

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA YANG
MENGALAMI KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN
PT. HARAPAN INTERAKSI SWADAYA
KABUPATEN TANGGERANG**

(Tesis)

Oleh

SAIFUL AMPRI



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN PT HARAPAN INTERAKSI SWADAYA KABUPATEN TANGERANG

**Oleh
SAIFUL AMPRI**

Perlindungan bagi tenaga kerja sangat penting, terutama saat menghadapi resiko-resiko yang mungkin terjadi seperti kecelakaan kerja. Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, upaya tersebut dengan adanya jaminan perlindungan bagi tenaga kerja. Hak tenaga kerja memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan penelitian bahwa masih ada hak-hak yang belum terpenuhi oleh perusahaan sebagai pemberi kerja diantaranya dengan hak perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah a) Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja pada PT Harapan Interaksi Swadaya b) Bagaimanakah jaminan hak tenaga kerja Indonesia pasca kecelakaan kerja yang dialami. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan fakta.

Hasil dari penelitian bahwa bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yaitu dengan 1) bentuk perlindungan preventif dengan menyediakan klinik untuk berobat dan bentuk perlindungan represif yaitu dengan memberikan santunan pengobatan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja 2) bentuk perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu dengan mendaftarkan seluruh pekerja sebagai peserta BPJS tetapi masih ditemukan pekerja dengan status hubungan kerja harian lepas belum terdaftar sebagai peserta BPJS. 3) bentuk perlindungan pasca kecelakaan kerja yaitu dengan memperkerjakan kembali pekerja yang mengalami kecelakaan kerja melalui program *Return To Work*, memberikan program training sesuai fisiknya bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagai wujud pelaksanaan program kembali kerja dari BPJS. Jaminan hak pekerja pasca kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja salah satunya sudah dijalankan dengan memperkerjakan kembali tenaga kerja tetapi belum dijalankan secara maksimal yaitu tidak

dibayarnya upah pekerja dengan status harian lepas selama waktu pengobatan dan perawatan tenaga kerja.

Saran yang dapat diberikan yaitu pihak Perusahaan seharusnya lebih mengoptimalkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja dan sebaiknya pekerja sudah didaftarkan pada hari pertama bekerja. Pemerintah juga harus mempertegas sanksi bagi perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Serta memberikan jaminan hak pekerja pasca kecelakaan kerja lebih maksimal dan sesuai dengan peraturan pemerintah.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Kecelakaan Kerja, Perusahaan

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION FOR INDONESIAN LABOR PARTNER EXPERIENCING WORK ACCIDENTS IN THE COMPANY PT HARAPAN INTERAKSI SWADAYA TANGERANG REGENCY

**By
SAIFUL AMPRI**

Protection of workers is very important, especially when facing risks that might occur such as work accidents. In order to protect the safety of the work force, occupational health and safety efforts are carried out, these efforts are guaranteed by the protection of workers. The right of workers to obtain guarantees for the protection of occupational safety and health is based on research that there are still rights that have not been fulfilled by the company as the employer including among others the right to protection of occupational safety and health.

The problems in this study are a) What is the form of legal protection for Indonesian workers who experience work accidents at PT Harapan Interaksi Swadaya. b) How is the guarantee of the rights of Indonesian workers after the work accident experienced. The research method used in this writing is empirical juridical research with a legislative approach and fact approach.

The results of the study that the form of protection provided to workers who experience work place accidents is by 1) a form of preventive protection by providing clinics for treatment and forms of repressive protection, namely by providing medical treatment for workers who have work accidents namely by registering all workers as BPJS participants but still found workers with the status of casual daily work relations not registered as BPJS participants. 3) the form of post-work accident protection, namely by re-employing workers who have experienced work accidents through the Return To Work program, providing training programs according to their physicality for workers who experience work accidents as a form of re-work program implementation from BPJS. The guarantee of workers' rights after work accidents experienced by workers one of which has been carried out by re-employing workers but has not been carried out optimally, namely the unpaid wages of workers with temporary daily status during treatment and labor maintenance.

Suggestions that can be given are that the Company should optimize work safety and health efforts for workers and that workers should be registered on the first

day of work. The government must also emphasize sanctions for companies that have not registered workers in accordance with applicable regulations. As well as guaranteeing the maximum right of workers after work accidents and in accordance with government regulations.

Keywords: Legal Protection, Labor, Work Accident, Company

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA YANG
MENGALAMI KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN
PT HARAPAN INTERAKSI SWADAYA
KABUPATEN TANGERANG**

Oleh

Saiful Ampri

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Perdata Bisnis
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Tesis : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN PT. HARAPAN INTERAKSI SWADAYA KABUPATEN TANGERANG**

Nama Mahasiswa : **Saiful Ampri**

No. Pokok Mahasiswa : 1522011065

Program Kekhususan : Hukum Bisnis

Program Studi : Program Magister Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum



Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,

Dr. Wahyu Sasongko, S.H., M.Hum.
NIP 19580527 198403 1 001

Dr. Amnawati S.H., M.H.
NIP 19570424 199010 2 001

MENGETAHUI
Ketua Program Pascasarjana
Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Lampung

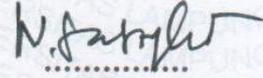


Dr. Wahyu Sasongko, S.H., M.Hum.
NIP 19580527 198403 1 001

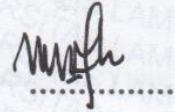
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

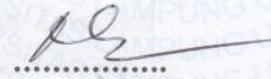
Ketua Tim Penguji : **Dr. Wahyu Sasongko, S.H.,M.Hum.**



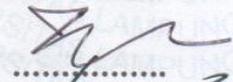
Sekretaris/Penguji : **Dr. Annawaty, S.H.,M.H.**



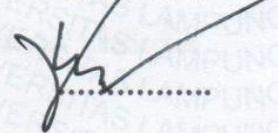
Penguji Utama : **Prof. Dr. Muhammad Akib, S.H.,M.Hum**



Anggota : **Dr. FX. Sumarja, S.H.,M.Hum.**



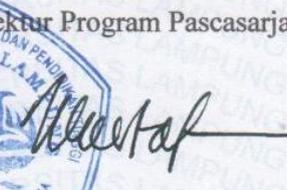
Anggota : **Dr. HS. Tisnanta, S.H.,M.H.**



2. Dekan Fakultas Hukum


Armen Yastr, S.H., M.Hum.
NIP. 19620622 198703 1 005

3. Direktur Program Pascasarjana Univeritas Lampung


Prof. Drs. Mustafa, M.A., Ph.D.
NIP. 19570101 198403 1 002 1

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **16 Agustus 2018**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul: **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada Perusahaan PT. Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya; saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Saiful Ampri
NPM 1522011007

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Saiful Ampri. Penulis dilahirkan di Endang Rejo, Lampung Tengah pada tanggal 25 Mei 1988. Penulis merupakan anak ketiga dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Esmu Efendi dan Ibu Suparti.

Penulis mengawali jenjang Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) pada tahun 1996-2001 di Sekolah Dasar Negeri 1 Endang Rejo, Lampung Tengah. Pada tahun 2001-2004 penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Seputih Agung, Lampung Tengah dan Pada tahun 2005-2008 penulis melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Tahun 2009 penulis diterima sebagai mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Kotabumi Lampung. Tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTO

Barang Siapa yang bersungguh-sungguh, pasti ia akan berhasil

“Man Jadda Wajada”

Kesuksesan awal dari tantangan sebuah kehidupan, maka jadikan dirimu menjadi orang yang bermanfaat untuk orang lain.

(Saiful Ampri)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Atas Ridho Allah SWT dan dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ilmiah ini kepada:

Kedua orang tua tercinta

Bapak Esmu Efendi dan Mamak Suparti, yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus dan memberikan do'a yang tak pernah putus untuk setiap langkah yang penulis lewati

Keluarga Kecilku Tercinta

Istri Tercinta Fera Yuliana, SPd dan Dedek Kesayangan Ayah Alike Nathania Putri Saifara, yang selalu memberikan kasih sayang, semangat dan penyemangat serta memberikan do'a buat kesuksesan ayah.

Metua Kesayangan

Bapak Parjan dan Ibu Sumarni, SPd yang selalu memberikan doa dan semangat untuk kesuksesanku.

Serta Saudara Penulis

Kakak tercinta Suryati, Yuliani dan Adik ku Mohamat Soleh. yang selalu Mendukung dan Mendoakanku.

Almamater tercinta Universitas Lampung

tempatku memperoleh ilmu dan merancang mimpi yang menjadi sebagian jejak langkahku menuju kesuksesan.

SANWACANA

Alhamdulillah *rabbi'l'alamin*, Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada Perusahaan PT. Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum di Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung di bawah bimbingan dari dosen pembimbing serta atas bantuan dari berbagai pihak lain. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hasriadi Mat Akin, M.P. sebagai Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Armen Yasir, S.H., M.Hum. sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D. sebagai Direktur Program Magister Hukum Universitas Lampung
4. Bapak Dr. Wahyu Sasongko, S.H., M.Hum., sebagai Ketua Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung dan juga sebagai Pembimbing I

yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun terhadap tesis ini dan dengan kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya untuk segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan tesis ini.

5. Ibu Dr. Amnawati S.H.,M.H sebagai Ketua Konsentrasi Hukum Perdata Bisnis Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung dan Juga Sebagai Pembimbing II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun terhadap tesis ini dan dengan kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya untuk segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Heryandi,S.H.,M.H sebagai Ketua Pengganti Tim Penguji telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun terhadap tesis ini dan dengan kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya untuk segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. Muhammad Akib, S.H.,M.Hum sebagai Penguji Utama/ Pembahasan I yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun terhadap tesis ini dan dengan kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya untuk segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak Dr. FX. Sumarja, S.H.,M.Hum sebagai Sekretaris Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung dan juga sebagai Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun terhadap tesis ini dan dengan kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya untuk segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan tesis ini.

9. Bapak Dr.HS. Tisnanta, S.H.,M.H sebagai penguji telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun terhadap tesis ini dan dengan kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya untuk segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan tesis ini.
10. Ibu Kasmawati, S.H.,M.Hum sebagai Dosen saya dari STIH Muhammadiyah Kotabumi Lampung, terima kasih atas bantuan, do'a dan penyemangatnya dalam menyelesaikan studi Magister Hukum.
11. Seluruh dosen dan karyawan/i Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
12. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak dan Mamak yang penulis banggakan yang telah berjuang susah payah membantu biaya kuliah demi memberikan pendidikan terbaik kepada penulis. Maafkan bila anak mu belum mampu membalas semua pengorbananmu untuk Bapak Esmu Efendi dan Mamak Suparti. Semoga penulis dapat mewujudkan harapan dan doa Bapak dan Mamak untuk menjadi orang sukses bisa banggakan orang tua yang kucintaan. *Aamiin.*
13. Keluarga Kecilku tercinta terimakasih telah memberikan cinta kasih dan perhatiannya selama ini terhadap penulis. Semoga penulis dapat membalas kebaikan kalian suatu hari nanti. *Amiin.*
14. Mertua ku Bapak Parjan dan Ibu Sumarni, S.Pd terima kasih telah mendukung semua kebutuhanku dan kesuksesanku dalam menempuh Pendidikan Pascasarjana di Universitas Lampung.

15. Kakak, dan adikku, atas semua dukungan moril, motivasi, kegembiraan, dan semangatnya.
16. Untuk Direktur Utama PT Harapan Interaksi Swadaya Bapak Tommy Tjiptadjaja, Direktur Operasional Bapak Eman Suryana, dan Atasanku Bapak William Lesmana selaku Corporate Development Manager terima kasih banyak atas dukungan dan doanya dan Seluruh Karyawan PT Harapan Interaksi Swadaya, teman terbaik yang telah menemani dan mendukung penulis, memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
17. Sahabat-sahabat Magister Hukum Kenegaraan angkatan 2015 dan Maharani Nurdin yang telah bersedia menjadi tempat bertanya dan membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, terimakasih atas semua bantuan dan dukungannya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan tesis ini dan masih sangat jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya, khususnya bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 16 Agustus 2018
Penulis,

Saiful Ampri

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah dan Ruang Lingkup	8
1. Permasalahan	8
2. Ruang Lingkup	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Kegunaan Penelitian	9
D. Kerangka Pemikiran	10
1. Kerangka Teori	10
2. Kerangka Konseptual	19
E. Alur Pikir Penelitian	23
F. Metodologi Penelitian	24
1. Pendekatan Masalah	24
2. Sumber dan Jenis Data	25
3. Penentuan Narasumber Penelitian	28
4. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	28
5. Analisis Data	29
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perlindungan Hukum	30
B. Tenaga Kerja	33
1. Pengertian Tenaga Kerja	33
2. Hak Tenaga Kerja	35
3. Kewajiban Tenaga Kerja	36
4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	37
C. Perjanjian	39
1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	45
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	46
3. Perjanjian Harian Lepas (HL)	46
D. Kecelakaan Kerja	47
1. Pengertian Kecelakaan Kerja	47
2. Sebab Kecelakaan Kerja	50
3. Jenis-Jenis Kecelakaan Kerja	54
4. Ganti Rugi Kecelakaan	56

E.	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	57
1.	Landasan yang Mengatur Jaminan Kecelakaan Kerja	59
2.	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	60

BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi PT Harapan Interaksi Swadaya	66
1.	Sejarah dan Profil PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang	66
2.	Struktur Organisasi PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang	69
3.	Produk PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang	72
4.	Profil umum Tenaga Kerja pada PT Harapan Interaksi Swadaya	74
5.	Kebijakan Perlindungan K3 Terhadap Tenaga Kerja di PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang	79
B.	Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang	84
1.	Bentuk Perlindungan Hukum Preventif dan Perlindungan Hukum Represif	84
2.	Bentuk Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	92
3.	Bentuk Perlindungan Hukum Pasca Kecelakaan Kerja.....	112
C.	Jaminan Hak Atas Tenaga Kerja Pasca Kecelakaan Kerja di PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang	116

BAB IV. PENUTUP

A.	Kesimpulan	120
B.	Saran-Saran	121

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 1. Struktur Organisasi PT Harapan Interaksi Swadaya.....	70

DAFTAR TEBEL

	Halaman
Tebel 1. Laporan Kasus Kecelakaan Kerja PT Harapan Interaksi Swadaya 2017-2018.	74
Tabel 2. Kondisi Tenaga Kerja Berdasarkan Kelompok Hubungan Kerja dan Umur.....	75
Tabel 3. Kondisi Tenaga Kerja Berdasarkan Kelompok Pendidikan dan Jenis Pekerjaan.....	76
Tabel 4. Kondisi Tenaga Kerja Berdasarkan Kelompok Masa Kerja	77
Tabel 5. Kondisi Tenaga Kerja Penerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja	77
Tabel 6. Persentase Cacat Tetap Sebagian dan Cacat- Cacat Lainnya	95
Tabel 7. Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja dan Setiap orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013	108

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya dunia industri di era global sekarang mempunyai dampak terhadap dunia usaha. Persaingan untuk memperebutkan pasar, baik pada tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan. Industri tidak terlepas dari sumber daya manusia, setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya yang siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang diperlukan.

Sumber daya manusia (SDM) untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat yang tepat serta melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan. SDM bagi suatu organisasi dimaksudkan untuk menjamin agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi secara konstan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Bagi perusahaan yang berkembang, akan semakin kompleks kegiatannya dan semakin rumit dalam mengelola SDM, sehingga Perencanaan SDM sudah menjadi bagian integral dari fungsi manajemen SDM, bahkan dianggap sangat vital bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai dalam suatu industri.¹

¹ Indah Puji Hartatik. *Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta, 2014, hlm. 31.

Tenaga kerja merupakan salah satu langkah strategis dalam pembangunan ekonomi, yang mempunyai peran signifikan khususnya perekonomian nasional untuk peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.² Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.³

Tenaga kerja yang terampil sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan dan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena adanya risiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya. Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasca Amandemen (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 ayat (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-haknya maka dirumuskanlah Undang -Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang

² Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 47

³ Zainal Asikin, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 76

Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.⁴ Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya di antaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.⁶

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau

⁴ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6.

⁵ Lalu Husni, *OpCit*, hlm.133

⁶ Zaeni Asyhadie. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Cet.1, PT. Rajawali, Jakarta, 2008, hlm. 2

sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.⁷

Tidak satupun produk peraturan perundangan yang ada di Indonesia yang tidak bersumber dari dasar hukum tertentu yaitu Undang-undang Dasar 1945 sebagai pancasila. Sumber hukum peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berlandaskan pada pasal 27 ayat 2 UUD Tahun 1945 yang dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini memberi makna yang luas bahwa disamping warga negara berhak mendapat pekerjaan yang manusiawi juga mendapatkan perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta kondisi kerja yang nyaman, sehat, dan aman serta dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya agar dapat hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 86:

1. 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.

⁷ Tim Visi Yustisia. *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*. cet.1, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2014, hlm. 8

2. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Salah satu peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, didalam tanah, permukaan air, didalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Selain itu berdasarkan Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 8 tentang jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- a. Biaya pengangkutan
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan
- c. Biaya rehabilitasi
- d. Santunan berupa uang yang meliputi:
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja
 2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental
 4. Santunan kematian⁸

Selain itu hak-hak seorang buruh sebagai konsekuensi (akibat) adanya perjanjian atau hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha, diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya adalah:

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009) h. 132

- a. Hak atas upah layak (Manusiawi)
- b. Hak atas jaminan sosial
- c. Hak atas tunjangan
- d. Hak waktu istirahat dan cuti
- e. Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur
- f. Hak untuk berserikat
- g. Hak-hak reproduksi
- h. Hak untuk melaksanakan ibadah
- i. Hak atas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
- j. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama
- k. Hak atas pesangon bila di PHK.

Dari beberapa hak-hak pekerja yang telah disebutkan diatas bahwa berdasarkan pengamatan yang dilakukan masih ada hak-hak dari pekerja yang masih belum terpenuhi sepenuhnya, diantaranya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat Perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya. Namun pihak pengelola mengatakan sangat tegas terhadap pekerja yang bekerja di perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya diharuskan untuk menggunakan pengamanan terhadap diri pribadi dari hal-hal yang akan dilakukan seperti menggunakan sarung tangan, masker (melindungi dari debu), dan perlengkapan lainnya yang berguna untuk melindungi diri dari hal-hal yang tidak diinginkan bagi pekerja yang tidak mengindahkan himbauan dari pihak perusahaan.

Dalam kenyataan yang penulis amati pada saat melakukan pra riset di perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya masih ada beberapa pekerja yang tidak menggunakan perlengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang

gunanya melindungi para pekerja maka kemungkinan akan terjadinya kecelakaan kerja pada saat bekerja bisa terjadi melihat pekerjaan yang dilakukan berhubungan langsung dengan seperti debu yang dapat mengakibatkan masuknya debu kedalam paru-paru, dan lukanya tangan jika tidak menggunakan sarung tangan serta masih banyak lainnya.

PT Harapan Interaksi Swadaya yang beralamat di Jl. Raya Serang KM 17,2/43 Cikupa Tangerang dengan karyawan 52 orang bergerak di bidang olah *resin* plastik ramah lingkungan juga tidak lepas dari terjadinya kecelakaan kerja. Seperti pada tahun 2017 terdapat 2 (dua) orang karyawan terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi dilakukan oleh 2 (dua) orang tenaga kerja yang mengerjakan pipa saluran air untuk pendinginan, tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pembetulan saluran air secara prosedur bahwa tenaga kerja yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut harus menggunakan alat pelindung diri berupa kacamata *geogle* dan sarung tangan karet, pada akhirnya dalam proses penarikan selang tersebut lepas dan terpental ke mata sehingga mengakibatkan luka pada bola mata tenaga kerja.

Berbeda dengan kasus kedua dalam proses perbersihan mesin produksi yang terjadi kecelakaan (*trouble*) pada saat proses produksi berjalan, pada saat proses produksi berhenti bahan yang sudah dimasukan ke mesin akhirnya mengedap dan perlu pembersihan, dalam proses pembersihan tersebut harusnya tenaga kerja menggunakan alat pelindung diri sarung tangan anti panas, agar terhindar luka bakar. Pada kenyataannya tenaga kerja tidak menghiraukan hal tersebut sehingga terjadi kecelakaan kerja luka bakar pada tangan kanan pekerja. Tenaga kerja meskipun telah mengetahui potensi bahaya yang akan terjadi dan alat pelindung

diri yang disediakan, namun sering kali tidak mengindahkan keselamatan dirinya yang dapat menimpa dirinya.

Seharusnya perusahaan memberikan pertanggung jawaban penuh terhadap kondisi kesehatan karyawan seperti memberikan perlindungan jaminan sosial BPJS kepada seluruh karyawannya dan memberikan biaya berobat dan santunan hingga pekerja benar-benar sehat bagi tenaga kerja yang belum terdaftar dalam BPJS. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum menjalankan peraturan perundang-undangan terkait hak tenaga kerja atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik. Namun kebijakan yang diberlakukan perusahaan yang sebatas memberikan biaya berobat sekedar saja.

Berdasarkan hal tersebut, maka tertarik untuk meneliti dengan judul tesis “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA PADA PERUSAHAAN PT. HARAPAN INTERAKSI SWADAYA KABUPATEN TANGGERANG”.

B. Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup

1. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu kiranya dikemukakan pokok permasalahan yang ada, yaitu:

- a. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja pada PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang?
- b. Bagaimanakah jaminan hak tenaga kerja Indonesia pasca kecelakaan kerja yang dialaminya?

2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi kajian yang berkenaan dengan Hukum Bisnis terutama tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja pada perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya. Data yang dianalisis atau diolah adalah data tahun 2017 - 2018 pada PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah ditentukan diatas, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja pada PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang.
- b. Untuk menganalisis jaminan hak tenaga kerja Indonesia pasca kecelakaan kerja yang di alaminya.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bahan pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang Hukum Bisnis tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja indonesia yang mengalami kecelakaan kerja, kepada penguji.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dalam peraturan kebijakan bagi pemerintah dan perusahaan yang berhubungan dengan pengaturan dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja.

D. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teori

Adapun teori -teori yang digunakan dalam menjawab permasalahan sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

a. Teori Perlindungan Hukum

Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.⁹

Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta tentang fungsi hukum untuk memberi perlindungan adalah bahwa hukum itu ditumbuhkan dan dibutuhkan manusia justru berdasarkan produk penilaian manusia untuk menciptakan kondisi yang

⁹ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya: 1987. hlm.29

melindungi dan memajukan martabat manusia serta untuk memungkinkan manusia menjalani kehidupan yang wajar sesuai dengan martabatnya.¹⁰

Perlindungan terhadap masyarakat mempunyai banyak dimensi yang salah satunya adalah perlindungan hukum. Perlindungan hukum bagi setiap Warga Negara Indonesia tanpa terkecuali, dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara (UUD) Republik Indonesia 1945, untuk itu setiap produk yang dihasilkan oleh legislatif harus senantiasa mampu memberikan jaminan perlindungan hukum bagi semua orang, bahkan harus mampu menangkap aspirasi-aspirasi hukum dan keadilan yang berkembang di masyarakat. Hal tersebut, dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur tentang adanya persamaan kedudukan hukum bagi setiap Warga Negara Indonesia tanpa terkecuali.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :¹¹

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

¹⁰ Lili Rasjidi dan B Arief Sidharta. *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 1994, hlm. 64

¹¹ Rachmadi Usman. *Hukum Hak atas Kekayaan Intelektual (Perlindungan dan Dimensi Hukumnya di Indonesia)*. PT. Alumni, Bandung, 2003, hlm. 30

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

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. Sehingga dalam penulisan ini, perlindungan hukum diberi batasan sebagai suatu upaya yang dilakukan di bidang hukum dengan maksud dan tujuan memberikan jaminan perlindungan terhadap hak kekayaan intelektual hasil karya cipta khususnya di bidang kesenian tradisional/*folklore* demi mewujudkan kepastian hukum. Perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.¹² Berkaitan dengan jenis perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja.

Soepomo dalam Askin, perlindungan tenaga kerja dibagi dalam 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada

¹²Status Hukum Art In The Sciene of Law, *Perlindungan Hukum*, 2014, URL: <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html> (diakses pada tanggal 14 April 2018)

umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.

- b. 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.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja.¹³

Imam Soepomo menjelaskan bahwa: “Usaha memperbaiki ekonomi buruh disebut perlindungan ekonomis, yang persoalannya sebagai syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan-peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja”¹⁴

Pemberian perlindungan bisa terhadap buruh dalam melakukan pekerjaan diatur dalam suatu perjanjian kerja sebelum buruh tersebut melakukan pekerjaannya. Dimana calon pekerja harus tunduk terhadap isi perjanjian kerja tersebut dan sebaliknya, majikan berkewajiban memberikan tunjangan yang merupakan hak dari pekerja bila dalam melakukan pekerjaannya buruh mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan luka-luka, cacat, bahkan kematian. Upaya perlindungan terhadap pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh badan-

¹³ Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 97

¹⁴ Iman Soepomo, 1979, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta (selanjutnya disingkat Imam Soepomo I), hlm. 26

badan yang mempekerjakan tenaga kerja. Pasal 86 Ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Perusahaan wajib memberikan perlindungan bagi pekerjanya, yaitu mewajibkan perusahaan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat, dan prasarana sehingga pekerja terlindung dari resiko kecelakaan kerja. Imam Soepomo juga menjelaskan bahwa perlindungan kepada buruh ditetapkan Pasal 1602w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Adapun bunyi ketentuan Pasal 1602w Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah:

Majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti, perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, begitu pula untuk mengetahui hal melakukan pekerjaan mengadakan aturan yang sedemikian serta memberikan petunjuk-petunjuk, hingga si buruh diperlindungi terhadap bahaya bagi jiwa, kehormatan, dan harta bendanya, segitu jauh, sebagaimana dapat dituntut sepantasnya berhubungan dengan sifat pekerjaan.¹⁵

Kewajiban majikan seperti yang tercantum dalam Pasal 1602w Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diatas tidak dipenuhi oleh majikan, maka ayat (2) menyatakan:

Jika kewajiban-kewajiban itu tidak dipenuhi, maka majikan diwajibkan mengganti kerugian yang karenanya menimpa si buruh dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali apabila ia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu disebabkan keadaan memaksa atau

¹⁵ Iman Soepomo 1992, *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, (selanjutnya disingkat Imam Soepomo II), hlm. 122

bahwa kerugian tersebut sebagian besar ada juga disebabkan oleh kesalahan kasar dari si buruh sendiri.

Iman Soepomo, dalam Pasal 1602w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga mengatur mengenai, jika buruh hendak minta ganti rugi karena kecelakaan, dia harus membuktikan bahwa kecelakaan itu terjadi karena kesalahan majikan atau kelalaian itu terjadi karena memenuhi kewajibannya untuk mengatur dan memelihara tempat kerja dan alat-alat kerja sedemikian rupa, sehingga tidak menimbulkan kecelakaan yang mengakibatkan kerugian bagi buruh. Bahwa pembuktian ini bagi buruh adalah sukar, bahkan kadang-kadang tidak mungkin.

Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja menurut Iman Soepomo menyebutkan: “Dilepaskan dasar kesalahan tersebut dan ganti kerugian karena kecelakaan itu selanjutnya didasarkan atas tanggung jawab majikan atas kerugian yang terjadi di perusahaannya. Pemberi ganti rugi dipandang sebagai resiko menjalankan perusahaan.¹⁶ Dalam hal ini, buruh yang mengalami kecelakaan kerja dapat menuntut haknya untuk mendapat tunjangan kecelakaan kerja kepada perusahaan yang diwajibkan untuk memberi tunjangan, tentunya dengan atas dasar hubungan kerja antara buruh dan majikan. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban kerja para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.¹⁷

¹⁶ Imam Soepomo I, *op.cit.*, hlm. 138

¹⁷ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, (selanjutnya disingkat Abdul Khakim II), hlm.46

b. Teori Hak

Notonegoro mendefinisikan Hak merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain, yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan.

Sedangkan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi hak pekerja sebagai berikut:

1. Hak Dasar Pekerja Dalam Hubungan Kerja

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.
- d. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

2. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

3. Hak Dasar Pekerja Atas Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.

4. Hak Dasar Pekerja Atas Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti Dan Libur

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

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

5. Hak Dasar Untuk Membuat PKB

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.

6. Hak Dasar Mogok

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

7. Hak Dasar Khusus Untuk Pekerja Perempuan

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

8. Hak Dasar Pekerja Mendapat Perlindungan Atas Tindakan PHK

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

c. Teori Jaminan Sosial

Menurut Kenneth Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jendral *International Security Association* (ISSA), dalam kuliahnya pada *Regional Training ISSA*, seminar tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta, mengemukakan perumusan jaminan sosial sebagai berikut:¹⁸

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

¹⁸ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cet. I, Mutiara, Jakarta, hal. 29

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Dalam kamus populer “Pekerjaan sosial” istilah jaminan sosial tersebut disebut sebagai berikut:¹⁹

“Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti penderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan sebagainya”.

Sedangkan pengertian yang diberikan oleh Imam Soepomo: Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.²⁰ Pengertian jaminan sosial tenaga kerja dinyatakan dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2004, yaitu: salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

2. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah susunan dari beberapa konsep sebagai suatu kebulatan yang utuh, sehingga terbentuk suatu wawasan untuk dijadikan landasan,

¹⁹ Ridwan Marpaung, *Kamus Populer Pekerja Sosial*, 1988, hal. 36

²⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1981, hal. 136

acuan, dan pedoman dalam penelitian atau penulisan.²¹ Berdasarkan pengertian tersebut maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Menurut Sajipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.²²

2. Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional sebagai berikut :

Pasal 1 ayat (1), “Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.

Pasal 1 ayat (8), “Peserta adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran”.

Pasal 1 ayat (11), “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pasal 1 ayat (12), “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badanbadan lainnya yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Pasal 1 ayat (14), “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditiya Bakti, Bandung, 2004, hlm.78

²² Satjipto Raharjo. Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia. Kompas, Jakarta, 2003, hlm.121.

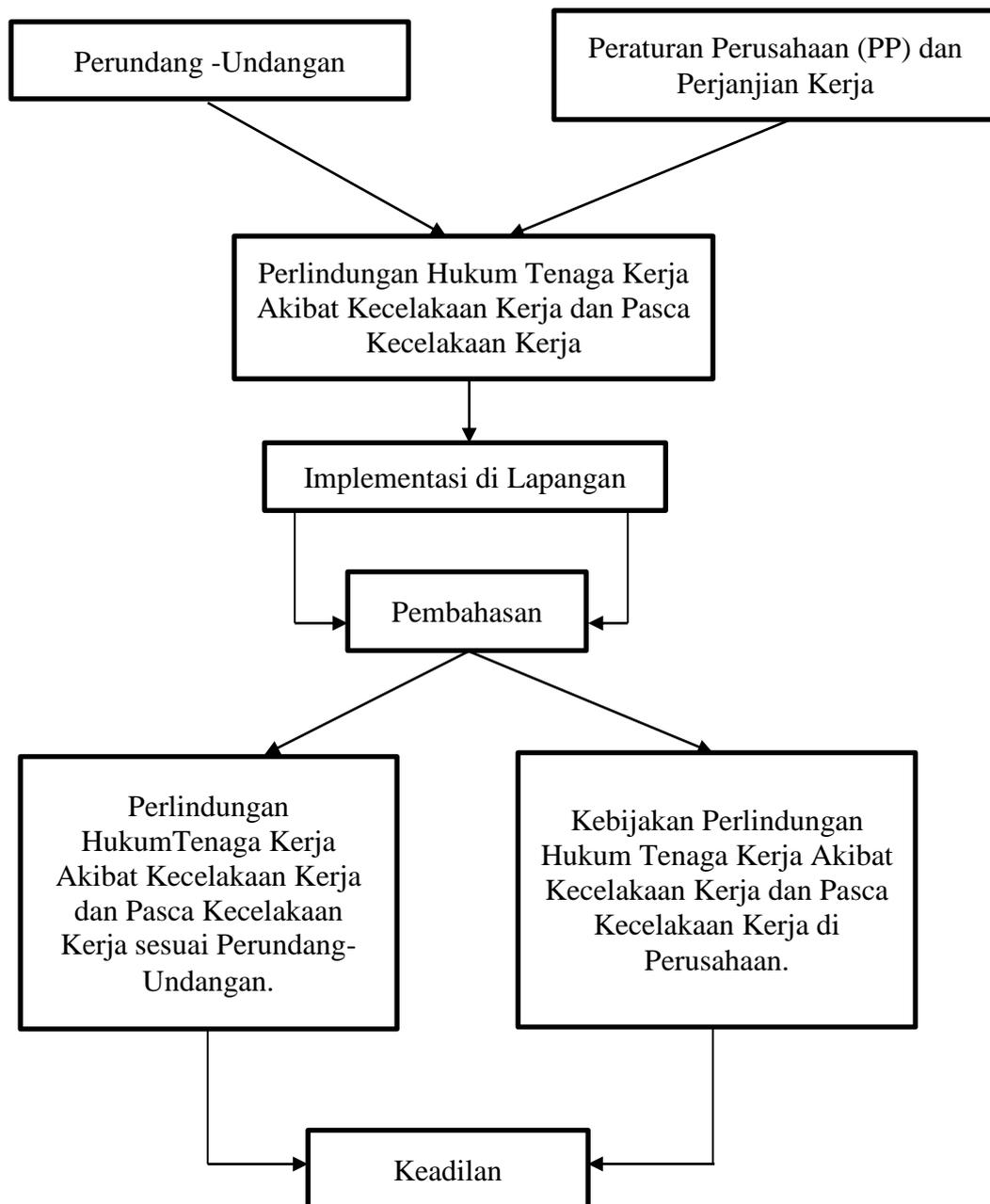
rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

3. Jaminan Kecelakaan Kerja menurut Permenaker Nomor. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu pada sector usaha jasa konstruksi adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/ atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
5. Perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata adalah perbuatan dengan mana seseorang atau lebih mengikatkan atau lebih untuk melakukan sesuatu. Pengertian ini mengandung makna bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.
6. Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

7. Hubungan Kerja menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
8. Hak Tenaga Kerja adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah bekerja untuk memenuhi kehidupannya. Seperti hak mendapatkan upah, hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya, hak atas pembinaan dan keahlian kerja untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan, hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja, hak atas istirahat tahunan, hak atas upah penuh selama istirahat tahunan, hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, dan hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.
9. Peraturan Perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
10. PT Harapan Interaksi Swadaya adalah perusahaan biodegradable resin plastic ramah lingkungan yang berlokasi Office di Grand ITC Permata Hijau Blok Shappire No.22 Kebayoran Lama Jakarta Selatan dan Factory di Jalan Raya Serang KM.17,2/43 Cikupa Tangerang Banten.

E. Alur Pikir Penelitian

Alur pikir penelitian mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja pada perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya Kabupaten Tangerang dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



F. Metode Penelitian

Penelitian dalam sebuah karya ilmiah adalah hal yang mutlak dilakukan agar hasil yang diperolehnya dapat objektif sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran atau pun ketidakberesan dari suatu gejala atau hipotesa yang.²³

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Penelitian hukum dengan mempergunakan metode dan teknik yang lazim dipergunakan di dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.²⁴

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan normatif adalah memperoleh kejelasan dan pemahaman dari permasalahan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, mengutip dan menganalisis peraturan perundang-undangan dan teori-teori hukum. Selanjutnya pendekatan empiris adalah upaya untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman dari permasalahan berdasarkan realitas atau studi kasus.²⁵

²³ Sutisno Hadi. *Metodologi Research I, Cet II*. Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta, 1981, hlm. 2

²⁴ *Ibid*, hal. 9

²⁵ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI PRESS, Jakarta, 1986, hlm. 7.

Berdasarkan pengertian di atas, maka pendekatan yuridis normatif dalam penelitian ini dilakukan yaitu sebagai pendekatan masalah yang digunakan adalah kajian perundang-undangan. Sedangkan pendekatan yuridis empiris yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah studi lapangan menggunakan data primer dan data sekunder sebagai penunjang dan implementasi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Tipe penelitiannya adalah deskriptif analisis, yaitu memaparkan hasil penelitian dan pembahasan secara rinci, lengkap, komprehensif dan sistematis.

2. Sumber dan Jenis Data

Jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini memerlukan bahan hukum sebagai bahan analisis. Bahan hukum yang diperlukan meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan proses dan langkah-langkah sebagai berikut:

Pengumpulan data/bahan-bahan yang akan diteliti mencakup:

- a. fakta (misalnya rangkaian peristiwa dan/atau perbuatan yang membentuk masalah atau peristiwa atau objek hukum yang akan diteliti);
- b. norma yang terdapat dalam kitab undang-undang, dan berbagai peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau hukum kebiasaan);
- c. pendapat para ahli.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang dimaksud diperoleh dari:

a. Bahan hukum primer

Dokumen peraturan yang mengikat dan ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

Bahan hukum primer yang dimaksud adalah: peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yaitu:

- 1) Undang – Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1)
- 3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)
- 4) Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)
- 6) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 7) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116)
- 8) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 7)
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

- 11) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah.
- 12) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.
- 13) Peraturan Perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya Jl. Raya Serang KM. 17,2/43 Cikupa Tangerang Banten.
- 14) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha PT Harapan Interaksi Swadaya Jl. Raya Serang KM. 17,2/43 Cikupa Tangerang Banten.

b. Bahan hukum sekunder.

Yaitu semua dokumen yang merupakan informasi atau kajian yang berkaitan dengan alumni, artikel, hasil-hasil penelitian, laporan-laporan, dan sebagainya, baik diambil dari media cetak dan media elektronik.

c. Bahan hukum tersier.

Yaitu bahan hukum penunjang yang mencakup bahan yang memberi petunjuk-petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, majalah, jurnal ilmiah, serta bahan-bahan di luar bidang hukum yang relevan dan dapat digunakan untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penulisan tesis ini.

3. Penentuan Narasumber Penelitian

Penentuan narasumber dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yang berarti dalam menentukan narasumber disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai dan dianggap telah mewakili terhadap masalah yang hendak dicapai. Adapun yang dijadikan narasumber dalam penelitian ini yaitu Pihak PT Harapan Interaksi swadaya.

4. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penulis melakukan serangkaian kegiatan dalam pengumpulan data, yang meliputi:

1. Studi pustaka, yaitu pengumpulan terhadap data sekunder dengan mencatat, mengutip serta menelaah buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan materi penelitian kemudian menyusunnya sebagai kajian data.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data primer yang dilakukan secara lisan kepada responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara terbuka dan terarah dengan sebelumnya mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu.
3. Studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data dengan jalan mencatat atau merekam data-data yang ada pada lokasi penelitian yang berkaitan dengan pokok materi yang dibutuhkan.

Data yang telah diperoleh lalu dilakukan pengolahan dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Editing, yaitu melakukan pemeriksaan ulang terhadap data yang diperoleh mengenai kelengkapan dan kejelasan dari data.
- b. Klasifikasi semua data yang mempunyai relevansi dengan penelitian.

- c. Sistematisasi data, yaitu melakukan penyusunan data yang diperoleh satu sama lain untuk memudahkan kegiatan analisis.

5. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Yang dimaksud dengan analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif analisis tentang apa yang dikatakan responden baik secara lisan maupun tulisan dan juga perilakunya secara nyata dipelajari sebagai suatu kesatuan yang utuh. Data hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan dan dihubungkan dengan teori-teori maupun peraturan-peraturan hukum yang ada guna pengambilan kesimpulan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang dikemukakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut tata Bahasa Indonesia terdiri dari dua kata, yaitu perlindungan dan hukum. Perlindungan berasal dari kata dasar lindung, jika diberi awalan me- dan akhiran -i sehingga menjadi kata melindungi maka memiliki arti menjaga, merawat, memelihara, lebih jauh jika kata dasar lindung diberikan awalan pe- dan akhiran -an, sehingga menjadi kata perlindungan yang memiliki arti perbuatan untuk melindungi, yaitu menjaga, merawat dan memelihara. Dalam mencari pengertian hukum, hampir semua ahli hukum yang memberikan definisi hukum jawabannya pun berbeda, hal ini setidaknya-tidaknya untuk sebagian dapat diterangkan oleh banyaknya segi dan bentuk, serta kebesaran hukum, sehingga tidak mungkin orang menyatukan dalam satu rumus secara memuaskan. Pemaknaan kata perlindungan konsumen secara kebahasaan mencakup unsur-unsur, yaitu:

- 1) unsur tindakan melindungi;
- 2) unsur pihak-pihak yang melindungi; dan
- 3) unsur cara-cara melindungi, dengan demikian, kata perlindungan mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan

melindungi pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu.²⁶

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Hukum dalam memberikan perlindungan dapat melalui cara-cara tertentu, yaitu dengan:

- a. Membuat Peraturan (*by giving regulation*), bertujuan untuk:
 1. Memberikan hak dan kewajiban.
 2. Menjamin hak-hak para subyek hukum.
- b. Menegakkan peraturan (*by law enforcement*), melalui:
 1. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah (*preventif*) terjadinya pelanggaran hak-hak konsumen dengan perjanjian dan pengawasan.
 2. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi (*repressive*) pelanggaran hak-hak konsumen listrik, dengan mengenakan sanksi pidana dan hukuman.
 3. Hukum perdata berfungsi untuk memulihkan hak (*curative; recovery; remedy*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.²⁷

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan bagian dari prinsip perlindungan hukum. Istilah Hak Asasi Manusia di Indonesia, sering disejajarkan dengan istilah hak-hak kodrat, hak-hak dasar manusia, *natural rights*, *human rights fundamental rights*, *gronrechten*, *mensenrechten*, *rechten van*

²⁶ Wahyu Sasongko, 2007, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Penerbit UNILA, Bandar Lampung, hlm. 30

²⁷ *Ibid*, Hlm. 31

den mens, dan fundamental rechten. Menurut Philipus M hadjon, di dalam hak (*rights*), terkandung adanya suatu tuntutan claim.²⁸

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukun dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.²⁹

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Bentuk perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.

²⁸ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. *Argumentasi Hukum*, (Yogyakarta: UGM Press,2005), hlm. 33-34

²⁹Y.S Amran Chaniago. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Bandung: Pustaka Setia, 1997).

- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁰ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun–64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 (tujuh belas) tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 (dua puluh) tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.³¹

Berikut ini pengertian dari Tenaga Kerja:

- a. UU Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja

³⁰ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm.4

³¹ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja diakses pada tanggal 14 April 2018 pada pukul 11.47

merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

- b. A. Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
- c. Payaman dikutip A. Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.
- d. Eeng Ahman & Epi Indriani tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.
- e. 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 (lima belas) hingga 64 (enam puluh empat) tahun.
- f. Menurut Suparmoko dan Icku Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

- g. Menurut Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.³²

2. Hak Tenaga Kerja

Hak adalah suatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau setatus seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai statusnya itu. Adapun hak-hak tersebut dapat dirinci sebagai berikut :

1) Hak mendapatkan upah/gaji.

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji. Yang dimaksud upah adalah imbalan yang didapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa.

Menurut pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, upah adalah suatu penerimaan imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang – undangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh sendiri maupun keluarga.

2) Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja/buruh

³² Skripsi Tira Cakra Indira “Perlindungan Hukum Terhadap K3 Tenaga Kerja Indonesia Oleh Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung. UNILA. 2016. hlm 11-12.

dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil.

- 3) Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan.

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan atau kematian.

- 4) Hak untuk mendapatkan surat keterangan.

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangatlah penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

3. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah adalah suatu keharusan baik berupa benda atau jasa, yang dilakukan oleh seorang karena hubungan kerja. Adapun kewajiban tenaga kerja sebagai berikut :

- 1) Wajib melakukan pekerjaan.

Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama pekerja yang harus dilakukan, walupaun demikian dengan seijin perusahaan dapat diwakilkan.

- 2) Wajib menaati aturan dan petunjuk perusahaan.

Buruh atau pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk perusahaan, dalam melakukan pekerjaannya wajib menaati semua petunjuk yang diberikan oleh perusahaan.

- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.³³ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁴

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur hal itu, diantaranya:

³³ Wiwiho Soedjono, 2000, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 42.

³⁴ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 103

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
4. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemusiaan (Pasal 88 ayat (1))
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))³⁵

Secara yuridis, Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Adapun Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit, dan aliran politik. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut UU Ketenagakerjaan:

³⁵ Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Graika, Jakarta, hlm.31-32

1. perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan perusahaan;
2. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.³⁶

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua rang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Berdasarkan ketentuan Pasal 1313 KUH perdata yang menjelaskan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana seseorang atau lebih mengikatkan atau lebih untuk melakukan sesuatu.³⁷

Ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata kurang begitu memuaskan karena ada beberapa kelemahan, yaitu :

- 1) Hanya menyangkut sepihak saja
- 2) Kata perbuatan mencakup juga kata konsensus
- 3) Pengertian perjanjian terlalu luas
- 4) Tanpa menyebut tujuan³⁸

³⁶ *Ibid*, hlm.32

³⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm.224

³⁸ *Ibid*, hlm 225

Berdasarkan hal tersebut dirumuskan bahwa perjanjian adalah persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan dirinya untuk suatu hal dalam harta kekayaan. Dari rumus perjanjian tersebut diketahui unsur-unsur perjanjian yaitu ada pihak-pihak sedikitnya dua orang (subjek), ada persetujuan antara pihak-pihak (konsensus), ada objek berupa benda, adanya tujuan yang bersifat kebendaan (mengenai harta kekayaan) dan ada bentuk tertentu lisan dan tertulis.

Perjanjian adalah salah satu sumber perikatan. Perjanjian melahirkan perikatan yang menciptakan kewajiban pada salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian. Kewajiban yang dibebankan kepada debitor dalam perjanjian memberikan hak kepada kreditor dalam perjanjian untuk melaksanakan prestasi dalam perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut.³⁹

Perjanjian adalah peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang tersebut berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian merupakan suatu perhubungan hak mengenai harta benda atau pihak dalam mana satu pihak dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu dan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan.⁴⁰

Berdasarkan peristiwa ini timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan karena perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan. Perjanjian juga disebut persetujuan karena dua pihak setuju melakukan sesuatu. Suatu perjanjian sudah dianggap sah dalam arti sudah mempunyai akibat hukum atau sudah mengikat apabila sudah tercapai kata

³⁹ Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari perjanjian*. Rajawali Pers. Jakarta. 2003, hlm.91.

⁴⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni. Bandung, 2000, hlm.2

sepakat mengenai hal yang pokok dari perjanjian itu atau dengan kata lain bahwa perjanjian itu umumnya konsensual. Pengagapan perjanjian sebagai demikian ini berkembang dari hukum perjanjian dalam KUH Perdata juga berlaku asas yang dinamakan konsensualitas atau asas kesepakatan yang mengandung pengertian bahwa pada azas perjanjian timbul karena telah tercapai kesepakatan dengan kata lain perjanjian itu telah sah apabila telah tercapai mengenai hal-hal yang pokok. Hukum perjanjian mengenal beberapa asas penting, yang merupakan dasar kehendak pihak-pihak dalam mencapai tujuan. Asas-asas dalam perjanjian adalah sebagai berikut :

a. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini sering disebut sebagai sistem terbuka (*open system*) yang mengandung suatu asas kebebasan berkontrak (kebebasan membuat perjanjian), seperti dinyatakan dalam pasal 1338 KUH Perdata, bahwa setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja walau belum atau tidak diatur dalam Undang- Undang. Tetapi pelaksanaan asas kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang oleh Undang – Undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

b. Asas Perlengkap (Optional)

Hukum perjanjian bersifat pelengkap, artinya Pasal-Pasal di dalam undang-undang boleh disingkirkan apabila para pihak menghendaki. Maksudnya, ketentuan dalam Undang- Undang dapat dikurangi atau bahkan disingkirkan, tetapi apabila terjadi perselisihan tentang hal-hal yang tidak ditentukan dalam perjanjian, maka berlakulah hal-hal menurut ketentuan dalam undang-undang.

c. Asas Konsensualitas

Perjanjian itu terjadi sejak tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak yang membuatnya, mengenai pokok-pokok perjanjian. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah dan mempunyai akibat hukum sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak mengenai pokok-pokok perjanjian.

d. Asas Obligator

Perjanjian dibuat baru dalam taraf menimbulkan hak dan kewajiban, belum memindahkan hak milik. Hak milik baru akan dipindahkan apabila dilakukan dengan perjanjian yang bersifat kebendaan, yaitu melalui penyerahan⁴¹

Perjanjian yang sah artinya perjanjian yang memenuhi syarat yang telah ditentukan, sehingga ia diakui oleh hukum perjanjian, yang tidak memenuhi syarat-syarat atau mengandung suatu cacat dan ada kemungkinan dilakukan penuntutan oleh pihak yang berkepentingan yang berarti perjanjian ini tidak memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, ini dapat dituntut pembatalannya oleh pihak yang berhak untuk dilindungi Undang- Undang. Dasar hukum perjanjian adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Pasal 1313 KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana seseorang atau lebih mengikatkan atau lebih untuk melakukan sesuatu. Pengertian ini mengandung makna bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu.

⁴¹ Abdulkadir Muhammad, *Op Cit.* hlm. 224-225

Pasal 1320 KUH Perdata menjelaskan syarat-syarat sah perjanjian adalah :

- 1) Ada persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian.

Persetujuan kehendak adalah kesepakatan seia sekatan antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat, dimana pokok perjanjian itu berupa objek perjanjian dan syarat-syarat perjanjian apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain, mereka menghendaki sesuatu yang sama serta timbal balik. Persetujuan kehendak itu sifatnya bebas artinya betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak, tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. (Pasal 1324, KUH Perdata).

- 2) Ada kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian

Pada umumnya orang itu dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah kawin walaupun umur 21 (dua puluh satu) tahun. Menurut ketentuan Pasal 1330 KUH Perdata dikatakan tidak cakap membuat perjanjian ialah orang yang belum dewasa, orang yang diatruh dibawah pengampuan dan wanita bersuami.

- 3) Adanya suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian merupakan objek perjanjian. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang -kurangnya dapat ditentukan. Kejelasan mengenai pokok perjanjian atau objek perjanjian ialah untuk memungkinkan pelaksanaan hak dan kewajiban pihak-pihak.

4) Ada sebab yang halal

Sebab adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian yang mendorong orang membuat perjanjian. Sebab yang halal dalam Pasal 1320 KUH Perdata itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian melainkan sebab dalam arti perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak.

Syarat sahnya perjanjian dua macam yaitu sebagai berikut :

- 1) Syarat subjektif, maksudnya syarat melekat pada subjek, merupakan syarat sepakat antara pihak-pihak yang mengikatkan diri dan syarat kecakapan untuk membuat perjanjian.
- 2) Syarat objektif maksudnya syarat yang melekat pada objek, merupakan yaitu syarat suatu hal tertentu dan sebab yang halal.⁴²

Syarat yang tidak mungkin terlaksana, bertentangan dengan kesusilaan atau bertentangan dengan undang-undang yang berlaku, syarat tersebut batal demi hukum, sedangkan kontrak menjadi tidak berdaya (Lihat Pasal 1254 KUH Perdata). Sedangkan kontrak dengan syarat bahwa pelaksanaannya semata-mata bergantung pada kemauan orang yang terikat, kontrak tersebut batal demi hukum (Lihat Pasal 1256 ayat (1) KUH Perdata).⁴³ Pasal 1338 KUH Perdata perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya, tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang cukup kuat menurut undang-undang dan harus dilakukan dengan itikad baik.

⁴² R. Subekti, *Opcit*, hlm.2.

⁴³ Munir Faudy. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pndang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti Bandung, 2003, hlm. 107

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) adalah perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Selanjutnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Kepmenakertrans) Nomor 100/Men/VI/2004 tentang perjanjian kerja waktu tertentu menggambarkan dalam Pasal 1 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu disyaratkan bahwa dalam PKWT, tidak boleh rendah dari ketentuan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku.

- b. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun adalah pekerjaan yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- c. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musiman atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- d. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru adalah pekerjaan yang masih dalam percobaan atau peninjauan dan hanya dapat

dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 56 ayat (1) adalah perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Selanjutnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Kepmenakertrans) Nomor 100/Men/VI/2004 tentang perjanjian kerja waktu tidak tentu menjelaskan pada Pasal 1 ayat (2) yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam perjanjian ini syarat perjanjian mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan kemudian langsung diangkat karyawan tetap.

3. Perjanjian Kerja Harian Lepas (HL)

Perjanjian kerja yang dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan *volume* pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian harian lepas. Perjanjian harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

D. Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan kerja terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Kadang-kadang kecelakaan akibat kerja diperluas ruang lingkungannya, sehingga meliputi juga kecelakaan tenaga kerja yang terjadi pada saat perjalanan dan dari tempat kerja.⁴⁴

Kecelakaan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Kecelakaan industri adalah kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja
- b. Kecelakaan perjalanan adalah kecelakaan yang terjadi diluar tempat kerja dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja.

Berdasarkan kategori diatas dijelaskan bahwa usaha pencegahan kecelakaan hanya dapat berhasil apabila dimulai dari memperbaiki manajemen tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Praktek dibawah standar dan kondisi dibawah standar hanya merupakan penyebab seketika suatu kecelakaan, merupakan gejala dari penyebab utama akibat kesalahan manajemen.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Namun, tidak semua

⁴⁴ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Haji Masagung, Jakarta, 1996. Hlm.5

kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja. Demikian juga kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja, yaitu:

- a. Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
- b. Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
- c. Golongan ketiga, yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui.⁴⁵

Sedangkan menurut Manulang kecelakaan kerja meliputi:

- a. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau lingkungan tempat kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilewati setiap hari.

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, *Locit.* hlm. 131

- c. Kecelakaan terjadi di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- d. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.⁴⁶

Dalam kaitanya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat di kategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah:

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, dalam perjalanan memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh jaminan kecelakaan kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi di mes/perkemahan yang tidak berada di lokasi tempat kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan.
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.

Kecelakaan didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak terduga, semula tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi manusia dan atau harta benda, sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak

⁴⁶ Sendjun H. Manulang, *Opcit*, hlm 115

terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.⁴⁷

2. Sebab Kecelakaan Kerja

Kegiatan pencegahan kecelakaan internasional tidak berkembang secara luas sampai hampir seabad setelah mulainya kegiatan nasional, kegiatan ini mengikuti pola perkembangan nasional tapi dalam banyak hal masih sangat tidak lengkap. Untuk analisa sebab-sebab kecelakaan akibat kerja hanya ada 2 (dua) golongan penyebab. Golongan pertama adalah factor mekanis dan lingkungan, yang meliputi segala sesuatu selain manusia, golongan kedua adalah manusia itu sendiri yang merupakan sebab kecelakaan. Contoh analisa sebagai berikut: Seorang pekerja mengalami kecelakaan yang disebabkan oleh kejatuhan benda tepat mengenai kepalanya, sesungguhnya dia tidak harus mendapat kecelakaan itu, seandainya dia mengikuti petunjuk untuk tidak berjalan dibawah alat angkat barang, jadi sebabnya dalam hal ini adalah faktor manusia.⁴⁸ Penyebab dasar adalah hal-hal yang mengakibatkan atau mendorong penyebab langsung. Penyebab dasar dibedakan dalam 2 (dua) kategori, yaitu:

1. Faktor Personal

Faktor personal adalah faktor di dalam diri pekerja/korban yang mendorong dirinya untuk melakukan tindakan tidak aman. Contohnya adalah usia, tingkat pendidikan, dan perilaku.

a. Usia

Usia mempunyai pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan kerja.

Golongan umur tua mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk

⁴⁷ Zaeni Asyhadie I, *Ibid*, hlm. 137

⁴⁸ Suma'mur, *Ibid*. hlm 212

mengalami kecelakaan akibat kerja dibandingkan dengan golongan umur muda. Hal ini dikarenakan umur muda mempunyai reaksi dan kegesitan yang lebih tinggi, namun umur muda pun sering pula mengalami kasus kecelakaan kerja, hal ini mungkin karena kecerobohan dan sikap suka tergesa-gesa dalam menjalankan pekerjaan.

b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan seseorang berpengaruh dalam pola pikir seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, selain itu pendidikan juga akan mempengaruhi tingkat penyerapan terhadap pelatihan yang diberikan dalam rangka melaksanakan pekerjaan dan keselamatan kerja.

c. Perilaku

Revolusi industri mengakibatkan terjadinya peningkatan teknologi dan permesinan yang modern. Di satu sisi akan sangat menguntungkan untuk meningkatkan produksi yang berkualitas dan keuntungan perusahaan, namun di sisi lain potensi terjadinya kecelakaan semakin meningkat, apalagi jika SDM dan perilaku pekerja tidak siap. Semakin menyadari bahwa banyak kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja berhubungan langsung dengan faktor-faktor manusia yaitu kecelakaan itu terjadi lebih karena perilaku ketimbang kegagalan mekanis atau kelemahan sistem kerja.⁴⁹ Dalam menghadapi proses kerja atau teknologi yang tinggi membutuhkan penyesuaian sikap dan perilaku pekerja yang aman dan handal. Walaupun tidak mudah, mau tidak mau harus dilakukan secara baik.

⁴⁹ John Ridley, *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta, 2006, hlm.77

2. Faktor Pekerjaan

Salah satu bentuk faktor pekerjaan adalah shift kerja, jenis pekerjaan, lama jam kerja dan faktor lingkungan yang meliputi:⁵⁰

a. Giliran kerja (*Shift*)

Giliran kerja adalah pembagian kerja dalam waktu dua puluh empat jam. Terdapat dua masalah utama pada pekerja yang bekerja bergiliran yaitu: ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan sistem shift dan ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan kerja pada malam hari dan tidur pada siang hari. Pergeseran waktu kerja dari pagi, siang dan malam hari dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kecelakaan akibat kerja.

b. Jenis (Unit) Pekerjaan

Jenis pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap resiko terjadinya kecelakaan akibat kerja. Jumlah dan macam kecelakaan akibat kerja berbeda-beda di berbagai kesatuan operasi dalam suatu proses.

c. Lama Jam Kerja

Lamanya jam kerja juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan. Jika jam kerja lama maka resiko kecelakaan juga semakin tinggi. Disamping lama jam kerja juga memicu timbulnya faktor psikologis, misalnya jenuh, stress dan sebagainya. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau

⁵⁰ Andreas Sewadi, *Pencegahan Kecelakaan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1989, hlm. 142

- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

d. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja dan pekerjaannya. Faktor mekanis dan lingkungan dapat pula dibagi – bagi menurut keperluan untuk maksud apa. Misalnya di perusahaan – perusahaan sebab –sebab kecelakaan dapat disusun menurut pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkat, jatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat atau perkakas yang dipegang dengan tangan, menginjak atau terbentur barang, luka – luka bakar oleh benda pijar, dan pengangkutan.⁵¹ Dalam bekerja diperlukan adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi tenaga kerja. Lingkungan kerja yang memadai, lestari dan manusiawi akan menunjang kegairahan dan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondisinya melebihi kemampuan manusia untuk menghadapinya tidak hanya merugikan produktivitas, tetapi juga akan menjadi malapetaka bagi manusia.

Faktor yang ada di lingkungan yang dapat menimbulkan masalah pencemaran lingkungan, gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja yaitu:⁵²

- a. Faktor fisik yang meliputi pencahayaan, radiasi, suhu udara, kelembaban, kebisingan dan tekanan udara.
- b. Faktor kimia yang meliputi debu, gas, uap, kabut, cairan dan asap.
- c. Faktor biologis baik berasal dan tumbuhan maupun binatang, misalnya bakteri, virus, jamur, serangga, dan lain-lain.
- d. Faktor fisiologis seperti konstruksi mesin, sikap dan cara kerja.

⁵¹ Suma'mur 2, *Op.cit*, hlm. 212

⁵² Suma'mur 2, *Ibid*, hlm.49

- e. Faktor mental psikologis misalnya hubungan kerja antara karyawan dengan atasannya kurang baik, suasana/pekerjaan yang membosankan dan lain-lain. Kelima faktor di atas dalam jumlah yang cukup dapat mengganggu daya kerja seorang tenaga kerja dan mempengaruhi produksinya. Pengendalian faktor lingkungan guna menciptakan kenyamanan kerja sangat penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, oleh karenanya proses pembinaan dalam usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus ditanamkan sedini mungkin bagi tenaga kerja dan hendaknya selalu diusahakan terus-menerus sepanjang kehidupan.

3. Jenis – Jenis Kecelakaan Kerja

Bentuk kecelakaan yang terjadi pada kegiatan produksi bermacam-macam dan merupakan dasar dari penggolongan atau pengklasifikasian jenis kecelakaan. Macam-macam kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis menurut Thomas pada tahun 1989 yaitu:⁵³

1. Terbentur (*struck by*)

Kecelakaan ini terjadi pada saat seseorang yang tidak diduga ditabrak atau ditampar sesuatu yang bergerak atau bahan kimia. Contohnya: terkena pukulan palu, ditabrak kendaraan, benda asing misal material.

2. Membentur (*struck against*)

Kecelakaan yang selalu timbul akibat pekerja yang bergerak terkena atau bersentuhan dengan beberapa objek atau bahan-bahan kimia. Contohnya: terkena sudut atau bagian yang tajam, menabrak pipa-pipa.

⁵³ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 142

3. Terperangkap (*caught in, on, between*)

Contoh dari *caught in* adalah kecelakaan yang akan terjadi bila kakipekerja tersangkut di antara papan–papan yang patah di lantai. Contohdari *caught on* adalah kecelakaan yang timbul bila baju dari pekerjaterkena pagar kawat, sedangkan contoh dari *caught between* adalahkecelakaan yang terjadi bila lengan atau kaki dari pekerja tersangkutdalam bagian mesin yang bergerak.

4. Jatuh dari ketinggian (*fall from above*)

Kecelakaan ini banyak terjadi, yaitu jatuh dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Contohnya: jatuh dari tangga atau atap.

5. Jatuh pada ketinggian yang sama (*fall at ground level*)

Beberapa kecelakaan yang timbul pada tipe ini seringkali berupa tergelincir, tersandung, jatuh dari lantai yang sama tingkatnya.

6. Pekerjaan yang terlalu berat (*over-exertion or strain*)

Kecelakaan ini timbul akibat pekerjaan yang terlalu berat yang dilakukan pekerja seperti mengangkat, menaikkan, menarik benda atau materialyang dilakukan di luar batas kemampuan.

7. Terkena aliran listrik (*electrical contact*)

Luka yang ditimbulkan dari kecelakaan ini terjadi akibat sentuhananggota badan dengan alat atau perlengkapan yang mengandung listrik.

8. Terbakar (*burn*)

Kondisi ini terjadi akibat sebuah bagian dari tubuh mengalami kontak dengan percikan, bunga api, atau dengan zat kima yang panas.

4. Ganti Rugi Kecelakaan Kerja

Hukum perdata, adanya ganti rugi ini disebabkan karena adanya perjanjian antara 2 pihak atau lebih yang sepakat akan sesuatu hal. Kemudian apabila salah satu pihak atau lebih tidak melakukan kewajibannya sesuai dengan apa yang telah mereka perjanjikan atau terjadi wanprestasi, maka akan ada pihak yang dirugikan dari perbuatan tersebut. Ketika itulah akan ada permintaan ganti rugi dari pihak yang merasa dirugikan tadi. Pengertian kerugian menurut R. Setiawan, adalah kerugian nyata yang terjadi karena wanprestasi.

Pengertian mengenai ganti rugi sebenarnya tidak selalu mengenai barang atau uang yang menjadi wujud dari hasil ganti rugi. Apabila ganti rugi ini menyangkut permasalahan nyawa atau kondisi fisik seseorang maka juga bias dikatakan ganti rugi. Asset tubuh manusia apabila dilanggar bisa juga menimbulkan akibat permintaan ganti rugi, misalnya saja pada saat terjadi kecelakaan kerja.

Definisi kecelakaan kerja menurut ahli adalah sebagai berikut:

- a. Heinrich (1980) mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkontrol yang merupakan aksi atau reaksi dari suatu objek, substansi, manusia, atau radiasi yang memungkinkan/dapat menyebabkan *injury*.
- b. *International labour office* (1989), kecelakaan merupakan kejadian yang tidak terencana dan tidak terkontrol, yang disebabkan oleh manusia, situasi/faktor lingkungan, atau kombinasi dari faktor-faktor tersebut yang mengganggu

proses kerja, yang dapat (ataupun tidak) menimbulkan *injury*, kesakitan, kematian, kerusakan property, atau kejadian yang tidak diinginkan.⁵⁴

E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja. Secara obyektif akan sangat sulit untuk menjadikan program jaminan sosial tenaga kerja sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengolahannya masih tetap seperti sekarang.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen pertahun.⁵⁵ Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini

⁵⁴ Sihobbing Parulta Yan Erick, *Studi Pelaksanaan Pasal 77-84 UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Jurnal Ilmiah, Malang, 2013 hal 10-11.

⁵⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cet. 4, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 152

memberikan kepastian berlangsungnya asas penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

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

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang terdapat dalam Pasal 18 yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini terdiri dari:

- a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK)
- b. Jaminan kematian (JKM)
- c. Jaminan hari tua (JHT)
- d. Jaminan pensiun (JP)
- e. Jaminan kesehatan

Jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja akan tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dengan pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional. Kemanfaatan jaminan sosial

tenaga kerja pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja.

1. Landasan Hukum Jaminan Kecelakaan Kerja

BPJS Ketenagakerjaan merupakan penyelenggara jaminan sosial yang berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program Jaminan Kematian (JK), program Jaminan Pensiun (JP) dan Program Jaminan Kematian (JKM). Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.⁵⁶

Pembayaran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya berupa:

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kerumah sakit dan atau/ kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan

⁵⁶ Lalu Husni, *opcit*, h. 153

- b. Biaya pemeriksaan dan/atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan/ atau alat ganti (*prothose*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.⁵⁷

Sistem Jaminan Sosial Nasional (yang selanjutnya disebut SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program BPJS, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena mengalami Kecelakaan Kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (yang selanjutnya disebut PP Nomor 44 Tahun 2015).

2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan bentuk pelayanan pemerintah

⁵⁷ Lalu Husni, *loc.it.hlm*

kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomi serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.

Sebelum tahun 2014 terdapat 4 (empat) BUMN yang berperan sebagai penyelenggara program jaminan sosial, yaitu PT Jamsostek, PT Taspen, PT Asabri dan PT Askes.⁵⁸ Namun kemudian dalam Ketetapan MPR Nomor X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada sidang tahunan MPR RI Tahun 2001 menugaskan kepada Presiden Republik Indonesia untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. Sehingga pada awal tahun 2014, untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 5 ayat (1) Undang– Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang menyebutkan bahwa badan penyelenggara jaminan sosial harus dibentuk dengan Undang – Undang maka dibentuklah UU BPJS demi memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.⁵⁹ UU BPJS kemudian memerintahkan transformasi terhadap keempat Perseroan Terbatas yang selama ini bergerak dibidang jaminan sosial menjadi dua BPJS. PT Askes bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (3) huruf a UU BPJS dan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 62 ayat (1) UU BPJS. Kedua perusahaan ini yang sebelumnya merupakan perusahaan Persero atau bergerak dibidang privat

⁵⁸ Jamsos Indonesia, 2016, “Transformasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” URL: <http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/387> (diakses pada tanggal 14 April 2018)

⁵⁹ Tim Visi Yustisia, *op.cit*, hlm.1

berubah menjadi badan publik yang mengutamakan kepentingan peserta atau nirlaba⁶⁰

Untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan sosial, pekerja/buruh harus melakukan pendaftaran dan membayar iuran sebagai peserta BPJS yang mana karena kebijakan subsidi silang seorang pekerja/buruh secara otomatis termasuk dalam katagori Bukan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (Non PBI), terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI, Anggota Polri, Pejabat Negara, Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri, Pegawai Swasta, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan termasuk WNA yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.⁶¹

Hak-hak pekerja/buruh yang dulunya didapatkan dari PT Askes yang berupa jaminan kesehatan dan yang diperoleh selama menjadi peserta Jamsostek seperti santunan berupa uang dan pelayanan kesehatan⁶², tidak hilang karena BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) UU BPJS menyelenggarakan program jaminan kesehatan sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) UU BPJS.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) Pasal 16 ayat (1) bahwa besarnya iuran bagi peserta penerima upah dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkatan risiko lingkungan kerja meliputi :

⁶⁰ Eko Wahyudi, *loc.cit* hlm.55

⁶¹ Jamsos Indonesia, *loc.cit*.

⁶² Lalu Husni, *op.cit*, h.152.

- a. Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% dari upah sebulan.
- b. Tingkat risiko rendah : 0,54% dari upah sebulan.
- c. Tingkat risiko sedang : 0,89% dari upah sebulan.
- d. Tingkat risiko tinggi : 1,27% dari upah sebulan.
- e. Tingkat risiko sangat tinggi : 1,74 % dari upah sebulan

Dan untuk jaminan kematian (JKM) Pasal 18 ayat (1) besarnya iuran 0,30% dari upah sebulan. Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.⁶³ Iuran untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran. Adapun manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Biaya Transport (Maksimum)
 - a. Darat/sungai/danau Rp.700.000,-
 - b. Laut Rp 1.000.000,-
 - c. Udara Rp 2.000.000,-
2. Sementara tidak mampu bekerja
 - a. Empat (4) bulan pertama, 100% x upah sebulan
 - b. Empat (4) bulan kedua, 75% x upah sebulan
 - c. Seterusnya 50% x upah sebulan
3. Biaya Pengobatan/Perawatan Rp. 20.000.000 (maksimum)
4. Penggantian gigi tiruan Rp. 2.000.000 (maksimum)

⁶³ Tim Visi Yustisia, *Loc.cit.* hlm 8.

5. Santunan Cacat
 - a. Sebagian – tetap : % table x 80 upah sebulan
 - b. Total – tetap : 1. Sekaligus: 70% table x 80 bulan upah
: 2. Berkala (24 bulan) Rp. 200.000 per bulan
 - c. Kurang fungsi : % kurang fungsi x % table x 80 bulan upah
6. Santunan Kematian
 - a. Sekaligus 60% x 80 bulan upah
 - b. Berkala dibayar sekaligus (24 bulan) 24 x Rp. 200.000,-
 - c. Biaya pemakaman Rp 2.000.000,-
7. Biaya Rehabilitasi
 - a. Biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,-
 - b. Penggantian pemberian alat bantu (orthese) maksimal 40% dari patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi RSU pemerintah.
8. Penyakit akibat kerja, besarnya santunan dan biaya pengobatan/biaya perawatan sama dengan poin ke-2 dan ke-3.⁶⁴

Pasal 8 ayat (3) PP Nomor 44 Tahun 2015 yaitu, “Dalam hal Pemberi Kerja belum melaporkan dan membayar Iuran maka bila terjadi risiko terhadap Pekerjaannya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini” Sangat jelas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam lingkungan kerja maka perusahaan harus bertanggungjawab atas itu. Dalam hal ini program Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu program yang harus diikuti setiap pemberi kerja dan pekerja, adapun manfaatmanfaat dalam program tersebut diatas memberikan ketenangan bagi kedua belah pihak

⁶⁴ Tim Visi Yustisia, *Ibid*, hlm. 8-9

dalam menanggulangi risiko-risiko yang mungkin saja terjadi dalam lingkungan kerja. Adapun tugas dan kewenangan BPJS meliputi :

Pasal 10 UU BPJS disebutkan tugas BPJS yaitu:

- a. melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b. memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- c. menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
- d. mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
- e. mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- f. membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g. memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk:

- a. menagih pembayaran Iuran;
- b. menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT Harapan Interaksi Swadaya adalah bentuk perlindungan preventif & persuasif yaitu memberika pengobatan diklinik, P3K dan bantuan pengobatan 1.5%d dari Rp. 300.000 maksimum, sedangkan perlindungan hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja perusahaan mendaftarkan pekerja menjadi peserta BPJS untuk pekerja tetap dan kontrak, perlindungan hukum pasca kecelakaan yaitu pekerja dapat diperkerjakan kembali.

Berdasarkan kasus yang terjadi diatas PT Harapan Interaksi Swadaya harus berlaku sama dengan tenaga kerja baik tenaga kerja yang status hubunganya tetap atau kontrak dan status hubungan kerja harian lepas. Perusahaan dalam hal pemberi kerja lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, perusahaan dapat dikenakan sanksi jika tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS adalah sanksi administrasi. Sanksi administrasi yang bias diterima oleh PT Harapan Interaksi Swadaya sebagai pemberi kerja. Keadaan seperti ini hendaknya perusahaan harus segera

membuat kebijakan terkait perlindungan tenaga kerja, agar tercapai tanpa adanya pihak -pihak yang dirugikan.

2. Jaminan hak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pasca kecelakaan kerja yang dialami tenaga kerja PT Harapan Interaksi Swadaya yang pekerja harian lepas belum mengikuti perundang-undangan. Jaminan hak pekerja harian lepas atas upah selama pengobatan tidak dibayarkan oleh perusahaan, sehingga hak pekerja tidak dapat diterima oleh pekerja harian lepas.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. PT Harapan Interaksi Swadaya seharusnya wajib mendaftarkan seluruh karyawan/ tenaga kerjanya sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional tanpa membeda-bedakan status hubungan kerjanya dalam rangka mengikuti program pemerintah yang di anjurkan kepada pemberi kerja dan segera mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya dalam program BPJS.
2. PT Harapan Interaksi Swadaya dalam memberikan jaminan hak tenaga kerja pasca kecelakaan kerja hendaknya memberikan jaminan perlindungan hak tenaga kerja seperti upah /ganti rugi bagi tenaga kerja harian lepas yang mengalami kecelakaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Asikin, Zainal dkk. 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet 9, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni. 2008, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1. PT. Rajawali, Jakarta.
- _____, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, edisi revisi 2. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Chaniago, Y.S Amran. 1997. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Pustaka Setia. Bandung.
- Faudy, Munir. 2003. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- H. Manulang, Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hadjon, dkk. 2002, *Pengantar Administrasi Negara*. Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Hadi, Sutisno. 1981. *Metodelogi Research I*. Cet II. Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ed. Revisi, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi Cet 4. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta.
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih. 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.
- Kertonegoro, Sentanoe. *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Mutiara, Jakarta
- Khakim, Abdul. 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- _____, 2009, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Marpaung, Ridwan. 1988. *Kamus Populer Pekerja Sosial*.
- M.Hadjon, Philipus. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu, Surabaya.
- _____, 2005, *Argumen Hukum*. UGM Press, Yogyakarta.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- _____, 2001, *Hukum Perikatan*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Mulyadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. 2003. *Perikatan yang lahir dari Perjanjian*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Masriani, Yulies Tiena. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta
- Rahardjo, Satjipto. 1980. *Hukum dan Masyarakat*. Angkasa, Bandung.
- _____, 1982. *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- _____, 2003. *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Kompas, Jakarta.
- Rasjidi, Lili dan B. Arief Sidharta. 1994. *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ridley, John. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Erlangga Edisi Ketiga. Jakarta

- Ridwan Halim, 1990, *Hukum Perburuhan Dalam Tanyak Jawab*, Balai Akasara, Jakarta
- Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalian Indonesia, Jakarta.
- _____, 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalian Indonesia, Bogor.
- Sasongko, Wahyu. 2007. *Ketentuan -Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, UNILA, Bandar Lampung.
- Sewadi, Andreas. 1989. *Pencegahan Kecelakaan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Soedarjadi. 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soedjono, Wiwiho. 2000. *Hukum Perjanjian Kerja*. Bina Aksara, Jakarta.
- Soepomo, Iman.1979. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradya Paramita, Jakarta.
- _____.1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta. (Iman Soepomo III)
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 1998. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Press, Jakarta.
- _____. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- _____. 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Soeroso. 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti, R. 2000. *Aneka Perjanjian*. Alumni, Bandung
- Suma'mur. 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Haji Masagung. Jakarta.
- Sutedi, Adrian. 2011, *Hukum Perburuhan*. Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta
- Tim Visi Yustisia. 2014, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, Jakarta

Usman, Rachmadi.2003. *Hukum Atas Kekayaan Intelektual (Perlindungan dan Dimensi Hukumnya di Indonesia)*, PT. Alumni, Bandung.

Utrecht, E. 1989. *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Cet. XI, PT. Ictiar Baru, Jakarta

Wahyudi, Eko. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Graika, Jakarta

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan Nasional

Undang – Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

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

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh.

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah.

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

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pelayanan Kesehatan dan Besaran Tarif Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja Serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administrasi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggaraan Negara.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PPU-X/2012

Peraturan Walikota Tangerang Nomor 64 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan.

Paper, Jurnal dan Tesis

Peraturan Perusahaan PT Harapan Interaksi Swadaya Jl. Raya Serang KM. 17,2/43 Cikupa Tangerang Banten.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha PT. Harapan Interaksi Swadaya Jl. Raya Serang KM. 17,2/43 Cikupa Tangerang Banten.

Jobdes Pengawas K3 PT Harapan Interaksi Swadaya

Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan K3, *Modul Pembinaan Calon Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jakarta 2017.

Yudhia Denis, dkk, *Hak-Hak Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di P.O Borobudur Indah Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Nasional Ilmiah, diakses pada 15 Juli 2018, pukul 21.30 WIB.

Sihobbing Parulta Yan Erick, *Studi Pelaksanaan Pasal 77-84 UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Jurnal Ilmiah Nasional, Malang, 2013.

Samudra Sugiyanto, *Aspek Hukum Pidana Dalam Kecelakaan Kerja Serta Tanggung Jawab Korporasi Bagi Keluarga Korban Berbasis Keadilan*. Jurnal Nasional Daulat Hukum Vol.1. ISSN: 2614-560X, 2018.

Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja*. Jurnal Nasional Juresprudensi Vol.2 No.2 Desember 2016.

Skripsi Tira Cakra Indira “*Perlindungan Hukum Terhadap K3 Tenaga Kerja Indonesia Oleh Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung*”. UNILA. 2016. Hlm 11-12.

Internet

Status Hukum Art In The Sciene of Law, *Perlindungan Hukum*, 2014, URL: <http://statushukum.com/perlindungan-hukum>. Html (diakses pada tanggal 14 April 2018)

https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja diakses pada tanggal 14 April 2018 pada pukul 11.47

Jamsos Indonesia, 2016, “Transformasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” URL: <http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/387> (diakses pada tanggal 14 April 2018)

<https://finance.detik.com/moneter/d-3447831/bpjs-ketenagakerjaan-korban-kecelakaan-kerja-bisa-bekerja-lagi> di akses pada tanggal 15 Juli 2018 pukul 19.30 WIB.

https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan diakses pada tanggal 7 Agustus 2018, pukul 21.40 WIB

<https://www.intanblog.com/pengertian-bpjs-ketenagakerjaan/> Di akses pada tanggal 7 Agustus 2018 pukul 22.15 WIB.

<https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4>, Di akses pada tanggal 7 Agustus 2018 pukul 22.20 WIB

<https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2014/13>, Di akses pada tanggal 7 Agustus 2018 pukul 22. WIB

<https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2014/12>, Di akses pada tanggal 7 Agustus 2018 pukul 22.30 WIB

<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-jaminan-sosial-tenaga-kerja.html> di Akses pada tanggal 8 Agustus 2018 pukul 14.50 WIB.

<https://finance.detik.com/moneter/d-3447831/bpjs-ketenagakerjaan-korban-kecelakaan-kerja-bisa-bekerja-lagi> di akses pada tanggal 15 Juli 2018 pukul 19.30 WIB.

www.hukumonline.com

www.jamsosindonesia.com