

BAB II

TINJAUAN TEORI TENTANG P2K3, TINJAUAN TENTANG JAMINAN SOSIAL, HUKUM KETENAGAKERJAAN, HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA DAN PEKERJA.

A. Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)

1. Pengertian Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)

Kesehatan kerja adalah perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (*eksploitasi*) tenaga buruh oleh majikan yang isalnya untuk mendaptkan tenaga yang murah, memperkerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tak terbatas. Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pihak buruh itu sendiri.¹

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ialah suatu Badan yang dibentuk disuatu perusahaan untuk membantu melaksanakan dan menangani usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang keanggotaannya terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) merupakan wadah kerja sama antara unsur pimpinan perusahaan dan tenaga kerja dalam menangani masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan.²

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, hlm. 105.

² Wowo Sunaryo Kuswana, *Ergonomi dan Kesehatan, Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014, hlm. 5.

Pasal 1 Huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1987 Tentang Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa:

“Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut P2K3 ialah badan pembantu di tempat kerja yang meruakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja”

Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) merupakan langkah mewujudkan budaya kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, dimana Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) akan mengurangi, mengevaluasi dan menemukan solusi agar kecelakaan nihil (*zero accident*) dapat terlealisasi.

Lembaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah suatu badan yang dibentuk baik di pusat dan wilayah-wilayah untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah tentang usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah pejabat Departemen ketenagakerjaan yang mempunyai keahlian khusus di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dan diberi wewenang untuk mengawasi langsung terhadap ditaatinya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Dasar Hukum Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3)

Dasar dari Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berawal dari Pasal 27 ayat (2) amandemen ke-4 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa :

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen ke-2 menyatakan bahwa :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pasal di atas menjelaskan mengenai hak setiap warga negara yang di khususkan pada hak untuk mendapatkan pekerjaan, penghidupan yang layak serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil di dalam hubungan kerja. Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dibuat karena merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh sehingga mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja telah di atur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang - Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan menyatakan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja

- b. moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”

Pasal 86 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”

Dasar hukum pembentukan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3) Pasal 9 ayat (3) Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa :

“Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan”

Tujuan utama dari dibentuknya lembaga Panitia Pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) ialah untuk mengurangi tingkat kecelakaan, sakit, cacat dan kematian akibat kerja, dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, aman dan nyaman. Pemerintah Indonesia memiliki organisasi yang menangani masalah keselamatan kerja di tingkat pusat dibentuk dibawah direktorat pembinaan norma keselamatan dan kesehatan

kerja, organisasi semacam ini di bentuk pula di perusahaan-perusahaan, salah satunya ialah Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).³

B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.⁴

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (yang selanjutnya disebut PBB) tentang Hak Asasi Manusia (yang selanjutnya disebut HAM) tahun 1948 dan konvensi International Labour Organisation (yang selanjutnya disebut ILO) Nomor. 102 tahun 1952. Utamanya adalah sebuah bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial, atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial, termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak, dan lain-lain. Jaminan sosial adalah

³ Sri Rejeki, *Sanitasi Hygiene dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Rekayasa Sains, Bandung, 2015, hlm. 153.

⁴ Sendjun H Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm. 129.

salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.⁵

Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya

Dasar hukum jaminan sosial antara lain :⁶

- 1) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia
- 2) Deklarasi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa atau *Universal Declaration of Human Rights* Tahun 1948 dan Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952.
- 3) TAP MPR RI No X/MPR/2001 yang menegaskan kepada Presiden Republik Indonesia untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

⁵ Wiwiho Sudjono, *Hukum Prjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 41.

⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Perss, Jakarta, 2012, hlm.

2. Jenis – Jenis Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menyebutkan bahwa terdapat adanya 5 jenis jaminan sosial yaitu :

1) Jaminan Sosial Kesehatan

Dalam hukum asuransi, evenemen adalah peristiwa tidak pasti yang menjadi beban penanggungan. Dalam jaminan sosial kesehatan yang dimaksud dengan peristiwa tidak pasti adalah keadaan sakit yang mengancam kesehatan peserta. Apabila keadaan ini terjadi akan mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan karena pengeluaran biaya perawatan dan pengobatan. Resiko atas keadaan inilah yang menjadi beban jaminan Badan Penyelenggara sebagai penanggung.

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya kesehatan yang meliputi peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan kesehatan. Biaya pemeliharaan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan, dibayar berdasarkan tarif yang telah ditetapkan oleh menteri kesehatan. Namun untuk semua biaya yang melebihi standar pelayanan dan tarif menjadi beban dan tanggungan jawab peserta.

2) Jaminan Sosial Pensiun dan Tabungan Hari Tua

Pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tabungan hari tua adalah suatu program Jaminan sosial

pegawai negeri sipil, terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian.

3) Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja

Jaminan sosial ini memberikan kompensasi/santunan dan pengantian biaya perawatan bagi tenaga kerja yang mengalami kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, dimulai dari berangkat kerja sampai kembali ke rumah atau menderita sakit akibat hubungan kerja.

4) Jaminan Sosial Kematian

Jaminan sosial ini merupakan jaminan yang memberikan manfaat yaitu santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala selama 24 Bulan. dan jaminan sosial ini memberikan pembayaran tunai kepada ahli waris dari seseorang yang meninggal dunia.⁷

3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Dasar Hukum dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja
- 2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, Hlm. 37.

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

Mengenai tugas dan wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS terdapat pada pasal 10 dan pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 antara lain sebagai berikut, yaitu :

a. Tugas BPJS

- 1) Melakukan dan menerima pendaftaran dari calon peserta
- 2) Mengumpulkan dan mengelola data peserta
- 3) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- 4) Memungut dan mengumpulkan iuran peserta dan pemberi kerja
- 5) Memberikan informasi kepada peserta
- 6) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
- 7) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial

b. Wewenang BPJS :⁸

- 1) Menagih pembayaran iuran kepada setiap perusahaan yang mendaftarkan pegawai/karyawan sebagai peserta BPJS.
- 2) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya serta mengenakan sanksi administratif kepada peserta.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 25.

- 3) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- 4) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan social.
- 5) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam memenuhi kewajiban.

4. Hubungan Hukum antara Peserta dan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan serta hak dan kewajiban BPJS Ketenagakerjaan

Hubungan hukum antara peserta dan penyelenggara jaminan social (BPJS Ketenagakerjaan) bisa dilihat dari mekanisme pendaftaran peserta yang dalam hal ini merupakan pekerja yang didaftarkan oleh perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Perlu diketahui ada dua kelompok peserta BPJS jenis ini, yang pertama adalah Peserta Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja, sedangkan yang berikutnya Peserta Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja. Sesuai dengan jenisnya, BPJS dengan peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja terdiri dari pekerja sektor formal dan yang non-mandiri (tergabung dalam perusahaan). Mereka yang masuk dalam peserta BPJS ini adalah yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disebut PNS), Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Republik Indonesia (yang selanjutnya disebut TNI/POLRI), Pensiunan (PNS/TNI/POLRI) , Badan Usaha Milik Negara (yang selanjutnya disebut BUMN),Badan Usaha Milik Daerah (selanjutnya disebut BUMD), Pegawai Swasta, Yayasan, Joint Venture, Veteran, hingga Perintis

Kemerdekaan. Nantinya pihak pemberi kerja akan mendaftarkan diri beserta para pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.⁹

Melihat dengan dimilikinya 4 Program utama dari BPJS Ketenagakerjaan, yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja (yang selanjutnya disebut JKK), Jaminan Kematian (yang selanjutnya disebut JK), Jaminan Pensiun (yang selanjutnya disebut JP) dan Jaminan Hari Tua (yang selanjutnya disebut JHT. Maka seluruh peserta BPJS Ketenagakerjaan yang sudah didaftarkan oleh masing-masing perusahaannya akan mendapatkan hubungan hukum berupa :

- 1) Untuk program JKK yaitu dengan diberikannya kompensasi dan rehabilitas bagi tenaga kerja atau karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai tiba kembali kerumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Manfaatnya, bila mendapat kecelakaan sedang bekerja, maka akan ditanggung sepenuhnya oleh BPJS Ketenagakerjaan. Seperti biaya transportasi, santunan, biaya pengobatan, santunan cacat dan santunan kematian. Dan ini merupakan sektor informal yang tidak mendapatkan upah atau gaji, seperti tukang ojek, pedagang, supir transpor dan lain –lainya yang tidak mendapat gaji, dan ini juga termasuk disektor formal.
- 2) Untuk manfaat JK, diberikan kepada ahli waris tenaga kerja atau karyawan dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan

⁹ Sulastomo, *Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 12.

kerja. Jadi peserta yang meninggal mendapat santunan sebesar Rp14.2 juta ditambah biaya pemakaman Rp2 juta yang diterima ahli waris

- 3) Sedangkan, maksud dari manfaat JHT, diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua yang iurannya ditanggung oleh pekerja. Untuk JHT ini dibayarkan atau diambil sebesar iuran yang terkumpul selama menjadi peserta ditambah hasil pengembangan diatas bunga umum perbankan dan iuran yang dibayarkan tidak dikenai biaya administrasi potongan. Apabila ia telah menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Bab IV Bagian keempat dijelaskan mengenai hak BPJS, yaitu :

1. Hak BPJS diatur dalam pasal 12. Seperti berikut :

Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal

11 UU BPJS, BPJS berhak untuk :

- a. Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) setiap 6 (enam) bulan

2. Kewajiban BPJS diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS sebagai berikut :

- 1) Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta

- 2) Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta
- 3) Memberikan informasi melalui media massa, cetak, dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya
- 4) Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-undang Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 5) Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku
- 6) Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya
- 7) Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

5. Kewajiban Perusahaan Untuk Mengikutsertakan Pekerja Dalam Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikut sertakan pekerja dalam program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang wajib diikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan

data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif.¹⁰

Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi dimulai dari teguran, pemberian denda sampai dengan pencabutan layanan public tertentu. Pengenaan sanksi teguran tertulis dan denda dikenakan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengenaan sanksi pencabutan layanan publik dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.¹¹

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Apabila dalam kenyataannya perusahaan tidak melakukan kewajibannya maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi yang diberikan bertujuan supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

¹⁰ Abdul Hakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama*, PT. Citra Aditya Bakhti, Bandung, 2017 hlm. 71.

¹¹ <http://e-journal.uajy.ac.id/11224/3/2MIH02326.pdf>, diunduh pada Selasa 30 Januari 2018, pukul 02.30 Wib.

Penyelenggara Jaminan Sosial dan melakukan kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki program perlindungan dasar yang menjamin masa depan pekerja. Pekerja yang sedang melakukan pekerjaan tidak lagi menjadi takut akan jaminan masa depan karena pekerja sudah terlindungi oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, termasuk perlindungan dari ketidakpastian risiko sosial dan ekonomi yang mungkin saja terjadi, seperti risiko kecelakaan kerja, sakit, kematian dan masa tidak bekerja serta pensiun. Hal ini berarti bahwa perusahaan mendapatkan manfaat yaitu tidak menanggung beban terlalu berat karena ketika pekerja mengalami risiko sosial dan ekonomi akan dibantu oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

Manfaat yang di dapat tidak hanya dirasakan oleh pekerja saja tetapi juga pemberi kerja, karena berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja dan pekerjanya wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, sehingga ketika pemberi kerja mengenai risiko sosial dan ekonomi, maka pemberi kerja juga akan dibantu oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan

C. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Para ahli hukum hingga saat ini belum dapat mendefinisikan hukum secara sempurna, sebagaimana telah dikemukakan oleh Immanuel Kant :¹²

Noch suchen die juristen eine definition zu ihrem Begriffe von Recht”(masih juga parasarjana hukum mencari-cari suatu definisi tentang hukum)

Hal ini mengakibatkan adanya pandangan hukum yang berbeda beda menurut para ahli. Mochtar Kusumaatmadja berpendapat bahwa :¹³

“Hukum adalah keseluruhan asas - asas dan kaidah - kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat yang juga meliputi lembaga - lembaga dan proses - proses yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan”

Definisi tersebut menunjukkan bahwa hukum adalah sesuatu yang hidup, bersifat dinamis, elastis, *vital* dan *continue* atau sebagai sarana pembaharuan masyarakat atau sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan hukum dan orientasi hukum atau hukum sebagai sarana pengendalian sosial.

Salah satu hukum yang ada di Indonesia adalah Hukum Ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan didefinisikan oleh para ahli dengan berbagai macam definisi tergantung dari sudut mana para ahli melihat Hukum Ketenagakerjaan, tentunya hal ini tergantung pada hukum positif di masing-masing negara.

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari *Arbiedsrechts*. Molenaar berpendapat bahwa

¹² Immanuel Kant, Dikutip dalam Ujang Chandra, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2010, hlm. 21.

¹³ *Ibid*, hlm. 22.

hukum perburuhan adalah bagian dari hukum berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.

Hukum Ketenagakerjaan berkembang seiring dengan perkembangan jaman dan kesempatan kerja. Lapangan pekerjaan tidak terbatas hanya pada sektor primer, seperti pertanian. Perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar bahkan tumbuh kesempatan kerja sebagai teknisi dan pekerjaan yang mengurus tentang dunia maya. Pertumbuhan sector industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja.

Menurut Logemann, ruang lingkup suatu Hukum Ketenagakerjaan ialah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri. Penjelasan teori Logemann meliputi :¹⁴

a. Lingkup Laku Pribadi (*Personengebeid*)

Lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku. Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh hukum tersebut, meliputi :

1. Buruh/Pekerja
2. Pengusaha/Majikan
3. Penguasa (Pemerintah)

¹⁴ <http://artolang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan.html>, diunduh pada Jumat 19 Januari 2018, pukul 01:36 Wib.

b. Lingkup Laku Menurut Waktu (*Tijdsgebeid*)

Ditunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.

c. Lingkup Laku Menurut Wilayah (*Ruimtegebeid*)

Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi oleh kaidah hukum.

d. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal

Lingkup laku menurut hal ikwal di sini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah.

Hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang, yaitu :¹⁵

a. Bidang Pengerah/Penempatan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

b. Bidang Hubungan Kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja.

¹⁵ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Paska Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm. 18.

Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang Kesehatan Kerja

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas keselamatannya. Lingkungan kerja dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu relatif lama.

d. Bidang Keamanan Kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja.

e. Bidang Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan 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.

Dasar hukum jaminan sosial Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang dahulu PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sekarang telah berganti menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) payung hukum dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ialah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental dan menganut asas legalitas yang menyebutkan bahwa segala tindakan pemerintah harus didasarkan pada hukum. Segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari peraturan perundang-undangan dan diluar peraturan perundang-undangan. Dasar hukum mengenai perlindungan bagi tenaga kerja secara umum terdapat di dalam :

a. Undang – Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat (4) yang menyatakan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan danpenghidupan yang layak.”

Hal ini dipertegas kembali di dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Amandemen Kedua (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Mendapatkan pekerjaan merupakan hak dari seluruh orang, setelah mendapatkan pekerjaan tidak semata mata dibiarkan begitu saja melainkan para pekerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, terutama pada hal kesehatan dan keselamatan kerja, karena

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang penting untuk setiap pekerja dan perusahaan maka dari itu kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak dari setiap pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan dan pemerintah dalam melindungi kesehatan dan keselamatan kerja.

b. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pertimbangan dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah 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. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan”

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dibuat secara khusus untuk mawadahi kepentingan serta pemenuhan hak-hak dari para tenaga kerja dalam bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung berbagai ketentuan yang mengatur mengenai penerimaan segala hak dan pelaksanaan kewajiban bagi tenaga kerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang memiliki peranan terpenting dalam keberlangsungan perekonomian negara. Tenaga kerja seharusnya mendapatkan tempatnya tersendiri khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak serta perlindungan dari berbagai macam ancaman yang terdapat dalam dunia kerja. Tenaga kerja seharusnya berhak untuk mendapatkan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-haknya ketika bekerja yang diwujudkan di dalam bentuk ketetapan peraturan perundang-undangan.

D. Hak dan Kewajiban Perusahaan&Pekerja/Buruh

1. Hak Dan Kewajiban Perusahaan

Masalah yang selalu hadir di perusahaan adalah kurangnya perhatian terhadap aspek perlindungan pekerja, memahami perilaku pekerja/buruh, perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja, sehingga dengan kondisi tersebut pekerja/buruh dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

Pekerja/buruh dalam perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam perusahaan, persoalan tersebut berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas pekerja/buruh. Perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan pekerja/buruh yang terkait dengan kepentingan perusahaan, pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Kuantitas

dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja pekerja/buruh, maka perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya.

a. Hak Perusahaan

Perusahaan dalam menerima hak dari pekerja/buruh merupakan timbal balik dari apa yang telah diterima oleh pekerja buruh seperti pelatihan, fasilitas, dan gaji.

Terdapat 5 hak perusahaan yang dapat diterima dari pekerja/buruhnya yaitu :¹⁶

1) Hasil Kerja Terbaik

Pekerja/buruh harus memberikan yang terbaik dalam bekerja kepada perusahaan. Selama masa bekerja berlangsung pekerja/buruh harus dapat mengeluarkan potensi terbaik kepada perusahaan.

2) Solusi Kreatif

Pekerja/buruh harus dapat memberikan kreatifitasnya kepada perusahaan, karena di dalam bekerja diuntut sebuah kreatifitas dalam menjalankan pekerjaan agar potensi pekerja/buruh dapat meningkat dari pengalaman bekerjanya.

3) Kejujuran

¹⁶ <http://www.slideshare.net/akhmadsyaiful/5-hak-perusahaan-kepadakaryawannya>- 5-hal-hak-karyawan-yang-pribadi, diunduh pada Jumat 19 Januari 2018, pukul 21:22 Wib.

Pekerja/buruh diuntut untuk jujur karena perusahaan sangat membutuhkan pekerja/buruh yang jujur dalam bekerja, hal ini akan berdampak kepada keharmonisan antara perusahaan dan pekerja/buruh.

4) Kepedulian

Pekerja/buruh harus memiliki rasa perhatian atau peduli kepada perusahaan perihal kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pekerja/buruh pun haruslah memiliki rasa perhatian atau peduli kepada sesama pekerja, agar kedamaian didalam perusahaan dapat terjaga.

5) Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Bentuk integritas kepada perusahaan ialah memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, memberikan kreatifitas dari setiap pekerja/buruh, bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan, memiliki rasa kepedulian kepada perusahaan.

b. Kewajiban Perusahaan

Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Segala hal masa kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah.”

Hubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah maksudnya ialah pengadaan, pengarahan dan penempatan kerja, perhatian pada masa bekerja sehingga mendapatkan keadilan, dan perlindungan

terhadap tenaga kerja setelah bekerja perihal sakit yang berkepanjangan, tunjangan hari tua, dan tunjangan kematian. Berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja, misalnya adalah kesempatan, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja misalnya adalah masalah pension.

c. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah yang sudah digunakan pada zaman Belanda. Zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai *blue collar*, sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut karyawan atau pegawai (*white collar*).¹⁷

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di

¹⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.12.

bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁹

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.

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

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

¹⁸ *Ibid*, hlm. 13.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 14.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya, karena kedua kata tersebut dipergunakan dalam dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya.

Pekerja/buruh memiliki hak yang harus di penuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh. Hak pekerja/buruh telah dijabarkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Hak Pekerja/Buruh pada saat bekerja

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja

sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Tenaga kerja memiliki hak dalam memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan bakat para tenaga kerja melalui pelatihan kerja yang di adakan oleh perusahaan atau pemerintah.

Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”

Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.”

Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja yang berarti memberikan penghargaan terhadap tenaga kerja berupa kenaikan pangkat, peningkatan upah dan penambahan tanggung jawab.