PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN OLEH BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA DI PT BUKIT ASAM BANDAR LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

M. FAQIH RANANDA

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018

ABSTRAK

PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN OLEH BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA DI PT BUKIT ASAM BANDAR LAMPUNG

Oleh
M. FAQIH RANANDA

Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan dengan dasar hukum yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesenjangan yang terjadi di lapangan adalah tenaga kerja kurang memahami hak-hak yang seharusnya mereka terima setelah diikutsertakan oleh perusahaan pada program BPJS Ketenagakerjaan, padahal sebagian besar tenaga kerja PT. Bukit Asam (Persero) merupakan tenaga lapangan sangat rentan mengalami kecelakaan kerja.Permasalahan penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah pemenuhan hak buruh atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Bukit Asam Bandar Lampung? (2) Bagaimana hubungan pelaksanaan BPJS dengan status buruh pada PT Bukit Asam Bandar Lampung?

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris. Pengumpulan data dengan studi lapangan dan studi pustaka. Pengolahan data meliputi seleksi, klasifikasi dan penyusunan data. Analisis data dilakukan secara yuridis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pemenuhan hak buruh atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Bukit Asam Bandar Lampung dilaksanakan oleh perusahaan dengan cara mendaftarkan para buruh/pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, sehingga para buruh mendapatkan jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja mereka dari perusahaan yang meliputi program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pensiun. (2) Hubungan pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dengan status buruh sebagai pekerja tetap adalah dengan mendaftarkan seluruh pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja tidak tetap dilaksanakan dengan program Bukan Penerima Upah (BPU) dari BPJS. Beberapa fasilitas yang akan didapat para pekerja tidak tetap adalah mendapatkan fasilitas perawatan dan pengobatan, mendapatkan cover penuh, mendapatkan jaminan kematian dan iuran yang murah dan terjangkau.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF SOCIAL LABOR INSURANCE BY AGENCY OF SOCIAL LABOR INSURANCE ON WORKERS OF PT BUKIT ASAM BANDAR LAMPUNG

By
M. FAQIH RANANDA

Health and safety assurance is the right of workers to be fulfilled by the company on a legal basis Law Number 13 Year 2003 on Manpower.The gap that occurs in the field is that workers do not understand the rights they should receive after being included by Social Labor Insurance Agency program, even though most of the workforce of PT. Bukit Asam (Persero) is a field worker very vulnerable to work accidents. The problems of this research are: (1) How is the fulfillment of labor rights on health and safety guarantee at PT Bukit Asam Bandar Lampung? (2) How is the relationship of Social Labor Insurance Agency implementation with the status of workers at PT Bukit Asam Bandar Lampung?

This research uses normative and empirical juridical approach. Data collection by field study and literature study. Data processing includes selection, classification and compilation of data. Data analysis is done by qualitative juridical.

The results of this study indicate: (1) The fulfillment of workers' right to health and safety guarantee at PT Bukit Asam Bandar Lampung implemented by the company by registering the workers / workers through Social Labor Insurance Agency of Employment, so that workers get security for their health and safety from the company which includes the Old Age Guarantee program, Work Accident Insurance Death Insurance and Pension Guarantee. (2) Relationship of the implementation of Social Labor Insurance Agency of Employment with the status of workers as permanent workers is to register all workers as stipulated in the Manpower Act. Implementation of Social Labor Insurance Agency of Employment for non-permanent workers is carried out with the Non-Beneficial Wages program of Social Labor Insurance Agency. Some of the facilities to be gained by non-permanent workers are getting care and treatment facilities, getting full cover, getting death insurance and cheap and affordable fee.

Keywords: Implementatio, Social Insurance, Social Labor Insurance Agency

PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN OLEH BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA DI PT BUKIT ASAM BANDAR LAMPUNG

Oleh

M. FAQIH RANANDA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM

pada

Jurusan Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018

Judul Skripsi : **PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN OLEH BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA DI PT BUKIT ASAM BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **M. FAQIH RANANDA**

No. Pokok Mahasiswa : **1412011222**

Jurusan : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

MENYETUJUI,

1. Komisi Pembimbing

Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP. 196008051989031005

Ati Yuniati, S.H., M.H.
NIP. 19780629 200501 2 001

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara,

Sri Sulastuti, S,H.,M.Hum.
NIP. 19620727 198703 2 004

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.** .....

Sekretaris : **Ati Yuniati, S.H.,M.H.** .....

Penguji Utama : **Dr. H.S. Tisnanta, S.H.,M.H.** .....

2. Dekan Fakultas Hukum

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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **15 Agustus 2018**

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Bandar Lampung pada tanggal 17 April 1996, merupakan anak pertama dari dua bersaudara, buah hati pasangan Bapak Cakrawan, S.H. dan Ibu Mannasutty.

Jenjang pendidikan formal yang penulis tempuh adalah SD Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung selesai Tahun 2008, SMP Negeri 29 Bandar Lampung selesai Tahun 2011 dan SMA YP Unila Bandar Lampung selesai Tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis diterima dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Pada bulan Juli–Agustus 2017, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Tematik di Kelau Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

MOTTO

"A goal without any plan is only a wish"

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan Skripsi ini kepada:

Kedua Orang Tercinta
Bapak Cakrawan, S.H. dan Ibu Mannasutty.
Atas segala kasih sayang dan cintanya yang tiada terbalas
oleh bentangan dunia dan segala isinya
Semoga kelak Allah SWT memberkahi dan meridhoinya

Adikku M. Ichwan Fadhly
Atas dukungan dan motivasi yang diberikan

Almamaterku Tercinta
Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdullilah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, sebab hanya dengan kehendaknya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja di PT Bukit Asam Bandar Lampung,** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama peroses penyusunan sampai dengan terselesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing I, atas bimbingan, masukan dan saran yang diberikan dalam proses penyusunan sampai dengan selesainya skripsi.
2. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H., selaku Pembimbing II, atas bimbingan, masukan dan saran yang diberikan dalam proses penyusunan sampai dengan selesainya skripsi.
3. Bapak Armen Yasir, S.H.,M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Ibu Sri Sulastuti, S.H.,M.Hum, selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung

5. Bapak Dr. H.S. Tisnanta, S.H., M.H sebagai Pembahas I dan Penguji Utama, atas masukan dan saran yang diberikan dalam perbaikan Skripsi.
6. Bapak Fathoni, S.H.,M.H, selaku Pembahas II, atas masukan dan saran yang diberikan dalam perbaikan Skripsi.
7. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh studi.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh studi
9. Almamater tercinta Fakultas Hukum Bagian Hukum Administrasi Negara Universitas Lampung.

Penulis berdoa semoga semua kebaikan dan amal baik yang telah diberikan akan mendapatkan balasan pahala dari sisi Allah SWT, dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat

Bandar Lampung, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
ABSTRACT ii
HALAMAN JUDUL iii
HALAMAN PERSETUJUAN iv
HALAMAN PENGESAHAN v
RIWAYAT HIDUP vi
MOTTO vii
PERSEMBAHAN viii
SANWACANA ix
DAFTAR ISI xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Permasalahan 7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian 8
1.3.1 Tujuan Penelitian 8
1.3.2 Kegunaan Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

2.1 Pelaksanaan 10
2.1.1 Pengertian Pelaksanaan 10
2.1.2 Unsur-Unsur Pelaksanaan 12
2.2 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 14
2.2.1 Pengertian BPJS 14
2.2.2 Macam-Macam Jaminan dan Fungsi BPJS 14
2.2.3 Tujuan dan Asas BPJS 16
2.3 Tenaga Kerja 16
2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja 16
2.3.2 Angkatan Kerja dan Kesempatan Kerja 18
2.4 Tinjauan Mengenai Pengusaha dan Pemerintah dalam Ketenagakerjaan 19
2.4.1 Pengertian Pengusaha 19
2.4.2 Kewajiban Perusahaan di Indonesia 21
2.4.3 Fungsi Pemerintah dalam Ketenagakerjaan 26

2.5 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja 28
2.5.1 Pengertian Perlindungan Hukum 28
2.5.2 Perlindungan Hukum dalam Konteks Hukum Administrasi Negara 31
2.6 Dasar Hukum Jaminan Asuransi Keselamatan dan Kesehatan Kerja 32

BAB III METODE PENELITIAN 37
3.1 Pendekatan Masalah 37
3.2 Sumber dan Jenis Data 37
3.2.1 Data Primer 37
3.2.2 Data Sekunder 38
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data 39
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data 39
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data 39
3.4 Analisis Data 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1 Gambaran Umum PT Bukit Asam Bandar Lampung 41
4.2 Pemenuhan Hak Buruh Atas Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT Bukit Asam Bandar Lampung 46
4.3 Hubungan Pelaksanaan BPJS dengan Status Buruh pada PT Bukit Asam Bandar Lampung 68

BAB V PENUTUP 77
5.1 Kesimpulan 77
5.2 Saran 78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban negara sesuai yang diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Kesatuan Tahun 1945 (UUDNRI 1945) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Untuk melaksanakan amanat konstitusi tersebut negara mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan jaminan dan kesempatan kepada warga negara. Dalam konteks industri, proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sebagai faktor produksi.

Upaya pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja telah lama dilaksanakan dengan pemberlakuan berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan. Hal ini direalisasikan pemerintah dengan diberlakukannya berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja (yang selanjutnya disingkat Jamsostek), dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: Per.05/Men/1996 mengenai Sistem Manajemen Keamanan dan Keselamatan Kerja (yang selanjutnya disingkat K3).

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberlakukan guna mengatur berbagai hal terkait ketenagakerjaan dan menjadi landasan hukum ketenagakerjaan. Tujuan pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam penjelasan umum undang-undang ini secara normatif adalah pembebasan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan dan memberikan posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

Salah satu aspek yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan adalah adanya jaminan K3, sebagai upaya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Jaminan keselamatan kerja merupakan perlindungan pekerja dari aktivitas pekerjaannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja berkaitan dengan peralatan yang digunakan oleh pekerja seperti mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat resiko bahanya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir.

Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja, kecelakaan selain menjadi sebab hambatan-hambatan langsung juga merupakan kerugian-kerugian secara

tidak langsung, yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja dan lain-lain. Biaya-biaya sebagai akibat kecelakaan kerja, baik langsung atau tidak langsung, cukup bahkan kadang-kadang terlampau besar sehingga bila diperhitungkan secara nasional hal itu merupakan kehilangan yang berjumlah besar.

Jaminan kesehatan kerja dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan kulitas hidup tenaga kerja melalui peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja meliputi pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan pemberian makan dan minum bergizi bagi tenaga kerja. Tujuan keselamatan kerja pada dasarnya adalah untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatan produksi dan produktivitas nasional. Selain itu untuk mnjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja dan sebagai sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Mengingat pentingya K3 tersebut maka setiap perusahaan wajib mengikutsertakan setiap pekerja pada program jaminan ketenagakerjaan. Pada mulanya perusahaan wajib mengikutsertakan tenaga kerja ke dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang dikelola oleh PT, Jamsostek, mengingat hal tersebut merupakan hak setiap tenaga kerja, baik dalam hubungan kerja maupun tenaga kerja luar hubungan kerja. Kewajiban perusahaan ini diatur dalam Pasal 3 Ayat (2) *jo.* Pasal 4 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Terkait dengan kewajiban perusahaan mendaftarkan buruhnya maka perusahaan yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jamsostek, diancam dengan sanksi hukuman kurungan (penjara) selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp50 juta sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 dan juga dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha sebagaimana diatur dalam Pasal 47 huruf a PP Nomor 14 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perusahaan diwajibkan menanggung semua konsekuensi yang terjadi dan terkait dengan program jaminan sosial tersebut, seperti konsekuensi bilamana terjadi kecelakaan kerja, kematian dan/atau jaminan hari tua serta jaminan pelayanan kesehatan sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Ayat (1) dan Pasal 12 Ayat (1) Pasal 14 Ayat (1) dan Pasal 16 Ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992.

Pada perkembangan selanjutnya, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan efektif berlaku pada pada tanggal 1 Juli 2015. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program negara yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraan nya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial dan pelaksana Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, khususnya di bidang jaminan sosial ketenaga kerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi penting yaitu tenaga kerja mendapatkan beberapa program jaminan sebagai berikut:

1. Program Jaminan Hari Tua (JHT), fungsinya adalalah sebagai jaminan berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila peserta mencapai usia pensiun atau meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap dimana yang dimaksud usia pensiun termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK, dan sedang tidak aktif bekerja di manapun atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.
2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), fungsinya adalah memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai kembali ke rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.
3. Program Jaminan Kematian (JKM), fungsinya diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja
4. Program Jaminan Pensiun, fungsinya dalah sebagai jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat jaminan pensiun berupa sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

Salah satu perusahaan di Provinsi Lampung yang mengikut sertakan tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan adalah PT. Bukit Asam (Persero), sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dengan bidang usaha eksplorasi batubara. Daerah eksplorasi batubara meliputi Unit Penambangan Bukit Asam di Tanjung Enim Sumatera Selatan dan Unit Penambangan Ombilin di Sumatera Barat. Dalam rangka pemasokan batubara kepada konsumen di luar wilayah penambangan PT. Bukit Asam (Persero) memiliki beberapa pelabuhan khusus, di antaranya adalah Pelabuhan Khusus Batubara Teluk Bayur untuk wilayah penambangan Ombilin di Sumatera Barat, Pelabuhan Khusus Batubara Kertapati untuk wilayah penambangan Sumatera Selatan serta Pelabuhan Khusus Batubara Tarahan di Provinsi Lampung.

Adanya kewajiban perusahaan dalam mengikutsertakan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan tersebut menunjukkan mekanisme perlindungan hukum yang jelas terhadap para pekerja dalam rangka menciptakan kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan. Perlindungan tenaga kerja harus mampu memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Perlindungan tenaga kerja mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam mewujudkan perlindungan kerja terhadap para pekerja dari kecelakaan kerja.

Keamanan dan keselamatan kerja menjadi hal sangat penting, karena dengan terwujudnya keamanan dan keselamatan kerja berarti dapat menekan biaya operasional pekerjaan. Apabila dalam melaksanakan pekerjaan terjadi kecelakaan, maka akan bertambah biaya pengeluaran, yang pada akhirnya menggurangi keuntungan perusahaan. kondisi demikian apabila tidak diantisipasi dapat mengganggu jalannya perusahaan, lebih-lebih pekerja dengan telah bergabung dalam suatu wadah organisasi serikat pekerja yang memang keberadaannya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. wadah

ini merupakan kekuatan yang dapat menimbulkan keberanian untuk menentang kebijakan pengusaha yang melanggar peraturan yang berlaku.[1]

Kesenjangan yang terjadi di lapangan adalah tenaga kerja kurang memahami hak-hak yang seharusnya mereka terima setelah diikutsertakan oleh perusahaan pada program BPJS Ketenagakerjaan, padahal sebagian besar tenaga kerja PT. Bukit Asam (Persero) merupakan tenaga lapangan sangat rentan mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan data pada PT. Bukit Asam (Persero) Tahun 2017, jumlah tenaga kerja yang didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan adalah 276 tenaga kerja. K3 dalam hal ini merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Tenaga kerja kurang memahami bahwa mereka berhak atas pemeriksaaan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Sesuai dengan uraian di atas, penulis tertarik untuk penelitian dan menuangkannya ke dalam skripsi yang berjudul: “Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja di PT Bukit Asam Bandar Lampung”

1.2 Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

[1] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press.Jakarta, 2012, hlm.43.

a. Bagaimanakah pemenuhan hak buruh atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Bukit Asam Bandar Lampung?
b. Bagaimana hubungan pelaksanaan BPJS dengan status buruh pada PT Bukit Asam Bandar Lampung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak buruh atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Bukit Asam Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan BPJS dengan status buruh pada PT Bukit Asam Bandar Lampung

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

1. Kegunaan Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas juga mendalam ilmu hukum termasuk di dalamnya hukum administrasi negara yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja.
2. Kegunaan Praktis

   Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai berikut:

a. Sebagai bahan bacaan dan bahan kajian lebih lanjut untuk yang membutuhkan informasi mengenai pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja.
b. Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelaksanaan

2.1.1 Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan atau implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu dan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan. Proses pelaksanaan baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran.[2]

Menurut Lane sebagaimana dikutip A. Diana dan C. Tjipto, pelaksanaan sebagai konsep dapat dibagi ke dalam dua bagian. Pertama, *implementation= F (Intention, Output, Outcome).* Sesuai definisi tersebut, pelaksanaan merupakan fungsi yang terdiri dari maksud dan tujuan, hasil sebagai produk dan hasil dari akibat. Kedua, pelaksanaan merupakan persamaan fungsi dari *implementation = F (Policy, Formator, Implementor, Initiator, Time).* Penekanan utama kedua fungsi ini adalah kepada program itu sendiri, kemudian hasil yang dicapai dan dilaksanakan oleh implementor dalam kurun waktu tertentu.[3]

---

[2] Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004. hlm. 32 .

[3] A. Diana dan C. Tjipto. *Pengantar Kebijakan Negara*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2003, hlm. 19 .

Pelaksanaan kebijakan adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian pelaksanaan kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atas kejadian-kejadian.

Pelaksanaan sebagai keseluruhan dari kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan program. Mempelajari masalah pelaksanaan program berarti berusaha untuk memahami apa yang senyata-nyata terjadi sesudah suatu program diberlakukan atau dirumuskan yakni peristiwa-peristiwa dan kegiatan-kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan program negara, baik itu usaha untuk mengadministrasikannya maupun usaha-usaha untuk memberikan dampak tertentu pada masyarakat ataupun peristiwa-peristiwa. Intinya pelaksanaan program berarti pelaksanaan dari suatu program.

Pandangan tersebut di atas menunjukkan bahwa proses pelaksanaan tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri target group, melainkan menyangkut lingkaran kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya membawa konsekuensi logis terhadap dampak baik yang diharapkan maupun dampak yang tidak diharapkan. Definisi ini menyiratkan adanya upaya mentransformasikan keputusan kedalam kegiatan operasional, serta mencapai perubahan seperti yang dirumuskan oleh keputusan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka pelaksanaan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan proses untuk memastikan terlaksananya suatu kebijakan dan tercapainya kebijakan tersebut. Impelementasi juga dimaksudkan menyediakan sarana untuk membuat sesuatu dan memberikan hasil yang bermanfaat bagi penerimanya.

2.1.2 Unsur-Unsur Pelaksanaan

Pelaksanaan sebagai penerapan program berbentuk undang-undang, perintah atau keputusan yang penting atau seperti keputusan badan peradilan. Proses pelaksanaan ini berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu seperti tahapan pengesahan undang-undang, kemudian output program dalam bentuk pelaksanaan keputusan dan seterusnya sampai perbaikan yang bersangkutan. Ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan, yakni: (1) karakteristik dari masalah (*tractability of the problems)*; (2) karakteristik kebijakan/undang-undang (*ability of statute to structure implementation);* (3) variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementations).* [4]

Pelaksanaan melibatkan usaha dari policy makers untuk memengaruhi apa yang disebut "*street level bureaucrats*" untuk memberikan pelayanan atau mengatur prilaku kelompok sasaran (*target group*), yang terdiri dari tiga unsur yang penting dan mutlak sebagai berikut:

a) Adanya program yang dilaksanakan;

[4] Solichin Abdul Wahab, *Op.Cit*. hlm. 35 .

b) Target groups, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran, dan diharapkan dapat menerima manfaat dari program tersebut, perubahan atau peningkatan;
c) Unsur pelaksana (*implementor*), baik organisasi atau perorangan, yang bertanggungjawab dalam pengelolaan, pelaksanaan, dan pengawasan dari proses pelaksanaan tersebut. [5]

Pelaksanaan program merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan program yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Pelaksanaan program sebagai tindakan oleh individu, pejabat, kelompok badan pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu keputusan tertentu. Badan-badan tersebut melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warganegaranya. Pelaksanaan kebijakan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dalam suatu keputusan program, tetapi pemerintah dalam membuat program juga harus mengkaji terlebih dahulu apakah program tersebut dapat memberikan dampak yang buruk atau tidak bagi masyarakat. Hal tersebut bertujuan agar suatu program tidak bertentangan dengan masyarakat apalagi sampai merugikan masyarakat.

---

[5] A. Diana dan C. Tjipto. *Op.Cit*, hlm. 27.

2.2 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian BPJS

Menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, diketahui bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunya 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.1 Secara singkat jaminan sosial diartikan sebagai bentuk perlindungan sosial yang menjamin seluruh rakyat agar dapat mendapatkan kebutuhan dasar yang layak.[6]

2.2.2 Macam-Macam Jaminan dan Fungsi BPJS

Program BPJS mengelompokkan jaminan sosial kedalam lima jenis program dan penyelenggaraan yang dibuat dalam dua program penyelengaraan, yaitu:

1. Program yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan

   Fungsinya adalah sebagai jaminan kesehatan bagi peserta, dengan programnya adalah Jaminan Kesehatan yang berlaku mulai 1 Januari 2014

[6] Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Mataram. 2007. hlm. 33..

2. Program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan

   Fungsinya adalah sebagai jaminan ketenagakerjaan bagi peserta, dengan programnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian yang dimulai mulai 1 Juli 2015.[7]

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah peleburan 4 (empat) badan usaha milik negara menjadi satu badan hukum, 4 (empat) badan usaha yang dimaksud adalah PT TASPEN, PT JAMSOSTEK, PT ASABRI, dan PT ASKES. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini berbentuk seperti asuransi, nantinya semua warga indonesia diwajibkan untuk mengikuti program ini. Dalam mengikuti program ini peserta BPJS di bagi menjadi 2 kelompok, yaitu untuk mayarakat yang mampu dan kelompok masyarakat yang kurang mampu.

Peserta kelompok BPJS di bagi 2 kelompok yaitu:

a. Penerima Bantuan Iuran (PBI) jaminan kesehatan, yaitu peserta Jaminan Kesehatan bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagaimana diamanatkan Undang-undang SJSN yang iurannya dibayarkan pemerintah sebagai peserta program Jaminan Kesehatan. Peserta PBI adalah fakir miskin yang ditetapkan oleh pemerintah dan diatur melalui Peraturan Pemerintah
b. Bukan PBI jaminan kesehatan.

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

[7] http://www.antaranews.com/berita/376166/tanya-jawab-bpjs-kesehatan. Diakses Selasa 20 Maret 2018

Jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial. [8]

2.2.3 Tujuan dan Asas BPJS

Tujuan dibentuknya BPJS yaitu bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. Adapun asas BPJS menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adala menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas: kemanusiaan; manfaat; dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2.3 Tenaga Kerja

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja atau buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah di pergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang di maksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini di sebutnya sebagai "*Blue Collar*". Orang yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "Karyawan atau Pegawai" (*White Collar*). Pembedaan yang membawa konsekuensi pada

[8] http://www.antaranews.com/berita/376166/tanya-jawab-bpjs-kesehatan. Diakses Selasa 20 Maret 2018

perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.[9]

Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerjaan, sebagaimana diusulkan pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak sama lagi dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain, karena itu lebih tepat juka menyebutkannya dengan istilah pekerja.

Tenaga kerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk usia produktif (umur 15 tahun–65 tahun) yang masuk kategori angkatan kerja (*labourforce*). Kondisi di negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran.[10]

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja

---

[9] E.St. Harahap, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta 2007.hlm. 854
[10] Elwin Tobing. *Menelaah Fenomena Pengangguran.* Yayasan Obor. Jakarta 2007. hlm.23

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Untuk kepentingan satuan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian "pekerja" diperluas yakni termasuk:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2.3.2 Angkatan Kerja dan Kesempatan Kerja

Angkatan kerja (*labour force*) adalah bagian dari jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang produktif dan bisa juga disebut sumber daya manusia. Banyak sedikitnya jumlah angkatan kerja tergantung komposisi jumlah penduduknya. Kenaikan jumlah penduduk terutama yang termasuk golongan usia kerja akan menghasilkan angkatan kerja yang banyak pula. Angkatan kerja yang banyak tersebut diharapkan akan mampu memacu meningkatkan kegiatan ekonomi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.[11]

[11] Edi Suharto. *Pekerja Sosial di Dunia Industri*. PT Refika Aditama. Bandung 2009. hlm.54

Kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Pertambahan angkatan kerja harus diimbangi dengan investasi yang dapat menciptakan kesempatan kerja. Dengan demikian, dapat menyerap pertambahan angkatan kerja. Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing.

2.4 Tinjauan Mengenai Pengusaha dan Pemerintah dalam Ketenagakerjaan

2.4.1 Pengertian Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebut bahwa majikan adalah "orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh". Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industri pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang berkedudukan yang sama[12].

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-

[12] Asri Wijayanti, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, 2012, hlm. 33.

Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kapasitas hak dan kewajiban para pihak.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga di lengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan atau memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja;
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri;

Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1984 *jo.* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan dalam undang-undang ini pengawasan perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negri sipil memiliki wewenang:

a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;
c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang di serahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan.[13]

Secara kualitas aparat pengawasan perburuhan sangat terbatas jika di bandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus di awasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang di bebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas.

2.4.2 Kewajiban Perusahaan di Indonesia

Kewajiban dalam merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban. Hak adalah sesuatu yang diperoleh dari pihak lain dengan kewenangan menuntut jika tidak dipenuhi oleh pihak lainnya

[13] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Rajawali Press. Jakarta, 2007, hal 55

itu. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain dengan pembebanan sanksi jika lalai atau dilalaikan. Hak dianggap suatu kebolehan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukannya. Jika hak sebenarnya merupakan wewenang yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum lainnya (hak mutlak) dan dapat pula berlaku pada subjek hukum tertentu (hak relatif). Hak-hak dibatasi oleh kewajiban. Kewajiban merupakan tugas yang yang dibebankan oleh hukum kepada subjek hukum dan yang paling utama adalah kewajiban untuk tidak menyalah gunakan hak[14]

Beberapa pengaturan mengenai hak pekerja yang menjadi kewajiban suatu perusahaan adalah sebagai berikut: [15]

a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
b. Tuntutan upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) Tahun sejak timbul hak
c. Menerima tunjangan bila sakit
d. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja
e. Hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
f. Menerima hak jaminan tenaga kerja
g. Hak penerimaan upah pada hari raya resmi

---

[14] Abdulkadir Muhammad, 2001, *Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 224.
[15] Felix O. Soebagjo dan Erman Radjagukguk, 2006, *Hukum Perburuhan*,TURC Press, Jakarta, hlm.52

Setiap perusahaan juga wajib melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik (*Good corporate governance*) sebagai suatu mekanisme yang digunakan oleh organ perusahaan guna memberikan nilai tambah pada perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang bagi pemegang saham, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan norma yang berlaku.[16]

Good corporate governance penting dengan tujuan untuk mengawasi kinerja para manajer. Mekanisme ini akan menjamin bahwa para investor akan menerima tingkat *return* yang sesuai dengan investasi yang telah mereka lakukan, Mekanisme *good corporate governance* menjadi dua bagian yaitu internal dan eksternal. Mekanisme internal dilakukan oleh dewan direksi, Dewan Komisaris, komite audit serta struktur kepemilikan, sedangkan mekanisme eksternal lebih kepada pengaruh dari pasar untuk pengendalian pada perusahaan tersebut dan sistem hukum yang berlaku. Mekanisme *good corporate governance* memiliki beberapa aspek penting yang harus diperhitungkan oleh kalangan bisnis.[17]

Good corporate governance (*GCG*) secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah untuk semua *stakeholder*. Mekanisme *good corporate governance* dilakukan untuk memastikan bahwa pemilik atau pemegang saham memperoleh pengembalian (*return*) dari kegiatan yang dijalankan oleh agen atau manajer. Penerapan *good corporate governance* secara konsisten yang berprinsip pada keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan pertanggungjawaban akan dapat meningkatkan

---

[16] M. Arief Effendi, 2008, *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi* Salemba Empat, Jakarta, hlm. 72.
[17] *Ibid*, hlm. 73.

kualitas laporan keuangan. Dengan prinsip *good corporate governance* dapat menjadi penghambat aktivitas rekayasa kinerja yang mengakibatkan informasi dalam laporan keuangan menjadi tidak akurat. [18]

Konsep *good corporate governance* menekankan pada dua hal yakni, pertama, pentingnya hak pemegang saham untuk memperoleh informasi dengan benar dan tepat pada waktunya dan, kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, tepat waktu, transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan, dan *stakeholder*. *Good corporate governance* merupakan konsep yang diharapkan dapat berfungsi sebagai alat untuk memberikan keyakinan kepada investor bahwa mereka akan menerima *return* atas dana yang telah mereka investasikan. *Good corporate governance* merupakan suatu mekanisme pengendalian yang mengelola dan mengatur perusahaan untuk meningkatkan kemakmuran dan akuntabilitas perusahaan serta dalam rangka untuk mewujudkan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan, sehingga tindakan yang dilakukan manajer dapat bermanfaat bagi perusahaan dan pemilik. *Good corporate governance* ini juga menjadi cara untuk menjamin manajemen bertindak yang terbaik demi kepentingan *stakeholder*s. [19]

Good corporate governance adalah prinsip korporasi yang sehat dan perlu diterapkan dalam pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan semata-mata demi menjaga kepentingan perusahaan dalam angka mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Sistem yang mengendalikan perusahaan yang diharapkan dapat memberikan dan meningkatkan nilai perusahaan kepada para pemegang saham.

---

[18] *Ibid*, hlm.73.
[19] *Ibid*, hlm. 73.

Dengan sistem *good corporate governance* pada perusahaan, maka akan dapat menciptakan suatu nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan.[20]

Adapun prinsip-prinsip dasar penerapan *good corporate governance* adalah:

1) *Fairness* (keadilan). Menjamin adanya perlakuan adil dan setara di dalam memenuhi hakhak *stakeholder*s yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundang-undangan. Prinsip ini menekankan bahwa semua pihak, yaitu baik pemegang saham minoritas maupun asing harus diberlakukan sama.
2) *Transparency* (transparansi). Mewajibkan adanya informasi yang terbuka, akurat dan tepat pada waktunya mengenai semua hal yang penting bagi kinerja perusahaan, kepemilikan, dan pemegang kepentingan (*stakeholder*s).
3) *Accountability* (akuntanbilitas). Menjelaskan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Prinsip ini menegaskan pertanggungjawaban manajemen terhadap perusahaan dan para pemegang saham.
4) *Responsibility* (pertanggungjawaban).

   Memastikan kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku. Dalam hal ini perusahaan memiliki tanggungjawab sosial terhadap masyarakat atau *stakeholder*s dan menghindari penyalahgunaan kekuasaan dan menjujung etika bisnis serta tetap menjaga lingkungan bisnis yang sehat.[21]

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa tata kelola perusahaan adalah rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, aturan, dan institusi yang

---

[20] Hendy M. Fakhruddin, 2008, *Strategi Pendanaan dan Peningkatan Nilai Perusahaan*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, hlm. 4.
[21] *Ibid*, hlm. 6-7.

memengaruhi pengarahan, pengelolaan, serta pengontrolan suatu perusahaan atau korporasi. Tata kelola perusahaan juga mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang terlibat serta tujuan pengelolaan perusahaan. Pihak-pihak utama dalam tata kelola perusahaan adalah pemegang saham, manajemen, dan dewan direksi. Pemangku kepentingan lainnya termasuk karyawan, pemasok, pelanggan, bank dan kreditur lain, regulator, lingkungan, serta masyarakat luas.

2.4.3 Fungsi Pemerintah dalam Ketenagakerjaan

Pemerintah adalah lembaga yang memiliki kekuasaan untuk memerintah. Pemerintah ini memiliki power yang lebih dari yang diperintah. Jadi dengan kata lain pemerintah memiliki fungsi untuk memerintah mayoritas atau orang banyak. Pemerintah memiliki dua macam fungsi, yaitu:

1. Fungsi Primer

   Fungsi Primer adalah fungsi yang terus menerus berjalan dan berhubungan positif dengan kondisi yang diperintah (masyarakat). Artinya, fungsi ini tidak akan berkurang dengan situasi dan kondisi dari masyarakat, baik dari segi ekonomi, politik, sosial dan budaya. Semakin meningkat kondisi yang diperintah maka fungsi ini akan lebih meningkat lagi. Jadi, fungsi ini tidak terpengaruh oleh apa pun. Pemerintah akan tetap konsisten dalam menjalankan fungsinya. Yang termasuk fungsi ini adalah sebagai berikut:

   a. Fungsi Pelayanan *(Serving)*

      Tugas utama dari pemerintah adalah memberikan pelayanan kepada yang diperintah. Masyarakat membentuk pemerintah karena masyarakat tidak

mampu memenuhi kebutuhan privatenya. Masyarakat mebutuhkan sebuah lembaga yang bisa untuk memberikan pelayanan yang prima, yaitu pemerintah. Fungsi pelayanan ini bersifat universal, maksudnya adalah dijalankan oleh semua pemerintahan di seluruh dunia, baik Negara maju, berkembang dan terbelakang.

b. Fungsi Pengaturan *(Reguling)*

Fungsi pengaturan dikatakan sebagai fungsi primer, karena pemerintah diberikan kekuasaan yang lebih (*powerful*) oleh yang diperintah (*powerless*). Ini merupakan modal pemerintah untuk bisa mengatur masyarakat yang memiliki kuantitas jauh lebih besar. Pengaturan ini bisa berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Perda, atau pun sejenisnya. Pemerintah mengatur dengan tujuan untuk bisa menjaga keamanan masyarakat yang kondusif.

2. Fungsi Sekunder

Fungsi sekunder adalah fungsi yang berhubungan negatif dengan situasi dan kondisi di masyarakat. Artinya adalah semakin tinggi taraf hidup yang diperintah, maka semakin kuat bargaining position. Sedangkan apabila semakin integratif masyarakat, maka fungsi sekundernya akan berkurang.

Yang termasuk dalam fungsi sekunder adalah:

a. Fungsi Pembangunan *(development)*

Fungsi ini dikategorikan sekunder karena dilakukan apabila situasi dan kondisi masyarakat lemah. Pembangunan akan berkurang apabila keadaan masyarakat membaik, artinya masyarakat sejahtera. Jadi, fungsi pembangunan akan lebih dilakukan oleh pemerintah atau Negara

berkembang dan terbelakang, sedangkan Negara maju akan melaksanakan fungsi ini seperlunya.

b. Fungsi Pemberdayaan *(Empowerment)*

Fungsi ini dilakukan apabila yang diperintah atau masyarakat tidak memiliki kemampuan dan *skill* untuk bisa keluar dari zona aman. Contohnya masyarakat tertindas, kemiskinan, kurang pendidikan dan sebagainya. Pemerintah harus mampu mebawa masyarakat keluar dari zona ini dengan melakuan pemberdayaan. Pemeberdayaan dimaksud untuk bisa mengeluarkan kemampuan yang dimiliki oleh masyarakat sehingga pemerintah tidak terbebani. Pemeberdayaan dilakukan demi meningkatkan kualitas SDM atau masyarakat. Semakin masyarakat diperdayakan maka ketergantungan terhadap pemerintah semakin berkurang.

2.5 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja

2.5.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.[22]

[22] Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

Fitzgerald menjelaskan teori pelindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan prilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.[23]

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.[24]

Menurut 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

---

[23] *Ibid*, hlm.54.
[24] *Ibid*, hlm.55.

tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan bwedasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penangananya di lembaga peradilan.[25]

Sesuai dengan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa fungsi hukum adalah melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Selain itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Perlindungan hukum bila dijelaskan harfiah dapat menimbulkan banyak persepsi. Sebelum mengurai perlindungan hukum dalam makna yang sebenarnya dalam ilmu hukum, menarik pula untuk mengurai sedikit mengenai pengertian-pengertian yang dapat timbul dari penggunaan istilah perlindungan hukum, yakni Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak cederai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu. [26]

Perlindungan hukum juga dapat menimbulkan pertanyaan yang kemudian meragukan keberadaan hukum. Hukum harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Aparat penegak hukum wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak

---

[25] Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya: 1987. hlm.29.
[26] Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009. hlm. 38

langsung pula hukum akan memberikan perlindungan pada tiap hubungan hukum atau segala aspek dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum.

Perlindungan hukum dalam hal ini sesuai dengan teori interprestasi hukum sebagaimana dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo, bahwa interpretasi atau penafsiran merupakan salah satu metode penemuan hukum yang memberi penjelasan yang gamblang mengenai teks undang-undang agar ruang lingkup kaidah dapat ditetapkan sehubungan dengan peristiwa tertentu. Penafsiran oleh hakim merupakan penjelasan yang harus menuju kepada pelaksanaan yang dapat diterima oleh masyarakat mengenai peraturan hukum terhadap peristiwa konkrit. Metode interpretasi ini adalah sarana atau alat untuk mengetahui makna Undang-Undang. Pembenarannya terletak pada kegunaan untuk melaksanakan ketentuan yang konkrit dan bukan untuk kepentingan metode itu sendiri. [27]

2.5.2 Perlindungan Hukum dalam Konteks Hukum Administrasi Negara

Perlindungan hukum dalam konteks Hukum Administrasi Negara merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

---

[27] *Ibid*. hlm.39

Perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

a. Perlindungan hukum preventif, yakni bentuk perlindungan hukum di mana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif,
b. Perlindungan hukum represif, yakni bentuk perlindungan hukum di mana lebih ditujukan dalam penyelesian sengketa.[28]

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. Setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum.

2.6 Dasar Hukum Jaminan Asuransi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pekerja atau tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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 sendiri maupun masyarakat.

Perusahaan wajib mengikutsertakan setiap pekerja pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), karena hal tersebut merupakan hak setiap tenaga kerja, baik dalam hubungan kerja maupun tenaga kerja luar hubungan kerja. Oleh karena

[28] *Ibid*, hlm. 41.

itu, program Jamsostek tersebut wajib dilakukan oleh setiap perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Ayat (2) *jo.* Pasal 4 Ayat (1) dan Ayat (2) UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Persyaratan dan tata cara kepesertaan dalam program Jamsostek diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek, yang antara lain disebutkan, bahwa pengusaha yang (telah) mempekerjakan sebanyak 10 (sepuluh) orang tenaga kerja, atau membayar upah paling sedikit Rp1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek pada badan penyelenggara, yakni PT Jamsostek (Persero) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 2 Ayat (3) PP Nomor 14 Tahun 1992.

Perusahaan yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jamsostek, diancam dengan sanksi hukuman kurungan (penjara) selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp50 juta sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 dan juga dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha (Pasal 47 huruf a PP Nomor 14 Tahun 1992). Perusahaan diwajibkan menanggung semua konsekuensi yang terjadi dan terkait dengan program jaminan sosial tersebut, seperti konsekuensi bilamana terjadi kecelakaan kerja, kematian dan/atau jaminan hari tua serta jaminan pelayanan kesehatan (Pasal 8 Ayat (1) dan Pasal 12 Ayat (1) Pasal 14 Ayat (1) dan Pasal 16 Ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992).

Sesuai dengan ketentuan Pasal 6 UU Nomor 3 Tahun 1992 *jo.* Pasal 2 Ayat (1) PP Nomor 14 Tahun 1992, bahwa lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi 4 (empat) program, yakni jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan

kematian (JK) dan jaminan hari tua (JHT) serta jaminan pemelihaaan kesehatan (JPK). Dari keempat program tersebut, 3 (tiga) diantaranya dalam bentuk jaminan uang yaitu JKK, JK dan JHT, sedangtkan 1 (satu) dalam bentuk jaminan pelayanan (JPK).

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Ayat (3) dan Ayat (4) *jo.* Ayat (1) dan Ayat (2) PP Nomor 14 Tahun 1992, bahwa pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program-program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara (PT Persero Jamsostek). Namun khusus untuk JPK, bagi pengusaha yang telah menyelengarakan program JPK sendiri bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar PT Persero Jamsostek (JPK-Dasar) tidak wajib ikut dalam program JPK yang diselenggarakan oleh PT Persero Jamsostek.

Kecelakaan kerja menurut Pasal 1 angka 6 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja), santunan cacat sebagian (cacat anatomis) untuk selamanya dibayar sekaligus dengan besarnya adalah % sesuai tabel x 80 (delapan puluh) bulan upah. Yang dimaksud dengan santunan cacat sebagian (Cacat Anatomis) untuk selamanya, menurut Kepmenaker 609/2012, yaitu santunan yang

diberikan kepada tenaga kerja apabila akibat dari kecelakaan kerja, tenaga kerja mengalami cacat sebagian dimana bagian dari anggota tubuhnya hilang.

Persentase yang digunakan untuk perhitungan santunan cacat sebagian, didasarkan pada cacat apa yang diderita oleh pekerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang perubahan Kedelapan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diketahui bahwa untuk kecelakan kerja yang mengakibatkan kecacatan, maka persentase yang digunakan adalah 15%. Jadi, rumus santunannya adalah 15% x 80 (delapan puluh) bulan upah.

Tata cara pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja, diatur lebih lanjut dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 14 Permenakertrans Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah dengan Permenakertrans Nomor PER.06/MEN/III/2009 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Permenakertrans Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perlindungan hukum kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja meninggal dunia, maka ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, demikian yang disebut dalam Pasal 61 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini berarti, tanggung jawab perusahaan dalam

hal pekerjanya meninggal dunia itu sebenarnya bergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengaturan lain terdapat dalam Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1). Pasal 31 Ayat (1) UU SJSN, peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan efektif beroperasi pada pada tanggal 1 Juli 2015. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraan nya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan pendekatan yuridis empiris.

a. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, mengutip dan menganalisis teori-teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.
b. Pendekatan yuridis empiris adalah upaya untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman dari permasalahan berdasarkan realitas yang ada berdasarkan hasil wawancara di lokasi penelitian[29]

3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan melakukan wawancara dilakukan terhadap para responden sebagai berikut:

---

[29] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 1983, hlm. 7.

1. Perwakilan PT Bukit Asam Bandar Lampung : 1 orang
2. Perwakilan Organisasi Serikat Pekerja : 1 orang
3. Perwakilan BPJS Ketenagakerjaan : 1 orang

Jumlah : 3 orang

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan, terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer, terdiri dari:
   (a) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat
   (b) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
   (c) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
   (d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
   (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   (f) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
   (g) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2. Bahan Hukum Sekunder

   Bahan hukum sekunder dalam penelitian bersumber dari bahan-bahan hukum yang dapat membantu pemahaman dalam menganalisa serta memahami permasalahan, berbagai buku hukum, arsip dan dokumen yang berhubungan dengan pembahasan.

3. Bahan Hukum Tersier

   Bahan hukum tersier bersumber dari bahan-bahan pendukung seperti jurnal penelitian, makalah dan sumber internet.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Studi pustaka (*library research*), adalah pengumpulan data dengan melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan
2. Studi lapangan (*field research*), dilakukan sebagai usaha mengumpulkan data secara langsung di lapangan penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan melalui wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya dan akan dikembangkan pada saat wawancara berlangsung.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya dilakukan pengolahan data, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Seleksi Data. Data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk mengetahui kelengkapan data selanjutnya data dipilih sesuai permasalahan yang diteliti.
2. Klasifikasi Data. Penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian.
3. Penyusunan Data. Penempatan data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi data

3.4 Analisis Data

Setelah pengolahan data selesai, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis kualitatif, artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterprestasikan dan dirangkum guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya.

BAB V
P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak buruh atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Bukit Asam Bandar Lampung dilaksanakan dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perusahaan dengan mendaftarkan para buruh/pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, sehingga para buruh mendapatkan jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja mereka dari perusahaan yang meliputi program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pensiun.

2. Hubungan pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dengan status buruh pada PT Bukit Asam Bandar Lampung adalah semua buruh yang bekerja pada PT Bukit Asam baik pekerja tetap atau Penerima Upah (PU) maupun pekerja tidak tetap atau Bukan Penerima Upah (PU) didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan:
   a. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja tetap merupakan bagian dari hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

b. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja tidak tetap dilaksanakan dengan program Bukan Penerima Upah (BPU) dari BPJS. Beberapa fasilitas yang akan didapat para pekerja tidak tetap adalah mendapatkan fasilitas perawatan dan pengobatan, mendapatkan cover penuh, mendapatkan jaminan kematian dan iuran yang murah dan terjangkau.

5.2 Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung disarankan untuk meningkatkan sosialisasikan program yang dijamin dalam BPJS Ketenagakerjaan dan mengintensifkan membentuk berbagai forum pertemuan yang lebih intens dari berbagai macam sektor pekerjaan. dan mengkomunikasikan kepentingannya kepada pengusaha atau para pemberi kerja.
2. BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung harus dapat memahamkan visi misi serta manfaat terhadap calon peserta dengan menarik dalam bentuk penyampaian serta dapat di pahami dengan mudah cara penyampaiannya, pantang menyerah untuk pencapaian yang maksimal dalam perluasan peserta baik formal maupun informal.
3. Perusahaan disarankan untuk memenuhi seluruh hak-hak pegawai, tidak hanya dalam kaitannya dengan pelaksanaan jaminan sosial ketenegakerjaan, tetapi termasuk pula di dalamnya hak pegawai kontrak untuk menjadi pegawai tetap pada suatu perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2007.

Dadang Budiaji dkk**,** *Modul Diklat Konsultan Hukum Perusahaan*, Yayasan Cipta Bangsa, Bandung, 2007.

Effendi, M. Arief. *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi* Salemba Empat, Jakarta, 2008

Diana, A. dan C. Tjipto. *Pengantar Kebijakan Negara*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2003

Fakhruddin, Hendy M. *Strategi Pendanaan dan Peningkatan Nilai Perusahaan*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008.

Hadjon, Phillipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Harahap, E. St. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007.

Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta, 2004.

_____, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Gravibdo Persada, Jakarta, 2007.

Manulang, Sendjun. H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.

Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Soebagjo, Felix O. dan Erman Radjagukguk. *Hukum Perburuhan*, TURC Press, Jakarta, 2006.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 1983.

Suharto, Edi. *Pekerja Sosial di Dunia Industri*, Refika Aditama, Bandung, 2009.

Tobing, Elwin. *Menelaah Fenomena Pengangguran*,Yayasan Obor, Jakarta, 2007.

Wahab, Solichin Abdul. *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004.

Wijayanti, Asri. *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, 2012.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja