hukum dan sosiologi sebagai sebuah disiplin intelektual dalam bentuk praktik profesional memiliki kesamaan ruang lingkup namun sama sekali berbeda dalam tujuan dan metodenya. Hukum sebagai sebuah disiplin ilmu memfokuskan pada studi ilmiah terhadap fenomena sosial. Perhatian utamanya adalah masalah eksplanatif dan deskriptif. Praktisi hukum pada intinya adalah orang yang mengurus, yang dipercaya menguasai seluk beluk legislasi yang mengatur hubungan social. Sedangkan sosiolog tetap hanya merupakan pengamat yang relative tidak terikat. Meskipun stereotip ini sering dipungkiri tetapi dalam praktik secara umum ia tetap menunjukkan

¹⁰⁸ Emeritus John Gilisen, Emeritus Frits Gorle, *Op.cit*, hal. 26.

¹⁰⁹ Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2015, hal. 45.

sejumlah perbedaan dalam pandangan yang muncul ketika status-status disiplin terkait dari ilmu hukum dan sosiologi ditegaskan oleh kedua bidang ini sendiri¹¹⁰

Meskipun demikian, kedua disiplin ini memfokuskan pada seluruh cakupan bentuk-bentuk signifikan dari hubungan-hubungan sosial. Dan dalam praktiknya kriteria yang menentukan hubungan mana yang signifikan seringkali sama, yang berasal dari asumsi-asumsi budaya atau konsepsi-konsepsi relevansi kebijakan yang sama. Lebih jauh lagi kedua disiplin tersebut biasanya berusaha memandang fenomena ini sebagai bagian dari, atau berpotensi untuk merupakan bagian dari, sebuah struktur sosial yang terintegrasi. Sehingga, meskipun terdapat banyak perbedaan radikal antara keduanya dalam metode dan pandangan, tetapi hukum dan sosiologi sama-sama memiliki pokok permasalahan dasar yang sama. Hukum adalah hasil karya praktis dari kontrol sistematis terhadap hubungan-hubungan dan institusi-institusi sosial. Sosiologi adalah suatu bidang ilmiah yang berusaha menemukan pengetahuan sistematis tentangnya. Seorang pengulas asal Amerika menulis, 'Sosiologi berkaitan dengan masalah nilai, evaluasi, dan ideologi yang mendasari penataan-*penataan* structural dasar didalam sebuah masyarakat, yang banyak diantaranya terkandung didalam hukum sebagai kumpulan peraturan substantif, serta didalam prinsip-prinsip procedural yang mempedomaninya. Hukum juga banyak menawarkan banyak kesempatan untuk mempelajari mekanisme social yang muncul di luar institusi hukum. Konflik dan resolusi konflik yang ditemukan dimana-mana merupakan sentral dalam studi buku, sama seperti didalam studi tentang ketegangan rasial, hubungan industrial,

¹¹⁰ Roger Cptterrel, *Sosiologi Hukum*, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2012, hal. 6.

dan hubungan internasional. Baik hukum maupun sosiologi berkaitan dengan hakikat otoritas yang sah dan mekanisme kontrol hubungan sosial, dasar sosial dari konstitusionalisme, kemunculan hak-hak sipil, dan hubungan antara ruang lingkup publik dan privat.¹¹¹

Sosiologi hukum mengarahkan kajiannya kepada keberlakuan empirik atau faktual dari hukum, jadi lebih mengarah kepada kenyataan kemasyarakatan. Menurut Bruggink, Objek sosiologi hukum pada tingkat pertama adalah kenyataan dalam masyarakat, dan baru pada tingkat kedua kaidah-kaidah hukum, yang dengan salah satu cara memainkan peranan dalam kenyataan kemasyarakatan itu. Oleh karenanya kita dapat mendefinisikan Sosiologi Hukum sebagai teori tentang hubungan antara kaidah-kaidah hukum dengan kenyataan kemasyarakatan. Sosiologi Hukum terdiri dari Sosiologi Hukum Empirik dan Sosiologi Hukum Kontemplatif. Sosiologi Hukum Empirik mengumpulkan bahan-bahannya dari sudut suatu perspektif eksternal, artinya dari suatu titik berdiri pengamat yang mengobservasi. Dengan menggunakan metode-metode kuantitatif, ia mencoba sambil meregistrasi menata material ini untuk dari dalamnya menarik dalamnya kesimpulan-kesimpulan tentang hubungan antara kaidah-kaidah hukum dan kenyataan kemasyarakatan. Metodenya bersandar kepada Ilmu Alam.¹¹²

Adapun Sosiologi Kontemplatif berbeda dengan Sosiologi Empirik, baginya suatu perspektif eksternal tidak dapat diterima sehubungan dengan aspek yang dipelajarinya. Untuk dapat mengatakan sesuatu secara bermakna tentang

¹¹¹ *Ibid*, hal.7.

¹¹² J.J.H. Bruggink, *Refleksi tentang Hukum*, dialihbahasakan oleh Arif Sidharta, PT Citra Aditya Banti, Bandung, 1996, hal. 161-162.

masyarakat dan kaidah-kaidah hukum yang memainkan peranan penting didalamnya, maka ia harus menjadi bagian dari masyarakat itu dan mengenal baik (akrab dengan). Kaidah-kaidah hukum berfungsi di dalamnya. Hal ini menyebabkan perspektif eksternal untuk penelitian itu tidak dapat digunakan. Ia harus bekerja dari sudut perspektif internal yakni perspektif partisipan yang ikut bicara.¹¹³

Sosiologi hukum sebagai cabang ilmu yang berdiri sendiri, merupakan ilmu social, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari kehidupan bersama manusia dengan sesamanya, yakni kehidupan social atau pergaulan hidup, singkatnya sosiologi hukum mempelajari masyarakat, khususnya gejala hukum dari masyarakat tersebut. Pada hakikatnya masyarakat dapat ditelaah dari dua sudut, yakni sudut structural dan sudut dinamikanya. Segi Struktural masyarakat dinamakan pula struktur sosial, yaitu keseluruhan jalinan antara unsure-unsur sosial pokok yakni kaidah-kaidah sosial, lembaga-lembaga sosial, kelompok-kelompok serta lapisan – lapisan sosial (Selo Soemardjan – Soelaeman Soemardi 1964:14). Yang dimaksudkan dengan dinamika masyarakat adalah apa yang disebut proses dan perubahan-perubahan social. Dengan proses social diartikan sebagai pengaruh timbal balik antara berbagai segi kehidupan bersama. Dengan kata lain perkataan-perkataan proses social adalah cara berhubungan yang dapat dilihat apabila orang perorangan dan kelompok-kelompok manusia saling bertemu dan menentukan system serta bentuk-bentuk hubungan tersebut, atau apa yang akan terjadi apabila ada perubahan-perubahan yang menyebabkan goyahnya cara-

¹¹³ *Ibid*, hal. 166.

cara hidup yang telah ada (Gillin and Gillin 1954:487, 488). Yang terutama akan disoroti adalah interaksi sosial yang merupakan dasar dari proses social. Interaksi social adalah hubungan-hubungan social yang dinamis, yang menyangkut hubungan antara orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia maupun antara orang prorangan dengan kelompok manusia.¹¹⁴

Setiap masyarakat selama hidupnya pasti mengalami perubahan-perubahan. Perubahan-perubahan tersebut bagi masyarakat yang bersangkutan maupun bagi orang luar yang melihatnya, dapat berupa perubahan-perubahan yang tidak menarik dalam arti yang kurang menyolok atau perubahan-perubahan yang terbatas dan yang kecil pengaruhnya, atau adapula perubahan-perubahan yang cepat maupun yang berjalan dengan lambat sekali. Perubahan-perubahan tersebut merupakan gejala yang normal, yang pengaruhnya menjalar dengan cepat, antara lain berkat adanya komunikasi yang modern. Perubahan-perubahan didalam masyarakat memang telah ada sejak zaman dahulu, namun dewasa ini perubahan-perubahan tersebut berjalan dengan cepatnya, sehingga kadang-kadang agak membingungkan bagi manusia yang menghadapinya. Dengan demikian seringkali terlihat, bahwa perubahan-perubahan tersebut berjalan secara konstan. Perubahan-perubahan tersebut memang terikat oleh waktu dan tempat, akan tetapi karena sifatnya yang berantai, maka keadaan tersebut berlangsung terus, walaupun kadang-kadang diselingi keadaan dimana masyarakat yang bersangkutan

¹¹⁴Soerjono Soekanto, SH, M.A, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, hal. 65-66.

mengadakan reorganisasi unsur-unsur structural dari masyarakat yang terkena proses perubahan tadi.¹¹⁵

Kita hidup di dunia yang berlari tunggang-langgang. Dunia yang tak hanya menyajikan satu, tapi beragam peristiwa. Dunia yang tak hanya mengajak, tapi juga memaksa lari bersama “kemajuan-kemanuan”nya. Jarak jadi begitu dekat dan waktu jadi begitu rapat. Dunia berubah, tak hanya dalam gerak laju yang tercerna, tapi juga yang tunggang langgang. Cara mengamati dunia, ilmu pengetahuan, ikut berubah dan berlari. Kita tak lagi merasa pas menggunakan perbendaharaan dan norma yang selama ini secara deduktif kita pakai menilai (memaknai) perubahan. Diperlukan sesuatu yang baru, paling tidak tafsir baru untuk menjelaskan apa yang kita tangkap. Sosio-legal yang secara klasik kita jumpai dalam sosiologi hukum, antropologi hukum dan ilmu sosiologis atau antropologis, saat ini tak lagi merupakan pertemuan sederhana antara ilmu hukum yang normative-etis dengan sosiologi atau antropologi, tapi merupakan pertemuan diskursif dengan cabang-cabang ilmu lain seperti filsafat, politik, sejarah dan juga kajian-kajian interdisipliner seperti post-colonial studies, kajian gender, dan kajian terhadap budaya (*cultural studies*). Sosio-legal menjadi kajian hukum yang serba meliputi. Ia bak pertemuan dan persilangan (*le Carrefour*) antar berbagai sudut pandang dalam melihat hukum.¹¹⁶

¹¹⁵ *Ibid*, hal. 66.

¹¹⁶ Antonius Cahyadi dan Donny Danardono (ed.), *Sosiologi Hukum Dalam Perubahan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2009, hal.12.

C. Hak-hak Keperdataan Tenaga Kerja Menurut KUHPerdato

Berdasarkan pembagian menurut isi hukum, hukum dibagi menjadi Hukum Publik dan Hukum Perdata/Privat. Adanya pembagian publik dan perdata/privat dikarenakan isi dari pengaturan-pengaturan hukum bergantung pada hakikat hubungan yang diaturnya, dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan publik atau dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan privat.¹¹⁷ Carol Harlow dalam artikelnya yang berjudul *Public and Private Law: Definition without Distinction*, mengemukakan bahwa di Inggris tidak mengenal perbedaan publik dan privat, tetapi langsung menggunakan istilah “perjanjian”, “mengganti kerugian”, dan “kejahatan”.¹¹⁸ Pembicaraan mengenai publik dan privat berawal dari tradisi Perancis, terutama para pengacara kontinental, yang memberikan istilah hukum publik untuk memisahkan aturan yang otonom, dimana aturan yang demikian normalnya terpisah dari yuridiksi administrasi. Karl E. Karle menulis sebuah artikel yang mencoba untuk menggambarkan dan mempertahankan pemikirannya mengenai fungsi ideologi hukum dalam kajian yang memfokuskan terhadap perlakuan perbedaan publik atau privat dalam hukum ketenagakerjaan. Perbedaan publik/pribadi berulang tidak hanya sebagai motif sebuah latar belakang tapi sangat sering sebagai unsur penting dari dasar keputusan.¹¹⁹

¹¹⁷ Susilo Andi Darma, *Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat*, Mimbar Hukum Volume 29, Nomor 2, Juni 2017. hal. 223.

¹¹⁸ *Ibid.* hal.224.

¹¹⁹ *Ibid.* hal.224

Asri Wijayanti berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan dapat pula bersifat publik.¹²⁰ Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perseorangan (majikan-buruh) dalam pembuatan perjanjian kerja dan bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan. Hubungan antara hukum publik terhadap hukum privat adalah hubungan antara hukum khusus atau perkecualian terhadap hukum umum. Hukum publik merupakan perkecualian atas hukum privat apabila itu diperlukan oleh pemerintah untuk memelihara kepentingan umum.¹²¹

Sebagaimana telah disampaikan, Hukum Ketenagakerjaan yang awalnya merupakan hukum yang bersifat privat/keperdataan lama kelamaan menjadi hukum yang bersifat publik. Campur tangan Negara tidak dapat dihindarkan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Agus Yudha Hernoko menyatakan bahwa Hukum Perdata sedang mencari bentuk baru melalui campur tangan Negara. Negara akhir-akhir ini cenderung memperbanyak Peraturan-peraturan hukum pemaksa (*dwingend recht*) demi kepentingan umum untuk melindungi kepentingan yang lemah. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kaidah hukum yang diaturnya. Selain pendapat Aloysius Uwiyono, jauh sebelumnya, Immanuel Kant menyatakan bahwa kaidah hukum bersifat heteronom mengandung arti bahwa kekuasaan dari luarlah yang memaksakan kehendaknya kepada manusia, yaitu kekuasaan masyarakat atau Negara. Orang tunduk kepada hukum karena ada kekuasaan yang memaksa mereka untuk taat tanpa syarat.

¹²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.hal. 12.

¹²¹ *Ibid.*

FX. Djumiadji menyatakan bahwa pemberi kerja dan pekerja mempunyai suatu hubungan keperdataan yang artinya bahwa para pihak sama-sama memiliki kedudukan perdata.¹²² Selain itu, para pihak juga terikat oleh suatu hukum otonom yaitu ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pengusaha dan buruh/pekerja. Lebih lanjut, di luar hukum otonom ada hukum heteronom yang mengatur hubungan antara pihak-pihak tersebut dan ditetapkan oleh pembentuk Undang-Undang.

Berdasarkan pemaparan di atas, Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan sifat hukumnya dapat dikualifikasikan sebagai hukum yang bersifat Publik atau Hukum Publik akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih mengandung hal-hal yang bersifat Privat. Bersifat Publik hal ini dikarenakan oleh ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Hukum Ketenagakerjaan sudah banyak diatur melalui Peraturan Perundang-undangan. Beberapa Peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan misalnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dari sisi Ilmu Kaidah Hukum hal yang demikian merupakan Kaidah Heteronom. Hal-hal yang bersifat privat misalnya aturan yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan tersebut masih memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengatur tersendiri atau menentukan sendiri ketentuan yang ingin diatur. Sebagai contoh Pasal 116 ayat (2) Undang-undang

¹²² FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.hal. 911.

Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.” Ketentuan lebih lanjut mengenai PKB diatur di dalam Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 24 Peraturan Menteri tersebut memang mengatur tentang isi dari Perjanjian Kerja Bersama tetapi klausula yang digunakan adalah “Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurangnya harus memuat”. Dengan demikian ketentuan yang dituangkan di dalam suatu perjanjian kerja bersama ditentukan melalui musyawarah oleh para pihak dengan sekurang-kurangnya memuat ketentuan yang dimaksud di dalam Peraturan Menteri tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa ketentuan dari Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh para pihak harus melalui musyawarah/perundingan dan isi ketentuannya dapat lebih dari apa yang telah ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan sehingga ketentuan tersebut merupakan ketentuan yang bersifat Privat. Apabila dari Ilmu Kaidah Hukumnya, peraturan dengan demikian merupakan kaidah otonom.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun Peraturan Perundang-undangan di Indonesia,

yaitu antara lain:

- a) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW);
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam hal ini kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena para pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain,yaitu pengusaha.

Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berbentuk lisan maupun tertulis dengan jangka waktu tertentu atau dengan jangka waktu yang tidak tertentu. Masing-masing pihak harus tunduk pada perjanjian kerja yang telah dibuat. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagai mana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang pada unsur pertama harus ada kesepakatan

antara pekerja dengan perusahaan, melanggar unsur ini maka perjanjian yang telah dibuat dapat di ancam batal yaitu dapat di mintakan pembatalan. Upaya yang bersifat preventif diharapkan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan dengan upaya yang bersifat pro aktif diharapkan dapat untuk mendukung jalannya usaha peningkatan keselamatan kerja di tempat kerja. Dan dengan upaya-upaya yang bersifat represif dapat membuat para pengusaha dan pekerja dapat berhati-hati, sehingga lebih meningkatkan kesehatan kerja. Diperlukan upaya bimbingan pencegahan kecelakaan kerja dan bimbingan kesehatan kerja secara optimal.

Hukum mengenai kewajiban apa saja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja juga diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), yaitu:

- a. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata).
- b. Melaksanakan pekerjaannya sendiri. Tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa ijin dari pengusaha (Pasal 1603a KUHPerdata).
- c. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603b KUH Perdata).
- d. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku dirumah/tempat majikan bila pekerja ditinggal disana (Pasal 1603c KUHPerdata).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal1603d KUHPerdata).
- f. Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601w KUHPerdata)

Adapun terhadap jaminan kecelakaan kerja didalam Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS menjadi hak keperdataan, yang mana hal ini mengakibatkan perlindungan tenaga kerja tidak secara maksimal diperoleh oleh tenaga kerja, karena mekanisme untuk mendapatkan hak perdata melalui sistem peradilan memerlukan waktu yang cukup panjang dan proses yang juga sangat melelahkan bagi tenaga kerja, tidak saja melelahkan secara fisik, tapi juga pikiran. Mekanis yang akan dilalui oleh tenaga kerja harus mengikuti ketentuan pada KUHPerdata yang mana memerlukan biaya yang tidak sedikit, sehingga tenaga kerja hanya bisa pasrah, apalagi menghadapi adanya itikad tidak baik bagi sipemberi kerja dalam hal memenuhi hak perdata tenaga kerja yang timbul akibat santunan kecelakan kerja.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dan penelitian mengenai Perlindungan Hukum terhadap Kecelakaan Kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Hak Keperdataan, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan jaminan kecelakaan kerja sudah diatur secara umum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan tetapi tidak diatur secara terperinci, karena pada saat Undang-Undang ini diberlakukan sudah ada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Perlindungan jaminan kecelakaan kerja dengan tidak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka diatur didalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan telah terjadi perubahan sanksi terhadap pelanggaran pelaksanaan Jaminan sosial tenaga kerja ini dari yang semula sanksi pidana menjadi sanksi administrasi dan perdata, dan kembali memposisikan tenaga kerja keposisi yang lemah, karena pelaksanaan sanksi administrasi dan perdata tersebut memerlukan jalan yang panjang dan tidak menimbulkan efek jera bagi si pemberi kerja dalam hal ini Perusahaan atau majikan yang tidak

melaksanakannya, sehingga tidak memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja dan keluarganya.

3. Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat publik dan dapat pula bersifat perdata (privat). Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perseorangan (majikan-buruh) dalam pembuatan perjanjian kerja dan bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana. Seorang tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban dalam keperdataannya sebagaimana diatur pada Buku ke III – Perikatan KUHPperdata. Buku ketiga tentang perikatan ini mengatur tentang hak dan kewajiban yang terbit dari perjanjian, perbuatan melanggar hukum dan peristiwa-peristiwa lain yang menerbitkan hak dan kewajiban perseorangan. Hal ini lebih terinci diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata dan Pasal 1603 KUH Perdata.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perlindungan Hukum terhadap Kecelakaan Kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Hak Keperdataan, yaitu :

1. Sebaiknya dalam Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan diatur lebih rinci tentang jaminan sosial tenaga kerja, agar tercapainya aspek perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh.

2. Sebaiknya dibuatkan kembali undang-undang yang khusus mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini, seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tidak diberlakukan lagi oleh Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 dan mengembalikan kembali sanksi pidana terhadap pelanggarannya agar tercapainya perlindungan tenaga kerja khususnya dibidang jaminan kecelakaan kerja dan bisa memberikan efek jera bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
3. Sebaiknya dibuat aturan khusus tentang penuntutan hak keperdataan tenaga kerja yang timbul akibat kecelakaan kerja agar memberikan memberikan keringanan dan kemudahan bagi tenaga kerja maupun ahli warisnya untuk mendapatkan hak keperdataannya.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, dalam Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Refika Aditama. 2017.
- Alwi Wahyudi, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Antonius Cahyadi dan Donny Danardono (ed.), *Sosiologi Hukum Dalam Perubahan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2009.
- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- A.Mallarangeng, dkk, *Otonomi Daerah Prospektif, Teoritis dan Praktis*, BIGRAF, Publishing, Yogyakarta, 2001.
- Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Darda Syahrizal, *Hukum Administrasi Negara dan Pengadilan Tata Usaha Negara*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2012.
- Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Emeritus John Gilisen, Emeritus Frits Gorle, *Sejarah Hukum*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2005.
- FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006.
- Helmi, *Hukum Perizinan Lingkungan Hidup*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.

- G. Boedi Abdullah, *Filsafat Hukum*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2012.
- Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2015.
- Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia, Bandung: 2006.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Janedri M Gaffar, *Penegakan Hukum dan Keadilan*, <http://www.ahmadheryawan.com> sebagaimana dikutip didalam bukunya Mahrus Ali (Editor), *Membumikan Hukum Progresif*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2013.
- J.J.H. Bruggink, *Refleksi tentang Hukum*, dialihbahasakan oleh Arif Sidharta, PT Citra Addtya Banti, Bandung, 1996.
- Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung: 2006.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 2003.
- Muhammad Tahir Azhari, *Negara Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, Refika Aditama, Bandung 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Purbadi Hardjoptajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2018.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan 6, Kencana, Jakarta, 2010.
- Philipus M.Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
- Roger Cptterrel, *Sosiologi Hukum*, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2012.

Rahardjo Adi Sasmita, *Pembiayaan Pembangunan Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.

Ridwan H.R., "*Hukum Administrasi Negara*", RajaGrafindo Perkasa, Yogyakarta, 2006.

Soerjono Soekanto, SH, M.A, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016.

Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.

Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2002.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.

Sf Marbun, Moh. Manfud, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 2006.

Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Sendjung H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*.2001.

Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru 2017.

Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Ilmu Hukum*. Prestasi Pustaka, Jakarta.2006.

Tjahya Supriatna, *Sistem Administrasi Pemerintahan di Daerah*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.

B. Jurnal

Harly Rumagit, *Kajian Yuridis Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Vol.II/No.1/Januari-Maret/2014.

Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.

Rinie Ardiati Tindatu, *Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Kecelakaan Kerja di tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal. *Lex Privatum*, Vol. IV/No. 7/Ags/2016.

Susilo Andi Darma, *Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat*, *Mimbar Hukum* Volume 29, Nomor 2, Juni 2017.

Siti Nurbaya, *Kompleksitas Administrasi Pemerintahan Dengan Pendekatan Kebijakan Regional*, Dewan Perwakilan Daerah, Jakarta, 2011.

Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program PascaSarjana Universitas Sebelas Maret, Suarakarta, 2004.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan.

Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2011 tentang Sistem Jaminan Nasional.

Peraturan Pemerintah Republik Indonseia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Permenaker Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah.

D. Internet

http://carapedia.com/pengertian_defenisi_tenaga_kerja_info2158.html diakses tanggal 06 Oktober 2018.

<http://id.wikipedia.org/wiki/tenagakerja> diakses tanggal 06 Oktober 2018.

http://eprints.undip.ac.id/16994/1/Dian_Octaviani_Saraswati.pdf. dikutip melaalui internet tanggal 25 November 2018. Jam. 08.53.





Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau