

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA

A. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, ada yang menyebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Memang tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbeda. Akibatnya, pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dan pendapat yang lainnya. (Khakim Abdul, S.H., 2020, hlm.4)

Perbedaan pengertian Hukum Perburuhan tersebut menurut Uwiyono, *et.al.* (2014: 2) terletak pada perbedaan fokus cara melihat dari satu sisi saja, tanpa memerhatikan sisi lainnya yang tidak kalah penting untuk dijelaskan. Misalnya, ada yang melihat dari sudut subjek hukum saja, atau dari segi materi atau permasalahan yang diatur saja. Tanpa melihat dari sudut pandang ruang lingkup waktunya (*tijdsgebeid*) atau sudut pandang ruang lingkup wilayah (*ruimtegebeid*). (Khakim Abdul, S.H 2020, hlm. 4)

Sebagai perbandingan berikut pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan, antara lain sebagai berikut: (Khakim Abdul, S.H., 2020, hlm 4-5)

- 1) Molenaar dalam Asikin (1993: 2) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha."
- 2) M.G. Levenbach dalam Manulang (1995: 1) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu."
- 3) N.E.H. van Esveld dalam Manulang (1995: 1) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri."
- 4) Mok dalam Kansil (1989: 311) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaani
- 5) Soepomo dalam Manulang (1995: 2) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan

kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah."

- 6) Soetikno dalam Asikin (1993: 2) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut."
- 7) Halim (1990: 9) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/ pegawai maupun pihak majikan."
- 8) Daliyo et.al. (1994: 76) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya."
- 9) Syahrani (1999: 86) menyebutkan bahwa:
"Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa)."
- 10) Guus Heerma van Voss dalam van Voss dan Tjandra (2012: 1) menyebutkan bahwa:
"Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*labour law*) adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perorangan maupun kolektif."

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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"

Secara umum tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang Menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan atau batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak:

"Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga Pencari pekerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat bekerja".

Pengertian tenaga kerja yang dipaparkan oleh Dr. Prayaman Simanjuntak mempunyai pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang

terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. (Hardijan Rusli, 2003, Hlm. 23,)

3. Pengertian Pekerja/buruh

Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.(Santoso, 2021 hlm 19.)

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya ialah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena mereka harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang sangat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat. (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1995 hlm 158.)

4. Pengertian Pengusaha

Menurut ketentuan pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada dasarnya pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja didalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Abdul Khakim, 2014)

5. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan Perundang-undangan diluar KUHD. Tetapi didalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi terkait istilah perusahaan itu sendiri. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan. Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang Nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan, perusahaan adalah :

“setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Dalam pasal 1 huruf (d) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Sedangkan yang

dimaksud dengan pengusaha adalah setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan, Pasal 1 huruf (c) Undang-undang Nomor 3 tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, berdasarkan ketentuan Pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal, yaitu :

- (1) Bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha, dalam bahasa Inggris disebut *company*;
- (2) Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam perekonomian yang dilakukan secara terus menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Pengertian perusahaan menurut para ahli, yaitu : Pengertian perusahaan menurut Molengraff adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.

B. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum didalam bahasa Inggris disebut dengan *legal protection* sedangkan didalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Rechts Bescherming*. Secara etimologis, perlindungan hukum mencakup dua suku kata yaitu perlindungan dan hukum, didalam

kamus besar Bahasa Indonesia kata perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung (perbuatan serta lainnya) dan proses, cara, perbuatan melindungi. (*Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*, n.d.)

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Rahardjo awal mula dari munculnya teori perlindungan yang di maksud bersumberkan dari teori hukum alam atau aliran hukum alam, aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles. Menurut aliran hukum alam dewasa ini mengandung makna bahwa hukum tersebut berasal dari tuhan yang memiliki sifat univerasal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak bisa dipisahkan. Para pengikut aliran ini memiliki pandangan bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral. Dan sebagaimana mestinya sehingga Satjipto Rahardjo didalam bukunya mendefinisikan bahwa perlindunga hukum, yakni memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.(Satjipto Rahardjo, 2014 hlm. 53)

Sebab dari itu hal ini merupakan tujuan dari hukum itu sendiri, yakni hukum harus dapat memberikan perlindungan (pengayoman) kepada seluruh lapisan masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum itu sendiri. Perlindungan hukum adalah tindakan yang memiliki sifat preventif dan represif.

2. **Macam-macam Perlindungan Hukum**

Dalam kaitannya perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua macam, yakni :

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan beberapa keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya suatu sengketa.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum.

C. **Keadilan dan Kepastian Hukum**

1. **Pengertian Keadilan**

Dalam kamus umum bahasa Indonesia, kata keadilan yang berasal dari kata dasar “adil”, dan mendapat awalan ke dan akhiran an. Makna kata adil mempunyai arti kejujuran, kelurusan dan keikhlasan yang tidak berat sebelah, netral atau seimbang, sehingga keadilan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang tidak berat sebelah atau tidak memihak

dan tidak sewenang-wenang. Sedangkan di dalam Ensiklopedi Indonesia, disebutkan bahwa kata “adil” (bahasa Arab; ‘adl) mengandung pengertian sebagai berikut :

- a. Tidak berat sebelah atau tidak memihak ke salah satu pihak.
- b. Memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan hak dan kewajibannya yang harus diperolehnya.
- c. Mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan mana yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan atau syarat dan kaidah yang telah ditetapkan.
- d. Tidak sewenang-wenang, kejam dan maksiat atau berbuat dosa.
- e. Orang yang berbuat adil, kebalikan dari fasiq (orang yang tidak mengerjakan perintah).

Pengertian kata “adil” yang lebih menekankan pada “tindakan yang tidak berdasarkan kesewenang-wenangan”, maka sesungguhnya pada setiap diri manusia telah melekat sumberkebenaran yang disebut hati nurani. Tuhanlah yang menuntun hati nurani setiap manusia beriman agar sanggup berbuat adil sesuai dengan salah satu sifat-Nya yang Maha Adil. Kata “keadilan” dapat juga diartikan sebagai suatu tindakan yang tidak berdasarkan kesewenang-wenangan; atau tindakan yang didasarkan kepada norma-norma (norma agama, norma kesusilaan, norma kesopanan, maupun norma hukum, norma etika). Banyak ahli yang mencoba memberikan pendapat tentang kata “adil” atau keadilan. Namun sebagaimana yang kita ketahui, mereka berdasarkan sudut pandang

masing-masing akan terdapat perbedaan, walaupun demikian akan tetap pada dasar-dasar atau koridor, bingkai yang sama. (Gde Suranaya Pandit, 2018 hlm. 14.)

2. Pengertian Kepastian Hukum

Kepastian memiliki arti “ketentuan; ketetapan” sedangkan jika kata “kepastian” digabungkan dengan kata “hukum” maka menjadi kepastian hukum, yang diartikan sebagai perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara. Kepastian hukum oleh Soedikno Mertokusumo dianggap sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Beliau mengatakan: “perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”

Nilai kepastian hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari kekuasaan yang bertindak sewenang-wenang, sehingga hukum memberikan tanggung jawab pada negara untuk dapat memberikan jaminan perlindungan bagi setiap warga negaranya. Nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya dalam hukum positif

Dalam hal ini kepastian hukum berkedudukan sebagai suatu nilai yang harus ada dalam setiap hukum yang dibuat dan diterapkan. Sehingga

hukum itu dapat memberikan rasa keadilan dan dapat mewujudkan adanya ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Secara filsafat hukum diharapkan. (Remaja, 2014 : 2-3)

D. Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992), (Khakim Abdul, S.H., 2020)

2. Jenis Program Jaminan Sosial

Jaminan Sosial diatur dalam Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial :

- a. BPJS Kesehatan memiliki fungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan

Kewajiban fasilitas kesehatan atas Jamkes, antara lain:

- 1) Menjamin peserta mendapatkan obat, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai yang dibutuhkan sesuai dengan indikasi medis Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

- 2) Bagi fasilitas kesehatan yang tidak memiliki sarana penunjang, wajib membangun jejaring dengan fasilitas kesehatan penunjang untuk menjamin ketersediaan obat, bahan medis habis pakai, dan pemeriksaan penunjang yang dibutuhkan Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
 - 3) Dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk program Jamkes wajib mengutamakan penggunaan alat kesehatan produksi dalam negeri Pasal 62 Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
 - 4) Fasilitas kesehatan milik pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang memenuhi syarat wajib bekerja sama dengan BPJS Kesehatan Pasal 67 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
 - 5) Fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan dilarang menarik biaya pelayanan kesehatan kepada peserta selama peserta mendapatkan manfaat pelayanan kesehatan sesuai dengan haknya Pasal 68 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. (Khakim Abdul, S.H., 2020, hlm 195.)
- b. BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Hak peserta atas JKK, antara lain:

- 1) Dalam hal pemberi kerja nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, maka pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam program jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 2) Pendaftaran oleh pekerja dilakukan dengan mengisi formulir pendaftaran dan melampirkan: Perjanjian kerja, surat keputusan pengangkatan, atau bukti lain yang menunjukkan sebagai pekerja, Kartu Tanda Penduduk, dan Kartu Keluarga Pasal 10 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 3) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK Pasal 25 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai lingkup manfaat JKK diatur dalam Pasal 25 ayat (2), (3), (4), (5), (6) dan (7) PP 44/2015.
- 5) Hak untuk menuntut manfaat JKK sebagaimana Pasal 25 ayat (2) menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 tahun sejak kecelakaan kerja terjadi Pasal 26 Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

- 6) Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau akibat penyakit kerja, berhak memperoleh manfaat JKK sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 37 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 7) Pekerja yang telah dinyatakan sembuh berdasarkan surat keterangan dokter berhak mendapatkan manfaat JKK dari BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 hari kerja setelah dipenuhinya persyaratan teknis dan administratif Pasal 37 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 8) Pekerja yang didiagnosis menderita penyakit akibat kerja berdasarkan surat keterangan dokter berhak atas manfaat JKK meskipun hubungan kerja telah berakhir Pasal 48 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. (Khakim Abdul, S.H., 2020 hlm 196.)

Hak peserta atas JHT, antara lain:

- 1) Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program JHT ke pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

- 2) Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program JHT, pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan Pasal 11 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 3) Pendaftaran oleh pekerja dilakukan dengan mengisi formulir pendaftaran dan melampirkan: perjanjian kerja, surat keputusan pengangkatan, atau bukti lain yang menunjukkan sebagai pekerja/buruh; Kartu tanda penduduk; dan Kartu keluarga Pasal 11 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 4) Manfaat JHT wajib dibayarkan kepada peserta apabila: Peserta mencapai usia pensiun, Peserta mengalami cacat total tetap, Peserta meninggal dunia, atau Peserta meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya Pasal 26 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. (Khakim Abdul, S.H., 2020 hlm 203.)

Hak Peserta atas Jampen, antara lain:

- 1) Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam Jampen kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan program Jampen

Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

- 2) Pendaftaran oleh pekerja dilakukan dengan mengisi formulir pendaftaran dan melampirkan: Perjanjian kerja, surat keputusan pengangkatan, atau bukti lain yang menunjukkan sebagai pekerja;Kartu tanda penduduk; dan Kartu keluarga Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Hak peserta atas JKM, antara lain:

- 1) Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas: Santunan sekaligus Rp16.200.000,00.Santunan berkala 24 x Rp200.000,00 Rp4.800.000,00 yang dibayar sekaligus. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 tahun sebesa Rp12.000.000,00 Pasal 34 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 2) Ahli waris peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja berhak atas manfaat JKM sebagaimana dimaksud Pasal 34 ayat (1) Pasal 40 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badaan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.(Khakim Abdul, S.H., 2020 hlm 211-212)

E. Kesehatan dan Keselamatan kerja

1. Pengertian Kesehatan

Bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara melakukan pekerjaan. Sedangkan objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara (Sumakmur, 1987: 1). Adapun kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Departemen Tenaga Kerja RI, 1994/ 1995: 11).

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja melindungi melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penya- kit akibat kerja [Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PP 50/2012)]. (Khakim Abdul, S.H., 2020 hlm 170-171.)

Dasar Hukumnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Walaupun namanya keselamatan kerja tetapi di dalamnya juga mengatur kesehatan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Peraturan keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi buruh dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang aman bagi buruh. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat risiko bahayanya adalah penerapan teknologi mutakhir. Tujuan utama peraturan keselamatan kerja ini adalah :

- a) melindungi buruh dari risiko kecelakaaan kerja pada saat ia melakukan pekerjaan;
- b) menjaga supaya orang-orang yang berada di sekitar tempat kerja terjamin keselamatannya.

Di dalam UU No. 1 Tahun 1970 diatur keselamatan kerja pada semua tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Indonesia sebagaimana tercantum di dalam Pasal 2. Di tempat-tempat tersebut pengusaha/majikan wajib melakukan usaha-usaha tertentu untuk mengatur syarat-syarat keamanan kerja (Dr. Khairani, S.H., 2022 hlm 125.)

2. Keselamatan Kerja

Adapun keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun ditempat kerja. Iman Soepomo berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah:

“Aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ditempat yang menggunakan alat/mesin dan/atau bahan pengolah berbahaya.

Imam 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 pekerja/buruh dapat bekerja dengan aman,

bukan sekedar menyelamatkan pekerja/buruh bersangkutan jika terjadi kecelakaan (Aloysius Uwiyono., 2018 hlm 85-86.)

F. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan (Non Litigasi), terdiri dari :

a. Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, jika terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan (Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor SE.01/D.PHI/XI/2004). Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam 1 perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 tahun

2004 Tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang jawab dibidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian

berkas Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 5) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 6) Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 7) Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak Pasal 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 8) Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:
 - a) Nama lengkap dan alamat para pihak;

- b) Tanggal dan tempat perundingan;
 - c) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d) Pendapat para pihak;
 - e) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 9) Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 10) Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Pasal 7 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Konsiliasi/Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi 3 jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 perusahaan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi diatur Sebagai Berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan di sepakati oleh para pihak Pasal 18 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari 8 mengadakan sidang konsiliasi pertama Pasal 20 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan

disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 5) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 - a) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - b) Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerjasejak sidang pertama.
 - c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis ke pada konsiliator selambat- lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis.
 - d) Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e) Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian sama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Pasal 23 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

c. Mediasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan

oleh mediator serta didaftar dipengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 4) Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:
 - a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - b) Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
 - c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis ke pada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran.
 - d) Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis.
 - e) Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- f) Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak pelimpahan perkara Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dalam Pengadilan (Litigasi)

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan diatur sebagai berikut:

- a. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00 Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui

- mediasi atau konsiliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengemball kan gugatan kepada penggugat Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. Adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - f. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara dipengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - g. Ketua pengadilan negeri sekaligus sebagai ketua pengadilan hubungan industrial harus sudah menetapkan majelis hakim selambat lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - h. Pemeriksaan dengan acara biasa:
 - 1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama Pasal 89 ayat(1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 2) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Apabila tempat tinggal ataupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman digedung pengadilan hubungan industrial Pasal 89 ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) Pasal 92 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 hari kerja.