

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP KECELAKAAN
KERJA DI BIDANG JASA KONSTRUKSI MELALUI BPJS
KETENAGAKERJAAN DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

Oleh

DEWI YULIANDARI AS



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP KECELAKAAN KERJA DI BIDANG JASA KONSTRUKSI MELALUI BPJS KETENAGAKERJAAN DI KOTA PALEMBANG

Oleh
DEWI YULIANDARI AS

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja dari berbagai macam risiko yang dihadapinya dalam melakukan pekerjaan. Pemberian perlindungan tenaga kerja juga merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan sebagaimana amanat dari peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam jumlah yang banyak dan dengan risiko kecelakaan kerja yang cukup besar, sehingga wajib menjadi peserta jaminan sosial adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. PT. Hutama Karya Infrastruktur sebagai perusahaan jasa konstruksi yang saat ini sedang membangun proyek jalan tol Palembang-Indralaya dan melibatkan ribuan pekerja, tentunya sangat membutuhkan perlindungan dari salah satu penyelenggara jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Kontrak Kerja Konstruksi yang dilakukan antara PT Hutama Karya (Persero) dengan PT Hutama Karya Infrastruktur telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Jasa Konstruksi? Bagaimana pemberian perlindungan pekerja PT. Hutama Karya Infrastruktur terhadap kecelakaan kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan? Bagaimana penegakan hukum bagi perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pelanggaran terkait kepesertaan dan ketentuan dari BPJS Ketenagakerjaan? Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif empiris.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kontrak kerja yang dilakukan antara PT. Hutama Karya (Persero) dan PT. Hutama Karya Infrastruktur telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 47 Ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi. Pemberian perlindungan pekerja PT. Hutama Karya Infrastruktur telah dilakukan pada tanggal 12 Januari 2016 di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palembang sebanyak 20.421 pekerja. Penegakan hukum bagi perusahaan yang melanggar dilakukan dengan cara pembentukan petugas Wasrik (Pengawas dan Pemeriksa) dan melakukan kerjasama dengan Kejaksaaan untuk menindaklanjuti perusahaan yang bermasalah tersebut.

Saran penelitian, diharapkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang saat ini dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan diharapkan mampu mengusahakan pemberian jaminan dengan kualitas yang lebih baik demi menanamkan kesadaran akan pentingnya jaminan sosial bagi tenaga kerja. Serta memberlakukan segala kebijakan dengan tegas sebagai suatu perwujudan proses kedisiplinan menuju penyelenggaraan layanan yang bersih dan teratur sehingga tujuan Indonesia untuk mensejahterakan rakyatnya dapat tercapai.

Kata Kunci: Perlindungan, Kecelakaan Kerja, Jasa Konstruksi, BPJS Ketenagakerjaan

ABSTRACT

LABOR PROTECTION OF WORKPLACE ACCIDENTS IN CONSTRUCTION SERVICES THROUGH EMPLOYMENT SOCIAL SECURITY ADMINISTRATOR (BPJS) IN PALEMBANG

By
DEWI YULIANDARI AS

Labor Social Security is a form of protection of workers' rights from various risks they face in their work. The provision of labor protection is also an obligation for the employer company as mandated by legislation in Indonesia. One type of company that employs a large number of workers and has a high risk of workplace accidents, mandatorily forcing it to become a social security participant is a company engaged in construction services. PT. Hutama Karya Infrastruktur as a construction service that is currently building the Palembang-Indralaya toll road project and involving thousands of workers, of course, is in dire need of protection from one of the social security providers in Indonesia, Employment BPJS. The problems in this research are Whether the construction contract that is carried out between PT Hutama Karya and PT Hutama Karya Infrastruktur is in accordance with the provisions of the Law on Construction Services, How to provide protection for workers of PT. Hutama Karya Infrastruktur against workplace accidents through the Employment BPJS program, and How law enforcement for construction service companies that commit violations related to participation and provisions of Employment BPJS is. The approach used in this study is empirical normative.

The results of the study indicate that the employment contract between PT. Hutama Karya and PT. Hutama Karya Infrastruktur is in accordance with Article 47 Paragraph (1) of Law No. 2 of 2017 concerning Construction Services. The protection providement for workers at PT. Hutama Karya Infrastruktur was conducted on January 12, 2016 at the Office of the Employment BPJS Branch in Palembang for as many as 20.421 workers. Law enforcement for violating companies is done by establishing a group of Supervisor and Examiner cooperating with the General Attorney to take actions following up the violating companies.

It is expected that the Labor Social Security currently implemented by Employment BPJS will be able to provide better quality of guarantees to instill awareness of the importance of social security for workers, and enforce all policies firmly as an embodiment of disciplinary processes towards clean and regularly system, so that Indonesia's goals for the welfare of its people can be achieved.

Keywords: Protection, Workplace Accidents, Construction Services, Employment BPJS

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP KECELAKAAN
KERJA DI BIDANG JASA KONSTRUKSI MELALUI BPJS
KETENAGAKERJAAN DI KOTA PALEMBANG**

Oleh
DEWI YULIANDARI AS

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER HUKUM

Pada
Bagian Hukum Kenegaraan
Fakultas Hukum Universitas Lampung



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Tesis

: **PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP
KECELAKAAN KERJA DI BIDANG JASA
KONSTRUKSI MELALUI BPJS KETENAGAKERJAAN
DI KOTA PALEMBANG**

Nama

: **Dewi Yulian dari AS**

No. Pokok Mahasiswa : 1622011051

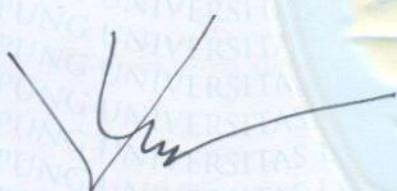
Program Kekhususan : Hukum Kenegaraan

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

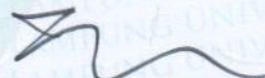
Fakultas : Hukum

MENYETUJUI

Dosen Pembimbing



Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.
NIP 19610930 198702 1 001



Dr. FX. Sumarja, S.H., M.Hum.
NIP 19650622 199003 1 001

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Lampung

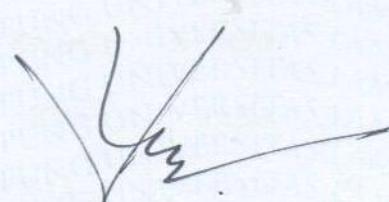



Dr. Wahyu Sasongko, S.H., M.Hum.
NIP 19580527 198403 1 001

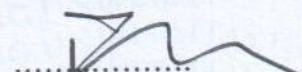
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Tim Penguji : **Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.**



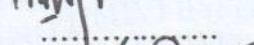
Sekretaris : **Dr. FX. Sumarja, S.H., M.Hum.**



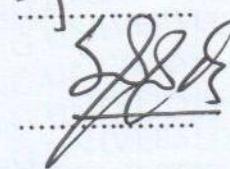
Penguji Utama : **Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S.**



Anggota : **Dr. Amnawaty, S.H., M.H.**



Anggota : **Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S.**

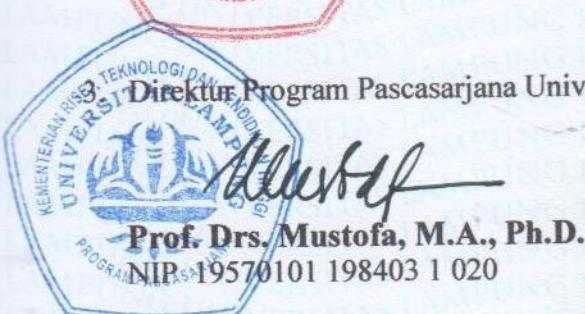


2. Dekan Fakultas Hukum



Prof. Dr. Maroni, S.H., M.Hum.

NIP 19600310 198703 1 002



Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.

NIP 19570101 198403 1 020

4. Tanggal Lulus Ujian : **17 Januari 2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul **“PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP KECELAKAAN KERJA DI BIDANG JASA KONSTRUKSI MELALUI BPJS KETENAGAKERJAAN DI KOTA PALEMBANG”** 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 **plagiatisme**
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bandar Lampung, Januari 2019

Pembuat Pernyataan



Dewi Yuliandari AS, S.H.
NPM 1622011051

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Palembang pada tanggal 06 Juli 1992, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Putri dari Bapak Ambasador HS dan Ibu Syahiriani AS

Penulis memulai pendidikan pada tahun 1998 di Taman Kanak-Kanak Aisyah Palembang. Kemudian pada tahun 1999 melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 8 Palembang lulus pada tahun 2004. Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 17 Palembang lulus pada tahun 2007, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Palembang lulus pada tahun 2010.

Pada tahun 2010 Penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur PKAB (Penelusuran Kemampuan Akademik dan Bakat) dan lulus sebagai Sarjana Hukum Pada tahun 2015.

Pada tahun 2016 Penulis melanjutkan pendidikannya di Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung, dan mengambil konsentrasi Hukum Kenegaraan.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupanjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang tiada henti-hentinya memberikan rahmat dan hidayah-Nya dalam setiap hembusan nafas dan jejak langkah kita Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW sebagai suri tauladan di muka bumi ini

Alhamdulillah dengan penuh rasa Bangga dan Kerendahan Hati, serta setiap perjuangan dan jerih payah yang selama ini dilakukan. Tesis ini Kupersembahkan sebagai wujud bakti dan tanggung jawabku kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta Ambasador HS dan Syahiriani AS, yang dengan ikhlas telah melahirkan, merawat, mendidik dan mendukungku baik secara moril maupun materiil, serta tidak pernah berhenti untuk selalu mendoakan keberhasilanku.

Kedua saudaraku Putri Utami Ambarsari AS, S.T dan M.Imam Septiawan AS yang selalu memotivasi dan menemani baik suka maupun duka.

Keluarga besar & pendamping hidupku yang selalu mendukungku

Para Guru dan Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat

Serta

Almamater Tercinta, Universitas Lampung

Motto

Hidup itu seperti permainan ular tangga
Ada banyak tangga yang harus dilewati
dan

ditengah perjalanan pasti akan menemui
hambatan. Bahkan terkadang sudah hampir
mencapai puncak harus jatuh dan rela
memulai semuanya lagi dari awal dan
terkadang harus rela didahului oleh
orang lain. Tapi jika kita mau bersabar
dan mau mengikuti alur permainannya
sampai selesai, kita pasti akan sampai
dipuncak dan menjadi pemenangnya.

(*Penulis*)

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat iman dan ilmu, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul **“Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di Bidang Jasa Konstruksi Melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kota Palembang”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum di Pascasarjana Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari dalam penulisan Tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Maroni, S.H.,M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Wahyu Sasongko, S.H.,M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu bermanfaat selama proses perkuliahan;
3. Bapak Dr. FX. Sumarja S.H.,M.Hum., selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung sekaligus Dosen Pembimbing IIyang telah memberikan ilmu bermanfaat selama proses perkuliahan dan atas kesediaanya dalam memberikan waktunya

untuk bimbingan serta telah memberikan ilmu, masukan dan saran di dalam proses penyelesaian Tesis ini;

4. Bapak Dr. HS. Tisnanta, S.H.,M.H., selaku Ketua Sub Program Hukum Kenegaraan Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung sekaligus Dosen Pembimbing Iyang telah memberikan ilmu bermanfaat selama proses perkuliahan dan atas kesediaanya dalam memberikan waktunya untuk bimbingan serta telah memberikan ilmu, masukan dan saran di dalam proses penyelesaian Tesis ini;
5. Bapak Dr. Muhammad Fakih, S.H.,M.S., selaku Dosen PengujiI atas kesediaannya dalam memberikan waktu, ilmu, masukan, dan saran dalam proses penyelesaian Tesis ini;
6. Ibu Dr. Amnawaty S.H.,M.H., selaku Dosen Penguji II atas kesediaanya dalam memberikan waktu, ilmu, masukan, saran dalam proses penyelesaian Tesis ini;
7. Bapak Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S., selaku Dosen Penguji III atas kesediaanya dalam memberikan waktu, ilmu, masukan, saran dalam proses penyelesaian Tesis ini
8. Bapak Dr. Heni Siswanto, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasehat dan bantuannya selama proses pendidikan Penulis di Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Lampung;
9. Bapak dan Ibu DosenProgram Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum, terimakasih atas ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan serta motivasi dalam penyelesaian Tesis ini;

10. Bapak Ibu selaku Staff dan Karyawan Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung, terima kasih atas bantuan dan arahan dalam pelaksanaan penyelesaian Tesis ini;
11. Terkhusus dan teristimewa untuk kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Ambasador HS dan Ibunda Syahiriani. Terima kasih atas semua doa-doa, kasih sayang, kepercayaan, nasehat serta motivasi yang tidak pernah ada habisnya dan selalu sabar menunggu kesuksesan penulis. Dengan penuh rasa bangga gelar ini penulis persembahkan untuk Ayah dan Mama yang telah membesarkan penulis tanpa syarat apapun.
12. Kedua saudaraku Putri Utami Ambarsari AS, S.T, dan M. Imam Septiawan AS, yang selalu memberikan nasihat dan dukungan semangat yang tiada hentinya kepada penulis. Serta kedua keponakan tersayang M.Chesta Adiwangsa dan Chalista Sabrina;
13. Dennis Novarisma, S.Kom, terima kasih telah memberikan waktu, motivasi, dan nasehat kepada penulis sedari belum menyelesaikankuliah S1 sampai akhirnya mendapatkan gelar ‘Magister Hukum’. Terima kasih yang tidak terhingga untuk semuanya sayang. I’m lucky to have you! Semoga kita dapat meraih kesuksesan bersama;
14. Teman-teman Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung Angkatan 2016 Kelas Reguler A (Tegar, Acil, Fiona, Diaz, Tata, Queen, Dora, Aisyah, Jaka, Bang Fajri, Yonef, Adnan, Rozi, Bang Lerry, Pak Safri, Susi, Hilman, Mufty, Bang Muji, dll), terima kasih untuk kebersamaannya selama diperkuliahan ini;

15. Seluruh narasumber. Terima kasih atas waktu dan kesediaannya telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini;
16. Almamaterku Tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung
Penulis mengucapkan banyak terima kasih, Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada Penulis dan semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Bandar Lampung, Januari2019
Penulis

Dewi Yuliandari AS, S.H

DAFTAR ISI

Halaman

COVER LUAR	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
COVER DALAM	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan dan Ruang Lingkup.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Kerangka Teoritis, Konseptual dan Kerangka Pikir	11
E. Metode Penelitian.....	29

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan	37
B. Kecelakaan Kerja	46
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	68
D. BPJS Ketenagakerjaan	79

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Hutama Karya (Persero)	89
B. Pelaksanaan Kontrak Kerja Konstruksi Antara PT Hutama Karya (Persero) dengan PT Hutama Karya	

Infrastruktur ditinjau dari Undang-Undang Jasa Konstruksi	98
C. Pelaksanaan Pemberian Perlindungan Pekerja PT. Hutama Karya	
Infrastruktur Terhadap Kecelakaan Kerja Melalui BPJS	
Ketenagakerjaan	107
D. Penegakkan Hukum Bagi Perusahaan Yang Melanggar.....	131

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	142
B. Saran	143

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Daftar Penambahan Proyek dan Tenaga Kerja Jasa Konstruksi Periode 01-01-2016 s/d 31-12-2016	112
Tabel 2. Daftar Kepesertaan Aktif Jasa Konstruksi Periode 27-04-2018	112
Tabel 3. Persentase Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya	122

DAFTAR GAMBAR

Halaman

- Gambar 1. Mekanisme Alur Pelayanan Program *Return To Work*
(Kembali Kerja) BPJS Ketenagakerjaan 131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional sebagai pengamalan dari Pancasila dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara material maupun spiritual. Dengan adanya pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah menciptakan lapangan kerja yang dapat menampung tenaga kerja, yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.¹

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat tentunya dengan disertai berbagai macam risiko yang

¹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm 76

dihadapinya. Dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.²

Salah satu bentuk jaminan yang harus diberikan kepada pekerja adalah jaminan sosial. Di Indonesia, salah satu program negara yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia agar setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau kurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.³ Program tersebut dikenal dengan nama Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

SJSN merupakan suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.⁴ Selama kurang lebih 4 (empat) dekade, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial, namun baru mencakup sebagian kecil masyarakat. Sebagian besar rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai. Di samping itu, pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta.⁵

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

³ B Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm 114

⁴ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

⁵ Asih Eka Putri, *Paham SJSN “Sistem Jaminan Sosial Nasional”*, CV Komunitas Pejaten Mediatama, Jakarta, 2014, hlm 8

Sehubungan dengan hal tersebut, dipandang perlu menyusun SJSN melalui Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang SJSN, yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta. Untuk menjalankan sebagian penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan, yaitu urusan penyelenggaraan program jaminan sosial, melalui Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibentuklah dua badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁶

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BPJS diawasi oleh pengawas internal (Dewan Pengawas dan sebuah unit kerja di bawah Direksi yang bernama Satuan Pengawas Internal) dan pengawas eksternal (terdiri dari badan-badan di luar BPJS yaitu Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dimana jika dibutuhkan pemeriksaan, maka Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berhak melakukan pemeriksaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Kehadiran BPJS Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan jaminan sosial bagi pekerja, memang sangatlah dibutuhkan. Karena ketika pekerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada

⁶ Pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

⁷ Pasal 39 Ayat (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.⁸ Sehingga membuat pekerja terbantu dengan adanya program BPJS Ketenagakerjaan dan tidak harus menanggung beban akan risiko tersebut sendiri. Pemberian perlindungan tenaga kerja bagi pekerja adalah suatu kewajiban bagi perusahaan, karena hal tersebut merupakan salah satu hak dari pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Bentuk perlindungan yang dimaksud sesuai dengan amanat dari Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa:

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Agar perlindungan tenaga kerja dapat terlaksana dengan baik, dibutuhkan juga kerjasama dari pihak perusahaan sebagai pemberi kerja. Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam program Jamsostek diatur dalam Pasal 15 Ayat (1) Peraturan Presiden No 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Ed-Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 77

jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang tidak patuh akan amanat dari Undang-Undang tersebut, ketidaktaatan ini tentu sangat merugikan pekerja.

Terkait kewajiban perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya, hal tersebut tidak hanya berlaku bagi perusahaan BUMN, BUMD, swasta tetapi juga berlaku bagi usaha kecil (mikro). Pekerja yang berhak didaftarkan ke dalam program Jamsostek juga bukan hanya berlaku untuk kalangan pekerja penerima upah (pekerja formal) saja tetapi pekerja bukan penerima upah (pekerja informal) juga wajib menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam jumlah yang cukup banyak dan dengan risiko kecelakaan kerja yang cukup besar sehingga wajib menjadi peserta jaminan sosial, adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi.

Kewajiban perusahaan jasa konstruksi dalam mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sudah diatur dalam Pasal 53 Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, bahwa:

“Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan Pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan Pekerjanya dalam program JKK dan JKM sesuai penahapan kepesertaan.”

Sebagai pekerja yang bekerja di jasa konstruksi tentu saja tidak terlepas dari berbagai resiko kecelakaan kerja yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Perusahaan sebagai pemberi kerja tidak boleh mengabaikan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai hak dasar salah satunya melalui pelaksanaan Keselamatan dan

Kesehatan Kerja⁹ atau yang lebih dikenal dengan istilah K3 yang merupakan langkah awal untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus dijadikan hal yang penting dalam memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja. Dampak dari kecelakaan dan penyakit kerja yang mungkin timbul tidak hanya merugikan tenaga kerja saja tetapi juga perusahaan itu sendiri baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Pada dasarnya definisi tentang keselamatan dan kesehatan kerja mengarah pada interaksi pekerja dengan lingkungan kerja dan interaksi pekerja dengan mesin atau alat-alat produksi.

Sebagai perusahaan jasa konstruksi yang memiliki risiko yang cukup besar terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang sehat dan selamat yang dapat membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaanya. Pekerja juga dituntut untuk harus mematuhi peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kedua aspek tersebut sangatlah mempengaruhi perusahaan untuk menciptakan kondisi keselamatan dalam bekerja. Tanpa adanya kedua aspek tersebut, tentu banyak sekali kerugian yang akan ditimbulkan seperti penurunan produktivitas, pemborosan anggaran perusahaan, citra perusahaan akan menjadi buruk karena mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja, serta bagi pekerja akan banyak mengalami kecelakaan kerja.

⁹ Pasal 86 Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dengan menjadi peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan, maka setiap pekerja akan mendapatkan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, manfaat yang diperoleh berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.¹⁰

Kota Palembang merupakan salah satu kota besar di Indonesia yang saat ini sedang membangun beberapa proyek infrastruktur yang dalam pelaksanaannya melibatkan perusahaan jasa konstruksi. Dalam pembangunan proyek infrastruktur tersebut banyak menyerap tenaga kerja. Salah satunya adalah proyek pembangunan jalan tol Palembang Indralaya (Palindra) dengan panjang ±22 km yang merupakan bagian dari pembangunan jalan tol Trans Sumatera. Proyek ini dibangun oleh PT. Hutama Karya (Persero) melalui anak perusahaannya yang bergerak dalam pembangunan jembatan dan jalan tol yaitu PT. Hutama Karya Infrastruktur. Pembangunan proyek tersebut melibatkan pekerja jasa konstruksi sebanyak ±20.000 orang.

PT. Hutama Karya Infrastruktur sebagai perusahaan jasa konstruksi yang saat ini sedang membangun proyek jalan tol dan melibatkan ribuan pekerja, tentunya sangat membutuhkan perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan. Agar jika dikemudian hari

¹⁰ Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi

dalam proses pembangunan proyek tersebut ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, maka pekerja tersebut akan dapat langsung diberikan perlindungan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan dengan adanya perlindungan tersebut kewaspadaan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya akan tetap terjamin.

Melihat latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk membahas tentang **“Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di Bidang Jasa Konstruksi Melalui Program BPJS Ketengakerjaan di Kota Palembang”**

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Kontrak Kerja Konstruksi yang dilakukan antara PT Hutama Karya (Pesero) dengan PT Hutama Karya Infrastruktur telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Jasa Konstruksi?
- b. Bagaimana pemberian perlindungan pekerja PT. Hutama Karya Infrastruktur terhadap kecelakaan kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan?
- c. Bagaimana penegakan hukum terhadap perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pelanggaran terkait kepesertaan dan ketentuan dari BPJS Ketenagakerjaan?

2. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja di bidang jasa konstruksi, khususnya:

- a. Pelaksanaan Kontrak Kerja Konstruksi yang dilakukan oleh PT Hutama Karya (Persero) dengan PT Hutama Karya Infrastruktur telah sesuai atau tidak dengan ketentuan Undang-Undang Jasa Konstruksi
- b. Pemberian perlindungan kepada pekerja harian lepas, pekerja borongan dan pekerja waktu tertentu terhadap kecelakaan kerja yang terlibat dalam proyek pembangunan jalan tol Palembang-Indralaya melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palembang
- c. Penegakan hukum bagi perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pelanggaran terkait kepesertaan dan ketentuan dari BPJS Ketenagakerjaan

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan kontrak kerja konstruksi yang dilakukan antara PT Hutama Karya (Persero) dengan PT Hutama Karya Infrastruktur telah sesuai atau tidak dengan ketentuan Undang-Undang Jasa Konstruksi
- b. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan pemberian perlindungan kepada pekerja harian lepas, pekerja borongan dan pekerja waktu tertentu terhadap kecelakaan kerja yang terlibat dalam proyek pembangunan proyek jalan tol Palembang-Indralaya melalui program JKK BPJS Ketenagakerjaan
- c. Untuk mengetahui dan memahami penegakan hukum bagi perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pelanggaran terkait kepesertaan dan ketentuan dari BPJS Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah mencangkup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

a. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengembangan Ilmu Hukum Kenegaraan yang berguna sebagai peningkatan kompetensi dan wawasan setelah mengikuti perkuliahan pada Program Pasca Sarjana. Penelitian ini diharapkan juga dapat meningkatkan kemampuan menyerap dan menguasai teori-teori dibidang hukum khususnya teori perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukkan dan referensi dalam menyelesaikan permasalahan hak tenaga kerja khususnya tanggung jawab perusahaan jasa konstruksi terhadap pekerja yang tidak terdaftar dalam program JKK BPJS Ketenagakerjaan sehingga penelitian ini juga bermanfaat:

- 1) Sebagai penelitian lanjutan pengembangan ilmu hukum khususnya perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dan tanggung jawab perusahaan
- 2) Sebagai bahan untuk melakukan penyuluhan hukum dengan memberikan sumbangan pengetahuan, pemahaman, dan kepastian hukum kepada masyarakat khususnya perusahaan terhadap perlindungan tenaga kerja dan tanggung jawab perusahaan

- 3) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung

D. Kerangka Teoritis, Konseptual dan Kerangka Pikir

1. Kerangka Teoritis

Istilah teori berasal dari bahasa Inggris yaitu *theory* dan dalam bahasa Belanda disebut *theorie*.¹¹ Teori adalah serangkaian proposisi atau keterangan yang saling berhubungan dan tersusun dalam suatu sistem deduksi yang mengemukakan penjelasan atas suatu gejala. Teori berarti seperangkat asumsi-asumsi, proposisi-proposisi, atau penerimaan fakta-fakta yang mencoba menetapkan penjelasan yang rasional atau masuk akal mengenai hubungan sebab akibat diantara kelompok-kelompok yang teramatasi oleh fenomena atau gejala-gejala.¹²

Pada suatu penelitian, teori memiliki fungsi sebagai pemberi arahan kepada peneliti dalam melakukan penelitian. Untuk mengkaji suatu teori permasalahan hukum yang lebih mendalam diperlukan teori-teori yang berupa serangkaian asumsi, konsep, definisi dan proporsi untuk menerangkan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.¹³ Dalam sebuah penelitian, kriteria teori yang ideal agar lebih konkret dapat mencakup beberapa hal, diantaranya:¹⁴

- a. Suatu teori secara logis harus konsisten, artinya tidak ada hal-hal yang saling bertentangan di dalam kerangka yang bersangkutan.
- b. Suatu teori terdiri dari pernyataan-pernyataan mengenai gejala tertentu, pernyataan-pernyataan mana mempunyai interrelasi yang serasi.

¹¹ Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm 7

¹² A'an Efendi, dkk, *Teori Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 89

¹³ Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm 19

¹⁴ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm 43

- c. Pernyataan-pernyataan di dalam suatu teori, harus dapat mencakup semua unsur gejala yang menjadi ruang lingkupnya dan masing-masing bersifat tuntas
- d. Tidak ada pengulangan ataupun duplikasi di dalam pernyataan-pernyataan tersebut
- e. Suatu teori harus dapat diuji di dalam penelitian.

Dalam penelitian hukum, tidak diperlukan untuk mengemukakan semua teori (baik secara langsung maupun tidak langsung) yang berkaitan dengan bidang hukum. Tetapi banyak teori-teori dalam bidang hukum yang relevan dipergunakan dalam penyusunan kerangka teoritis. Teori-teori tersebut dapat diperoleh dari berbagai buku ilmu hukum dan hasil-hasil penelitian.¹⁵ Sejalan dengan dunia hukum terhadap pemahaman bahwa istilah teori bukanlah suatu yang harus dijelaskan tetapi sebagai sesuatu yang seolah-olah telah dipahami maknanya. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Teori Negara Kesejahteraan

Ide konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) berangkat dari upaya negara dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dengan tujuan untuk menciptakan kesejahteraan rakyat. Tujuan mulia untuk mensejahterakan rakyat, kemudian direalisasikan oleh negara lewat kebijakan-kebijakan pelayanan sosial (*social service*). Dengan demikian dalam negara kesejahteraan menuntut adanya peranan yang dominan dalam pengelolaan sektor publik.

Jadi fokus dari sistem negara kesejahteraan adalah untuk menciptakan sebuah sistem perlindungan sosial yang melembaga bagi setiap warga negara sebagai gambaran adanya hak warga negara dan kewajiban negara. Negara kesejahteraan

¹⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar,...* *Ibid*, hlm 44

sebenarnya tidak hanya menciptakan pelayanan-pelayanan sosial untuk orang miskin saja, akan tetapi pelayanan sosial ditunjukan untuk semua penduduk seperti orang tua dan anak-anak, pria dan wanita, kaya dan miskin. Hal ini dimaksudkan agar pelayanan sosial yang diselanggarakan oleh negara bisa tersebar secara merata dan adil.

Konsep negara kesejahteraan adalah memberikan peran lebih besar kepada negara dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial (*social security*) secara terencana. Jaminan sosial merupakan sistem yang diwujudkan untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia melalui penyediaan layanan-layanan untuk menanggulangi risiko-risiko hidup seperti sakit, kecelakaan, menganggur, pensiun, kematian, dan sebagainya.

Setidaknya ada empat pengertian mengenai konsep kesejahteraan yang dikemukakan, yaitu sebagai kondisi sejahtera, pelayanan sosial, tunjangan sosial, dan sebagai proses atau usaha terencana. Dimana hal ini dilaksanakan oleh perorangan, lembaga-lembaga sosial, masyarakat maupun badan-badan pemerintah dalam meningkatkan kualitas kehidupan melalui pemberian pelayanan sosial dan keadilan sosial.

Pada beberapa negara maju, konsep *welfare state* secara garis besar terbagi dalam dua varian yang terbagi berdasarkan seberapa besar tanggung jawab negara dalam menjamin kesejahteraan sosial bagi rakyatnya. Varian tersebut adalah *Institutional*

Welfare State dan *Residualist Welfare State*. Perbedaan mendasar antara kedua model adalah:¹⁶

- 1) *Institutional Welfare State*, negara memposisikan diri bertanggung jawab untuk menjamin standar hidup yang layak bagi semua warga dan memberikan hak-hak universal. Konsekuensinya, semakin banyak syarat yang diletakkan oleh negara agar warganya bisa mengakses hak-hak universal tadi dan semakin lemah dan kurang dampak pemerataan dari program perlindungan tadi.
- 2) *Residualist Welfare*, negara baru terlibat mengurus persoalan kesejahteraan ketika sumber daya yang lain, termasuk di sini layanan yang disediakan swasta dengan cara membeli asuransi, keluarga dan masyarakat, tidak memadai. Dalam hal ini menempatkan ketentuan minimal untuk menentukan siapa yang berhak mendapat tunjangan kesejahteraan dan menempatkan individu bertanggung jawab lebih besar terhadap kesejahteraannya melalui asuransi.

Pemikiran tentang negara kesejahteraan dapat dikelompokan menjadi tiga hal pokok, yaitu:¹⁷

- 1) Negara harus menjamin tiap individu dan keluarga untuk memperoleh pendapatan minimum agar mampu memenuhi kebutuhan hidup paling pokok.
- 2) Negara harus memberi perlindungan sosial jika individu dan keluarga ada dalam situasi rawan/rentan sehingga mereka dapat menghadapi masa-masa krisis, seperti sakit, usia lanjut, menganggur, dan miskin yang potensial mengarah ke atau berdampak pada krisis sosial.
- 3) Semua warga negara, tanpa membedakan status dan kelas sosial, harus dijamin untuk bisa memperoleh akses pelayanan sosial dasar, seperti pendidikan, kesehatan, pemenuhan gizi (bagi anak balita), sanitasi, dan air bersih

Sederhananya, negara kesejahteraan (*welfare state*) menuntut tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan bagi rakyatnya. Konsep ini sesuai dengan apa yang dirumuskan dalam alinea keempat pembukaan UUD 1945, yang kemudian

¹⁶ Banu Abdillah, *Wacana HAM Edisi 1/Tahun Xi/2013*, Komnas HAM, Jakarta, 2013, hlm 5 ([https://www.komnasham.go.id/files/20130921-wacana-ham-edisi-1-tahun-2013-\\$ASA37Q.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/20130921-wacana-ham-edisi-1-tahun-2013-$ASA37Q.pdf)) diakses pada tanggal 30 April 2018, pukul 23.15 WIB

¹⁷ Mochamad Adib Zain, dkk, *Konsistensi Pengaturan Jaminan Sosial Terhadap Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Penelitian Hukum Volume 1, Nomor 2, Magister Ilmu Hukum dan Bagian Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2014, hlm 73

dijabarkan ke dalam batang tubuhnya. Dimana ketentuan tersebut mempunyai arti bahwa negara (pemerintah) dibentuk dengan tujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Salah satu wujud negara bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyatnya yaitu dengan adanya jaminan sosial yang diwujudkan dalam Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang diselenggarakan melalui dua badan hukum publik yang dibentuk oleh pemerintah yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

b. Teori Asuransi Sosial

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi pekerja dalam mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Asuransi sosial merupakan program perlindungan dasar bagi pekerja atau buruh beserta keluarganya terhadap risiko dalam kaitannya dengan hubungan industrial. Program tersebut tidak sepenuhnya dibiayai oleh pemberi kerja namun pekerja atau buruh juga ikut membayar iuran.¹⁸ Asuransi sosial biasanya dilakukan oleh pihak pemerintah dengan tujuan memberikan manfaat untuk masa depan rakyatnya, yaitu

¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 181

dengan cara memotong sebagian gaji para pekerjanya. Contohnya asuransi dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja, dan sebagainya.¹⁹

Program jaminan sosial di Indonesia berbasis asuransi sosial dan bantuan sosial sekaligus. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, berbunyi:

“Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya.”

Prinsip asuransi sosial diterapkan dalam Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mewajibkan orang berkemampuan untuk membayar premi dan pemerintah membayar premi bagi orang tidak mampu. Hal ini merupakan perwujudan dari Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang pelaksanaanya dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Prinsip yang menjadi ciri dari asuransi sosial diantaranya:²⁰

- 1) Kegotongroyongan antara peserta kaya dan miskin, yang sehat dan yang sakit, yang tua dan muda, serta yang berisiko tinggi dan rendah
- 2) Kepesertaan bersifat wajib dan tidak selektif
- 3) Iuran berdasarkan persentase upah/penghasilan untuk pekerja yang menerima upah atau suatu jumlah nominal tertentu untuk pekerja yang tidak menerima upah
- 4) Dikelola dengan prinsip nirlaba, artinya pengelolaan dana digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta dan setiap surplus akan disimpan sebagai dana cadangan untuk peningkatan manfaat dan kualitas layanan

Asuransi sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib berlaku bagi setiap individu anggota masyarakat untuk kepentingan tertentu. Dikatakan wajib, karena:²¹

¹⁹ Wirdyaningsih, dkk, *Bank dan Asuransi Islam di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm 197

²⁰ Asih Eka Putri, *Paham JKN “Jaminan Kesehatan Nasional”*, CV. Komunitas Pejanten Mediatama, Jakarta, 2014, hlm 36

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Asuransi Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2011, hlm 223

- 1) Asuransi sosial tenaga kerja telah diatur dan diwajibkan dalam Undang-Undang
- 2) Pihak penyelenggara asuransi sosial tenaga kerja adalah pemerintah yang didelegasikan kepada badan hukum publik, dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan
- 3) Asuransi sosial tenaga kerja bermotif perlindungan masyarakat (*social security*) yang dananya dihimpun dari masyarakat (pekerja) dan digunakan untuk kepentingan masyarakat (pekerja) itu sendiri yang diancam bahaya kecelakaan kerja
- 4) Dana yang sudah terkumpul dari pekerja tetapi belum digunakan sebagai dana kecelakaan kerja dapat dimanfaatkan untuk kesejahteraan pekerja melalui program investasi

c. Teori Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian.

Kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan, misalnya untuk memperoleh pekerjaan, dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila pekerja tertimpa musibah. Menurut teori Abraham Maslow kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya.

Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya adalah rasa akan aman masa depan dan sebagainya. Untuk menghadapi resiko ini diperlukan alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu yang disebut jaminan sosial. Salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Penyelenggaraan jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpanya dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari

tua, maupun meninggal dunia. Sehingga dengan adanya jamsostek, diharapkan produktivitas pekerja akan semakin meningkat.²²

Menurut ILO (*International Labour Organization*) pengertian jaminan sosial (*Social Security*) secara luas merupakan sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan.²³ Dengan demikian, jaminan sosial menjamin santunan sehingga tenaga kerja terlindungi terhadap ketidakmampuan bekerja dalam penghasilan dan menjamin kebutuhan dasar bagi keluarganya sehingga memiliki sifat menjaga nilai-nilai manusia terhadap ketidakpastian dan keputusasaan.

Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak bergantung pada orang lain dengan membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua, maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program jamsostek dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit, dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.²⁴ Ada dua aspek penting yang tercakup dalam program jamsostek, yaitu:²⁵

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.

²² Lalu Husni, *Pengantar,...* *Op.Cit.*, hlm 159

²³ Lalu Husni, *Pengantar,...* *Loc.Cit*

²⁴ Adrian Sutedi, *Hukum,...* *Op.Cit*, hlm 186

²⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm 239

- 2) Merupakan penghargaan kepada pekerja atau buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Jadi, jamsostek adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi pekerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan pekerja berdasarkan Undang-Undang berupa santunan tunai dan pelayanan medis sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.²⁶ Adapun fungsi dari program jamsostek, diantaranya:²⁷

- 1) Perlindungan
Perlindungan yang bersifat sukarela seperti melalui asuransi komersial tidak mampu menjamin setiap orang bersedia dan mampu menyisihkan dana untuk ikut dalam program asuransi. Untuk itu diperlukan jaminan sosial yang diselenggarakan secara kolektif dan bersifat wajib guna memungkinkan pekerja memiliki kepastian memperoleh risiko sosial ekonomi.
- 2) Produksi
perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja dan anggota keluarganya memungkinkan pekerja untuk lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya. Pekerja yang memiliki produktivitas tinggi dan konsentrasi penuh pada pekerjaannya akan menguntungkan pemberi kerja karena hasil produksi juga ikut meningkat.
- 3) Redistribusi Pendapatan
Pada program jaminan sosial yang dilaksanakan melalui sistem asuransi sosial, pekerja memberikan kontribusi sesuai dengan penghasilannya dan memperoleh jaminan sesuai dengan kebutuhannya. Penyelenggaraan jaminan sosial secara tepat dapat memungkinkan pekerja yang berpenghasilan tinggi membantu pekerja yang berpenghasilan rendah.
- 4) Kemasyarakatan
Tujuan jaminan sosial untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sehingga menimbulkan ketenangan dalam bekerja, serta akan membantu terciptanya ketentraman industri. Selain itu juga dapat mengurangi perselelyihan antara pekerja dan pemberi kerja yang pada akhirnya dapat mencegah timbulnya keresahan sosial.

²⁶ Adrian Sutedi, *Hukum,...* *Op.Cit*, hlm 185

²⁷ Adrian Sutedi, *Hukum,...* *Ibid*, hlm 195-196

d. Teori Perlindungan Tenaga Kerja

Secara teoritis dikenal dengan tiga jenis perlindungan bagi tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:²⁸

- 1) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap keputusan pengusaha untuk memperlakukan pekerja “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.
- 3) 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 karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.²⁹

Dalam peraturan perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya baik itu penguasa, pengusaha, maupun orang yang mempunyai ekonomi lebih baik dari pihak korban. Dalam Undang-Undang

²⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 61-62

²⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 84

Ketenagakerjaan, bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja atau buruh, meliputi perlindungan atas:

- 1) Hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat
- 4) Upah
- 5) Kesejahteraan
- 6) Jaminan sosial tenaga kerja

Sedangkan perlindungan hukum menurut Sudikno Mertokusumo dalam Disertasi FX. Sumarja, berpendapat bahwa hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.³⁰

Subjek hukum baik manusia maupun badan hukum maupun jabatan (*ambt*) selaku pemikul hak dan kewajiban dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yaitu interaksi antar subjek hukum yang mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subjek itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi

³⁰ FX. Sumarja, *Politik Hukum Larangan Kepemilikan Tanah Hak Milik Oleh Orang Asing Untuk Melindungi Hak-Hak Atas Tanah Warga Negara Indonesia*, Disertasi, PDIH, UNDIP, Semarang, 2015, hlm 258

haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum diperlukan sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.³¹

Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara bisa hukum administrasi negara ataupun hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut.³² Pemerintah memiliki dua kedudukan hukum yaitu sebagai wakil dari badan hukum publik (*publiek rechtspersoon, public legal entity*) dan sebagai pejabat (*ambtsdrager*) dari jabatan pemerintahan. Ketika pemerintah melakukan tindakan hukum dalam kapasitasnya sebagai wakil dari badan hukum, maka tindakan tersebut diatur dan tunduk pada ketentuan hukum keperdataan, sedangkan ketika pemerintah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pejabat, maka tindakan itu diatur dan tunduk pada Hukum Administrasi Negara.

Tindakan pemerintah baik dalam lingkup hukum privat maupun publik dapat menjadi peluang munculnya perbuatan yang bertentangan dengan hukum, yang melanggar hak-hak warga negara. Oleh karena itu, hukum harus memberikan perlindungan hukum bagi warga negara.³³ Ada beberapa alasan mengapa warga negara harus mendapatkan perlindungan hukum dari tindakan pemerintah, yaitu:³⁴

- 1) Dalam berbagai hal warga negara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah
- 2) Hubungan antara pemerintah dengan warga negara tidak berjalan dalam posisi sejajar, warga negara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan pemerintah

³¹ FX. Sumarja, *Politik Hukum,... Loc.Cit*

³² FX. Sumarja, *Politik Hukum,... Ibid*, hlm 259

³³ FX.Sumarja, *Politik Hukum,... Loc.Cit*

³⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara (Edisi Revisi)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta 2011, hlm 277

- 3) Perselisihan warga negara dengan pemerintah itu berkenan dengan keputusan, sebagai instrumen pemerintah yang bersifat sepihak dalam melakukan intervensi terhadap kehidupan warga negara.

Meskipun demikian, bukan berarti kepada pemerintah tidak diberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum.

e. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan sebutan *law enforcement*, dan dalam bahasa Belanda disebut *rechtshandhaving*.³⁵ Penegakan hukum mencakup proses tahapan penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pemeriksaan di sidang pengadilan negeri, upaya hukum dan eksekusi.³⁶ Hukum adalah sarana yang didalamnya terkandung nilai-nilai atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagainya.

Hakikatnya penegakan hukum itu mewujudkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran, maka penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum, akan tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal. Oleh karena itu, keberhasilan penegakan hukum akan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya:³⁷

- 1) Faktor hukumnya sendiri
- 2) Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum

³⁵ A. Hamzah, *Penegakan Hukum Lingkungan*, CV. Sapta Artha Jaya, Jakarta, 1997, hlm 71

³⁶ Soejono, *Kejahatan dan Penegakan Hukum di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hlm 3

³⁷ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm 4

- 4) Faktor masyarakat, yaitu lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
- 5) Faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut diatas saling berkaitan erat karena merupakan esensi dari penegakan hukum serta sebagai tolok ukur dari efektivitas penegakan hukum. Agar hukum dapat berfungsi dengan baik, diperlukan keserasian dalam hubungan antara empat faktor, yaitu:³⁸

- 1) Hukum atau peraturan itu sendiri. Kemungkinannya adalah bahwa terjadi ketidakcocokan dalam peraturan perundang-undangan mengenai bidang kehidupan tertentu. Kemungkinan lainnya adalah ketidakcocokan antara peraturan perundang-undangan dengan hukum tidak tertulis atau hukum kebiasaan.
- 2) Mentalitas petugas yang menegakan hukum antara lain mencakup hakim, jaksa, polisi, pembela, petugas pemasarakatan dan seterusnya. Apabila peraturan perundang-undangan sudah baik, akan tetapi mental penegak hukum kurang baik, maka akan terjadi gangguan pada sistem penegakan hukum.
- 3) Fasilitas yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan hukum kalau peraturan perundang-undangan sudah baik dan juga mentalitas penegaknya baik akan tetapi fasilitas kurang memadai maka penegakan hukum tidak akan berjalan dengan semestinya.
- 4) Kesadaran hukum, kepatuhan hukum dan perilaku warga masyarakat.

Keempat faktor tersebut saling berkaitan dan merupakan inti dari sistem penegakan hukum. Apabila keempat faktor tersebut ditelaah dengan teliti, maka akan dapat terungkap hal yang berpengaruh terhadap sistem penegakan hukum. Dalam kaitannya ini, Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa agar hukum berjalan atau dapat berperan dengan baik dalam kehidupan masyarakat, maka harus diperhatikan beberapa hal, diantaranya:³⁹

- 1) Mengenal problem yang dihadapi sebaik-baiknya. Termasuk didalamnya mengenali dengan seksama masyarakat yang hendak menjadi sasaran dari penerapan tersebut.

³⁸ Ridwan HR, *Hukum,... Op.Cit*, hlm 293-294

³⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 208

- 2) Memahami nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Hal ini penting dalam hal *social engineering*, hendaknya diterapkan pada masyarakat dengan sektor-sektor kehidupan majemuk.
- 3) Membuat hipotesa-hipotesa dan memilih mana yang paling layak untuk bisa dilaksanakan.
- 4) Mengikuti jalannya penerapan hukum dan mengukur efek-efeknya.

Menurut P. Nicolai, sarana penegakan Hukum Administrasi Negara berisi pengawasan bahwa organ pemerintahan dapat melaksanakan ketaatan pada atau berdasarkan undang-undang yang ditetapkan secara tertulis dan pengawasan terhadap keputusan yang meletakkan kewajiban kepada individu dan penerapan kewenangan sanksi pemerintahan. Apa yang dikemukakan Nicolai, senada dengan Ten Berge yang menyebutkan bahwa instrumen penegakan Hukum Administrasi Negara meliputi pengawasan sebagai langkah preventif dan penegakan sanksi sebagai langkah represif.⁴⁰ Beberapa pengawasan dalam Hukum Administrasi Negara menurut Paulus E Lotulung dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang yaitu:⁴¹

- 1) Segi kedudukan dari badan atau organ yang melaksanakan kontrol terhadap badan atau organ yang dikontrol, dapat dibedakan menjadi dua yakni kontrol intern dan kontrol ekstern. Kontrol *intern* berarti bahwa pengawasan itu dilakukan oleh badan yang secara organisatoris atau struktural termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri, sedangkan kontrol ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh organ atau lembaga yang secara struktural berada diluar pemerintahan.
- 2) Segi waktu dilaksanakannya pengawasan, dibedakan dalam dua jenis yaitu kontrol *a-priori* dan kontrol *a-posteriori*. Kontrol *a-priori* adalah bilamana pengawasan dilaksanakan sebelum dikeluarkannya keputusan pemerintah, sedangkan kontrol *a-posteriori* adalah bilamana pengawasan itu baru dilaksanakan sesudah dikeluarkannya keputusan.
- 3) Segi objek yang diawasi, dibedakan menjadi dua jenis yaitu kontrol dari segi hukum (*rechtmatigheid*) dan kontrol dari segi kemanfaatan (*doelmatigheid*). Kontrol dari segi hukum dimaksudkan untuk menilai segi-segi atau pertimbangan yang bersifat hukumnya saja (segi legalitas) sedangkan

⁴⁰ Ridwan HR, *Hukum,...* *Op.Cit*, hlm 296

⁴¹ Ridwan HR, *Hukum,...* *Ibid*, hlm 296-297

kontrol dari segi kemanfaatan dimaksudkan untuk menilai benar tidaknya perbuatan pemerintah itu dari segi atau pertimbangan kemanfaatannya.

Selain pengawasan, sarana penegakan hukum lainnya adalah berupa sanksi. Sanksi merupakan bagian penting dalam setiap peraturan perundang-undangan. Sanksi biasanya diletakkan pada bagian akhir setiap peraturan. Sanksi diperlukan untuk menjamin penegakan Hukum Administrasi Negara. Dalam Hukum Administrasi Negara, penggunaan sanksi administrasi merupakan penerapan kewenangan pemerintahan, dimana kewenangan ini berasal dari aturan Hukum Administrasi Negara tertulis dan tidak tertulis.

Sanksi dalam Hukum Administrasi Negara merupakan alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma Hukum Administrasi Negara. Berdasarkan definisi ini, ada empat unsur sanksi yaitu alat kekuasaan (*machtmiddelen*), bersifat hukum publik (*publiekrechtelijke*), digunakan oleh pemerintah (*overheid*), dan sebagai reaksi atas ketidakpatuhan (*reactie op niet-naleving*).⁴²

Ditinjau dari segi sasarnya, dalam Hukum Administrasi Negara dikenal dua jenis sanksi, yaitu:⁴³

- 1) Sanksi repatoire (*reparatoire sancties*) adalah sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula atau menempatkan pada situasi yang sesuai dengan hukum. Dengan kata lain mengembalikan pada keadaan semula sebelum terjadinya pelanggaran. Contohnya paksaan pemerintahan (*bestuursdwang*) dan pengenaan uang paksa (*adwangsom*).

⁴² Ridwan HR, *Hukum,...* *Ibid*, hlm 300

⁴³ Ridwan HR, *Hukum,...* *Ibid*, hlm 301

- 2) Sanksi punitif (*punitive sancties*) adalah sanksi yang semata-mata ditujukan untuk memberikan hukuman pada seseorang. Contohnya adalah pengenaan denda administrasi (*bestuursboete*).

Selain dua jenis sanksi tersebut, ada sanksi lain menurut J.B.J.M. ten Berge yang disebut sebagai sanksi regresif (*regressieve sancties*), yaitu sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang terdapat pada keputusan yang diterbitkan. Sanksi ini ditujukan pada keadaan hukum semula sebelum diterbitkannya keputusan. Contoh dari sanksi regresif adalah penarikan, perubahan, dan penundaan suatu keputusan.

2. Kerangka Konseptual

Konsep adalah merupakan unsur pokok dari penelitian, penentuan dan perincian. Konsep ini dianggap sangat penting agar persoalan-persoalan utamanya tidak menjadi kabur. Konsep yang terpilih perlu ditegaskan agar tidak salah pengertian karena konsep merupakan hal yang abstrak maka perlu diterjemahkan dalam kata-kata sedemikian rupa sehingga dapat diukur secara empiris.⁴⁴ Salah satu cara untuk menjelaskan konsep adalah definisi.

Definisi merupakan suatu pengertian yang relatif lengkap tentang suatu istilah, dan biasanya definisi bertitik tolak pada referensi. Dengan demikian, definisi harus mempunyai ruang lingkup yang tegas, sehingga tidak boleh ada kekurangan atau kelebihan.⁴⁵ Berdasarkan pengertian tersebut maka batasan pengertian dari istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm 140-141

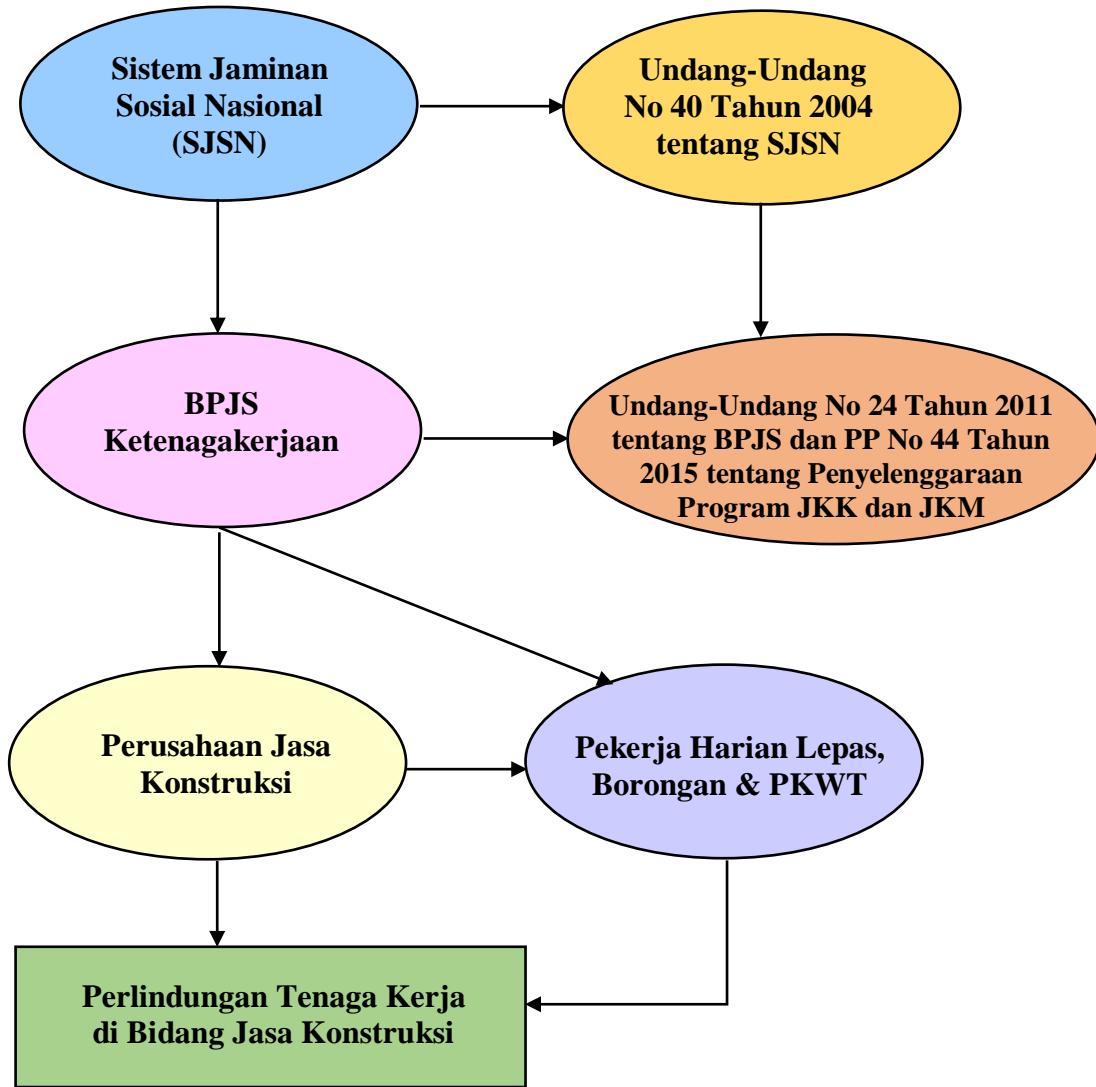
⁴⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar,...* Op.Cit, hlm 48

- a. Perlindungan adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan tenaga kerja, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.
- b. Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Adapun pekerja di bidang jasa konstruksi terdiri dari:
 - 1) Pekerja harian lepas adalah seluruh pekerja yang terlibat langsung dalam proyek dengan status tidak tetap yang diambil berdasarkan kontrak kerja proyek dan dibayar sesuai dengan banyaknya hari pekerja dengan sistem upah harian.
 - 2) Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan sub penyedia jasa untuk melakukan pekerjaan tertentu yang dikoordinir oleh mandor sebagai pimpinan kelompok. Pekerja ini terdiri dari beberapa pekerja yang tidak ditentukan berapa jumlahnya. Perhitungan dan pembayaran gaji mereka diatur oleh mandor.
 - 3) Pekerja waktu tertentu adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu
- c. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya.⁴⁶
- d. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa pada proyek perencanaan pekerjaan konstruksi, proyek pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan proyek pengawasan pekerjaan konstruksi⁴⁷
- e. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program-program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yaitu program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja. BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi PT. Jamsostek (Persero) yang dibentuk pada tanggal 1 Januari 2014.

⁴⁶ Lalu Husni, *Pengantar,...* Op.Cit, hlm 160

⁴⁷ Pasal 1 Angka 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi

3. Kerangka Pikir



E. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan kepada metode, sistematika dan pemikiran tertentu dengan jalan menganalisisnya. Selain itu juga, diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul.⁴⁸

⁴⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm 43

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara yuridis normatif dan yuridis empiris. Dimana pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan melalui studi kepustakaan dengan cara membaca, mengutip dan menganalisis teori-teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian. Pendekatan empiris merupakan upaya untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman dari permasalahan berdasarkan realita yang ada atau studi khusus dilakukan dengan melihat langsung kelapangan dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.⁴⁹

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung berupa keterangan-keterangan dan pendapat dari para responden dan kenyataan-kenyataan yang ada di lokasi penelitian melalui wawancara dan observasi.⁵⁰ Wawancara akan dilakukan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Palembang dan PT. Hutama Karya Infrastruktur.

⁴⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1981, hlm 12

⁵⁰ P.Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2015, hlm 87

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan mempunyai kekuatan hukum mengikat yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.⁵¹

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan lainnya.⁵² Beberapa dasar hukum yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - b) Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 - c) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - e) Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - f) Undang-Undang No 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi
 - g) Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - h) Peraturan Pemerintah No 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial
 - i) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
 - j) Peraturan Presiden No 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial
 - k) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No Per. 05/Men/1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)
 - l) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan
 - m) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah

⁵¹ P. Joko Subagyo, *Metode,...* *Ibid*, hlm 88

⁵² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm 13

- n) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi
 - o) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No 01 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- 2) Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁵³
- 3) Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, contohnya abstrak perundang-undangan, bibliografi hukum, direktori pengadilan, ensiklopedia hukum, indeks majalah hukum, kamus hukum dan lainnya.⁵⁴

3. Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

a. Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data untuk memperoleh data yang benar dan akurat dalam penelitian ini ditempuh prosedur sebagai berikut:⁵⁵

⁵³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm 140

⁵⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian,... Op.Cit*, hlm 33

⁵⁵ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 176

1) Studi Pustaka

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan serangkaian kegiatan seperti membaca, menelaah, mencatat, dan membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti.

2) Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan teknik wawancara langsung dengan responden yang telah direncanakan sebelumnya. Wawancara dilaksanakan secara langsung dan terbuka dengan mengadakan tanya jawab untuk mendapatkan keterangan atau jawaban sehingga data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

b. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan merapikan data dari hasil pengumpulan data dilapangan, sehingga siap pakai untuk dianalisis. Pengolahan data sebagai kegiatan mengolah dan merapikan data yang telah terkumpul.⁵⁶ Data tersebut diolah melalui proses:

1) Editing

Editing yaitu memeriksa data yang didapatkan untuk mengetahui apakah data yang didapat itu relevan dan sesuai dengan bahasan. Apabila terdapat data yang salah maka akan dilakukan perbaikan.

⁵⁶ Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm 141

2) Klasifikasi Data

Klasifikasi data yaitu data yang telah selesai diseleksi kemudian diklasifikasi sesuai dengan jenisnya dan berhubungan dengan masalah penelitian.

3) Sistemasi Data

Sistemasi data yaitu menempatkan data pada masing-masing bidang pembahasan yang dilakukan secara sistematis.

4. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan baik dari penelitian kepustakaan maupun dari penelitian lapangan selanjutnya dikumpulkan, diseleksi, diklarifikasi dan diidentifikasi untuk kemudian dianalisis secara kuantitatif yaitu sesuai dengan metode analisis data yang dilakukan dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya.

Kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang diperoleh dari studi kepustakaan sehingga memperoleh jawaban atas permasalahan yang diajukan, kemudian hasilnya disajikan secara deskriptif yaitu dengan cara menguraikan keadaan maupun fakta yang terjadi.⁵⁷

⁵⁷ P.Joko Subagyo, *Metode,... Op.Cit*, hlm 104

Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penelitian tesis ini, maka secara keseluruhan sistematika penulisannya disusun sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Bab ini membuat hal-hal yang melatarbelakangi tulisan tesis ini. Dari uraian latar belakang tersebut kemudian ditarik pokok-pokok permasalahan serta membatasi ruang lingkup penelitian. Selain itu bab ini juga memuat tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan alur pikir serta metode penelitian dan yang terakhir memuat tentang sistematika penulisan tesis sehingga dapat memberikan gambaran umum apa yang akan penulis bahas dalam tesis ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan pengantar pemahaman kepada pokok-pokok bahasan. Dalam hal ini akan diterangkan tentang pengertian perlindungan hukum, tenaga kerja, jaminan sosial, dan BPJS Ketenagakerjaan

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis dari penelitian untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan data yang diperoleh, baik berupa data primer maupun data sekunder yang meliputi bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam jaminan sosial, apa sanksi yang akan diberikan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam jaminan sosial dan upaya apa yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja agar bisa mendapatkan perlindungan terhadap hak-haknya sebagai tenaga kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dimuat kesimpulan yang diambil penulis dalam penelitian tesis ini, serta dilanjutkan dengan saran yang berkaitan dengan permasalahan diatas.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan

1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapatkan perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Adapun objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya:

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

Secara teoritis dikenal dengan tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:⁵⁸

a. Perlindungan Sosial

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap keputusan pengusaha untuk memperlakukan pekerja “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

⁵⁸ Abdul Khakim, *Pengantar,...* Op.Cit, hlm 61-62

b. Perlindungan Teknis

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

c. Perlindungan Ekonomis

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 karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.⁵⁹

Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.⁶⁰ Jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah yaitu:

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokan dalam pelayanan sosial.
- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial.
- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain- lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial.
- d. Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditunjuk untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangun dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial.⁶¹

⁵⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*,... *Op.Cit*, hlm 84

⁶⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*,... *Ibid*, hlm 88

⁶¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*,... *Ibid.*, hlm 119

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

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pengertian tersebut jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Unsur yang terkandung dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah sebagai berikut:⁶²

a. Program Publik

Jaminan sosial merupakan program publik yaitu suatu program yang memberikan hak dan kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hak yang diberikan berupa santunan tunai dan pelayanan medis bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan kewajibannya berupa kepesertaan dan pembiayaan dalam program ini.

b. Perlindungan

Jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga hakikat dan martabat manusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerja/buruh sendiri.

⁶² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja,...* *Ibid*, hlm 88

c. Risiko Sosial Ekonomi

Risiko-risiko yang ditanggulangi terbatas pada peristiwa-peristiwa kecelakaan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan pekerja/buruh dan membutuhkan perawatan medis.

Ketiga jenis perlindungan diatas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka peran pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.

2. Pengertian Pekerja

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa istilah mengenai pekerja. Misalnya ada yang menyebutnya dengan istilah buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, Menurut Darwan Prints, maksud dari semua istilah tersebut mengandung makna yang sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.⁶³

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama yaitu Undang-Undang No 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Dalam Undang-Undang tersebut menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah

⁶³ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 20

“pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan atau Pegawai” (*White Collar*). Pembedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh.

Hal ini disebutkan dalam Pasal 1 Ayat 1a Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, pengertian buruh adalah barangsiapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) II tahun 1985. Alasan pemerintah yaitu dikarenakan istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.⁶⁴

⁶⁴ Lalu Husni, *Pengantar,... Op.Cit*, hlm 22

Saat ini istilah buruh ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor formal seperti bank, hotel dan lain-lain. Karena itu, lebih tepat jika disebut dengan istilah pekerja. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, minimal berumur 15 tahun.⁶⁵ Sedangkan pengertian pekerja/buruh dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-undang No 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan.

Dalam pekerjaan pada proyek konstruksi, pekerja dibagi menjadi empat macam yaitu pekerja tetap, pekerja harian lepas, pekerja borongan, dan pekerja kontrak.

a. Pekerja Tetap

Seluruh pekerja yang bekerja pada perusahaan konstruksi yang telah diangkat sebagai pekerja tetap dan penggajiannya dilakukan secara rutin setiap bulannya. Pekerja tetap dalam hal ini berasal dari pekerja PT. Hutama Karya (Persero) dan PT. Hutama Karya Infrastruktur yang terlibat langsung dalam proyek.

⁶⁵ Pasal 69 Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Pekerja Harian Lepas

Seluruh pekerja yang terlibat langsung dalam proyek dengan status tidak tetap yang diambil berdasarkan kontrak kerja proyek dan dibayar sesuai dengan banyaknya hari pekerja dengan sistem upah harian.

c. Pekerja Borongan

Pekerja yang bekerja pada proyek jasa konstruksi untuk melakukan pekerjaan tertentu yang dikoordinir oleh mandor sebagai pimpinan kelompok. Pekerja ini terdiri dari beberapa pekerja yang tidak ditentukan berapa jumlahnya. Perhitungan dan pembayaran gaji mereka diatur oleh mandor dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun. Pekerja borongan berasal dari perusahaan Sub Penyedia Jasa (Sub Kontraktor).

d. Pekerja Kontrak Atau Waktu Tertentu

Pekerja yang bekerja pada proyek jasa konstruksi untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan hubungan kerja waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam hal ini, pekerja yang dimaksudkan harus didaftarkan oleh perusahaan jasa konstruksi ke dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) BPJS Ketenagakerjaan adalah pekerja harian lepas, pekerja borongan dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.⁶⁶

3. Tujuan Perlindungan Tenaga Kerja

Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha agar senantiasa harmonis dalam menjaga ketenangan kerja dan kelangsungan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

⁶⁶ Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Pekerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi

Selain itu dengan adanya perlindungan hukum bagi para pekerja adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.⁶⁷ Upaya perlindungan terhadap tenaga kerja memiliki tujuan sosial, yaitu meliputi peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.⁶⁸

Mengingat tenaga kerja sangat berperan dalam pembangunan nasional, hukum ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang khususnya berdasarkan asas demokrasi, asas adil dan merata, maka pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja, oleh karena itu harus dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

⁶⁷ Sendjun H. Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Renika Cipta, Jakarta 1990, hlm 2

⁶⁸ Abdul Khakim, *Pengantar,... Op.Cit*, hlm 207

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan sebaliknya menjadi objek pembangunan.⁶⁹

Dengan demikian, 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, sebagaimana di dalam Pasal 6 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Oleh sebab itu, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁰

⁶⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 9

⁷⁰ Ayu Wahyuni Maku, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Privatum Vol. V/No. 5/Jul/2017, hlm 53

B. Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan. Tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai ke yang paling berat. Kecelakaan kerja sebagai salah satu jenis risiko kerja yang sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apapun. Akibat dari kecelakaan kerja bermacam-macam mulai dari luka ringan, luka parah, cacat sebagian, cacat fungsi, cacat total, bahkan meninggal dunia.⁷¹ Kecelakaan kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut:⁷²

- a. Tidak diduga semula, oleh karena di belakang peristiwa kecelakaan tidak terdapat unsur kesengajaan dan perencanaan
- b. Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun material
- c. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurang-kurangnya menyebabkan gangguan proses kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.⁷³ Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam proses kerja

⁷¹ Tim Visi Yustisia, *Panduan Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun)*, Visi Media, Jakarta, 2014, hlm 8

⁷² Tim Visi Yustisia, *Panduan,... Loc.Cit*

⁷³ Pasal 1 Angka 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Pekerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi

industri atau yang berkaitan dengannya. Ada empat faktor penyebab kecelakaan kerja, diantaranya:⁷⁴

- a. Faktor Manusianya
Hal ini dikarenakan kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan serta salah penempatan bidang saat bekerja.
- b. Faktor Materialnya
Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah maka dibuatlah dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan
- c. Faktor bahaya atau sumber bahaya, ada dua sebab:
 - 1) Perbuatan berbahaya, contohnya karena metode kerja yang salah, kelelahan, sikap kerja yang tidak sempurna, dan sebagainya
 - 2) Kondisi atau keadaan berbahaya yaitu keadaan tidak aman dari mesin atau peralatan-peralatan, lingkungan, proses dan sifat pekerjaan
- d. Faktor yang dihadapi
Misalnya kurangnya pemeliharaan atau perawatan mesin-mesin sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna

Selain ada sebabnya maka suatu kecelakaan kerja juga akan membawa dampak atau akibat. Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:⁷⁵

- a. Kerugian yang berisfat ekonomis, antara lain:
 - 1) Kerusakan atau kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
 - 2) Biaya pengobatan dan perawatan korban
 - 3) Tunjangan kecelakaan
 - 4) Hilangnya waktu kerja
 - 5) Menurunnya jumlah maupun mutu produksi
- b. Kerugian yang bersifat non ekonomis, antara lain:
 - 1) Luka berat atau ringan
 - 2) Cacat
 - 3) Kematian

2. Macam-Macam Kecelakaan Kerja

Menurut International Labour Organization (ILO), kecelakaan akibat kerja ini diklasifikasikan berdasarkan 4 macam penggolongan, yakni:⁷⁶

⁷⁴ Lalu Husni, *Pengantar,...* Op.Cit, hlm 142-143

⁷⁵ Lalu Husni, *Pengantar,...* Loc.Cit

⁷⁶ Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 2003, hlm 52

- a. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut tipe kecelakaan seperti orang jatuh, tertimpa, terbentur, terjepit, terkena radiasi, tersengat arus listrik, dan lain-lain
- b. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut benda, seperti mesin, alat angkat dan sarana angkutan, perancah dan lain-lain
- c. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut jenis luka-luka, seperti retak, dislokasi, terkilir, gegar otak, luka dalam, sesak nafas, dan lain-lain
- d. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut lokasi luka, seperti kepala, leher, badan tangan, tungkai, dan lain-lain

Tidak semua 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 tadi di masukkan 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.⁷⁷ Terdapat 3 golongan jenis kecelakaan kerja, yaitu:⁷⁸

- a. Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kera 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 tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui

⁷⁷ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm 131

⁷⁸ Zaeni Asyhadie, *Aspek....., Loc.Cit*

Suatu kasus dinyatakan kasus kecelakaan kerja apabila terdapat unsur paksa yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian terjatuh, terpukul, tertabrak dan lain-lain) dengan kriteria sebagai berikut:⁷⁹

- a. Kecelakaan di tempat kerja
Kecelakaan yang terjadi pada saat tenaga kerja melaksanakan aktifitas kerja ditempat kerja
- b. Kecelakaan terjadi di luar tempat kerja
Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang dari rumah menuju tempat kerja melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui sejak berada di jalan umum dan atau ke tempat lain yang berhubung dengan hubungan kerja.
- c. Penyakit akibat kerja
Penyakit akibat kerja (*occupational disease*) penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Kasus Penyakit Akibat Kerja dapat diproses saat pekerja masih aktif dan dinyatakan Penyakit Akibat Kerja sampai dengan maksimum 3 (tiga) tahun setelah pekerja non aktif. Sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis dan menetapkan penyakit akibat kerja atau penyakit yang timbul karena hubungan kerja diperlukan data pendukung, antara lain:
 - 1) Data hasil pemeriksaan kesehatan awal (sebelum pekerja di pekerjaan di perusahaan)
 - 2) Data hasil pemeriksaan kesehatan berkala (pemeriksaan yang dilakukan secara periodik selama pekerja bekerja di perusahaan)
 - 3) Data hasil pemeriksaan khusus (pemeriksaan terakhir yang dilakukan pada saat pekerja sakit)
 - 4) Data hasil pengujian lingkungan kerja oleh lembaga
 - 5) Pengujian lingkungan kerja baik milik pemerintah maupun swasta
 - 6) Riwayat pekerjaan pekerja
 - 7) Riwayat kesehatan pekerja (*medical record*)
 - 8) Analisis hasil pemeriksaan lapangan oleh Pengawas Ketenagakerjaan
 - 9) Pertimbangan medis dokter penasehat.
- d. Meninggal mendadak ditempat kerja, dianggap sebagai kecelakaan kerja dan berhak atas manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja, apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:⁸⁰
 - 1) Tenaga kerja pada saat bekerja di tempat kerja tiba-tiba meninggal dunia tanpa melihat penyebab dari penyakit yang di deritanya.

⁷⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja, BAB II Penjelasan Tentang Pengertian Teknis, hlm 5-7

⁸⁰ Pasal 14 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Pekerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi

- 2) Tenaga kerja mendapat serangan penyakit di tempat kerja kemudian langsung di bawa ke pelayanan kesehatan (Rumah Sakit) dan tidak lebih dari 24 jam kemudian meninggal dunia.
- e. Hilang atau dianggap telah meninggal dunia

Tenaga kerja dinyatakan hilang atau meninggal dunia adalah apabila tenaga kerja pada saat melaksanakan aktifitas kerja karena suatu sebab dinyatakan hilang atau dianggap telah meninggal dunia

Suatu kasus kecelakaan kerja dimana seorang dinyatakan hilang harus didukung dengan kronologis kejadian dari perusahaan yang bersangkutan dengan melengkapi:

 - 1) Keterangan dari Kepolisian
 - 2) Keterangan dari Syahbandar (apabila hilang di laut)
 - 3) Keterangan dari Basarnas (*Badan Search and Rescue National*)
- f. Lain –lain
 - 1) Pada Hari Kerja
 - a) Kecelakaan pada waktu tugas luar kota, yang dibuktikan surat tugas
 - b) Kecelakaan yang terjadi pada saat kerja lembur, dibuktikan dengan surat perintah lembur
 - c) Perkelahian yang terjadi dalam tempat kerja, apabila perkelahian itu ada kaitanya dengan dinas/tugas pekerjaan, maka kedua belah pihak yang cidera dianggap kecelakaan kerja
 - 2) Diluar waktu/jam kerja
 - a) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olah raga yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan
 - b) Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan
 - c) Kecelakaan yang terjadi dalam waktu perjalanan pulang pergi dan pada saat darmawisata dilakukan bersama dan diketahui perusahaan
 - d) Kecelakaan yang terjadi pada waktu perjalanan dari dan ke base camp yang berada dilokasi kerja
 - e) Perjalanan pulang dan pergi bagi tenaga kerja yang setiap akhir pekan kembali kerumah tempat tinggal yang sebenarnya

Dalam kaitanya dengan kecelakaan kerja ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat di kategorikan sebagai kecelakaan kerja dan tidak bisa mendapatkan manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah:⁸¹

- 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.

⁸¹ Zaeni Asyhadie, *Aspek,... Op.Cit*, hlm 137

- 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
- e. Penyakit akibat hubungan kerja (*work related diseases*) yaitu penyakit yang dicetuskan, dipermudah atau diperberat oleh pekerjaan;
- f. Perbuatan yang melanggar hukum,
- g. Bunuh diri;
- h. Kecelakaan akibat mencelakakan diri sendiri dengan sengaja, contohnya:
 - 1) Pengobatan komplementer, alternatif dan tradisional, termasuk akupuntur, shinse, chiropractic, yang belum dinyatakan efektif berdasarkan penilaian teknologi kesehatan;
 - 2) Menggunakan produk dan obat kecantikan yang berbahaya
 - 3) Melakukan pelayanan kesehatan, termasuk tindakan operasi bertujuan untuk estetik kecuali untuk pengembalian fungsi;
- i. Klaim yang diajukan melebihi 2 (dua) tahun sejak tanggal kejadian dimana sejak kejadian kasus KK atau PAK belum pernah dilaporkan laporan kecelakaan kerja tahap I-nya
- j. Meninggal mendadak di tempat kerja pada hakekatnya bukan kecelakaan kerja, namun karena kejadiannya sedang bekerja di tempat kerja, maka pemerintah memberikan suatu kebijakan perluasan perlindungan sehingga meninggal mendadak di tempat kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja.

Kepada yang bersangkutan diberikan jaminan kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan atas Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Untuk memperoleh jaminan kecelakaan kerja akibat meninggal mendadak di tempat kerja harus memenuhi kriteria sebagai berikut: ⁸²

- a. Tenaga kerja pada saat bekerja di tempat kerja tiba-tiba meninggal dunia tanpa melihat penyebab dari penyakit yang dideritanya.
- b. Tenaga kerja pada saat bekerja di tempat kerja mendapat serangan penyakit kemudian langsung dibawa ke dokter/unit pelayanan

⁸² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja, BAB II Penjelasan Tentang Pengertian Teknis, hlm 8

kesehatan/rumah sakit dan tidak lebih dari 24 (dua puluh empat) jam kemudian meninggal dunia.

3. Jenis Ancaman Yang Menimbulkan Kecelakaan Kerja Pada Proyek Konstruksi

Jenis-jenis pekerjaan mempunyai peranan besar dalam menentukan jumlah dan macam kecelakaan. Beberapa jenis pekerjaan dalam sebuah proyek konstruksi bangunan menyertakan resiko atas terjadinya beberapa kecelakaan yang berulang kali menunjukkan frekuensi kecelakaan kerja fatal yang lebih tinggi dibandingkan dengan ruang lingkup industri secara keseluruhan, antara lain:⁸³

a. Pekerjaan Pondasi

Jenis-jenis kecelakaan kerja akibat pekerjaan pondasi dapat berupa tertimbun tanah, terhirup gas beracun, dan material yang jatuh menimpa para pekerja. Bahaya tertimbun adalah risiko yang sangat tinggi, pekerja yang tertimbun tanah sampai sebatas dada saja dapat berakibat kematian. Di samping itu, bahaya longsor dinding galian dapat berlangsung sangat tiba-tiba.

b. *Bored Pile*

Kecelakaan kerja yang mungkin menimpa para pekerja pada saat melakukan pekerjaan pembuatan *bored pile* adalah:

- 1) *Cranel mixer* amblas.
- 2) *Sling crane* putus.
- 3) Terperosok ke dalam lubang bore.
- 4) Lokasi banjir akibat sisa air sewaktu pengecoran.
- 5) Material yang jatuh menimpa para pekerja

c. Galian Basement

Banyak proyek gedung dan konstruksi memerlukan penggalian. Setiap pekerjaan di bawah permukaan tanah dapat menimbulkan risiko tanah runtuh atau longsor, orang atau material terperosok kedalamnya, dan genangan air. Bahaya-bahaya umum pada pekerjaan penggalian adalah:

- 1) Dinding yang runtuh.
- 2) Material yang jatuh menimpa orang-orang yang bekerja dalam galian tersebut.
- 3) Orang atau kendaraan terperosok ke dalamnya.
- 4) Melemahkan struktur atau bangunan yang bersebelahan.
- 5) Merusak fasilitas-fasilitas di bawah tanah.
- 6) Asfiksi oleh uap dan gas.
- 7) Genangan air.

⁸³ Asiyanto, *Manajemen Produksi Untuk Jasa Konstruksi*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2005, hlm 240-246

d. Pekerjaan Pabrikasi

Aneka ragam mesin dan alat mekanik telah dikembangkan dan dipergunakan untuk pekerjaan bangunan. Dengan perkakas yang berupa mesin dan alat mekanik, produksi dan produktivitas dapat ditingkatkan. Kecelakaan kerja yang sering terjadi pada saat penggunaan perkakas umumnya luka-luka terjadi di tangan, oleh karena tangan yang terutama dipergunakan. Pada saat proses pemotongan dan pembengkokan baja tulangan, mesin-mesin yang berputar dapat mengadakan tarikan-tarikan, sehingga baju yang longgar atau rambut yang terurai ditarik oleh bagian-bagian yang bergerak tersebut dan menyebabkan malapetaka, misalnya lepasnya kulit kepala. Atau gergaji listrik untuk pemotongan kayu atau lempeng aluminium sering juga menyebabkan kecelakaan yang besar kepada tangan. Selain itu cedera yang terjadi pada pekerjaan kayu disebabkan oleh tergoresnya tangan pekerja oleh serpihan kayu, dan tertusuk paku.

e. Pekerjaan Penulangan

Pekerjaan penulangan termasuk didalamnya peregangan tulangan adalah salah satu dari kecelakaan dengan angka kejadian yang cukup tinggi dan berlaku dihampir semua proyek konstruksi. Secara mendasar cedera yang terjadi biasanya dikarenakan jatuh dari tempat kerja diketinggian. Penyediaan sabuk pengaman bagi para pekerja penulangan dan penegangan terbukti kurang efektif, hal ini terjadi karena sabuk pengaman tersebut jarang digunakan atau dipakai

f. Pekerjaan Pengecoran

Kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerjaan pengecoran sebagian besar terjadi pada saat pendistribusian beton ke lokasi yang akan dicor, material berupa beton dapat jatuh dan menimpa para pekerja yang berada disekitar lokasi pengecoran. Selain itu sering dijumpai ada pekerja yang tanpa alat perlindungan keselamatan ikut menggantung pada baket cor.

g. Pemasangan Instalasi

Listrik Pekerjaan yang berhubungan dengan arus listrik kadangkadang mendatangkan bahaya, terutama bagi mereka yang tidak tahu seluk-beluk listrik. Bahaya-bahaya berikut ini berhubungan dengan kelistrikan:

1) Kejut:

- a) Biasanya dari kawat hidup ke bumi
- b) Menyebabkan kejang otot
- c) Dapat menginterferensi kerja jantung normal dan menyebabkan fibrilasi otot jantung atau gagal jantung
- d) Dapat juga menyebabkan gagal pernafasan

2) Hangus:

Dari kontak dengan bunga api listrik yang ditimbulkan ketika sirkuit pendek konduktor atau perlengkapan kelebihan beban

3) Mata Merah:

- a) Dari sinar ultraviolet ketika menatap bunga api listrik atau kilatan las. Gejalanya seperti radang selaput mata (conjunctivitis)
- b) Kondisi sementara dan sembuh dalam tiga atau empat hari
- c) Tidak mempengaruhi lensa kontak

4) Kebakaran:

- a) Dari bunga api listrik
- b) Konduktor yang kelebihan beban
- c) Pengosongan muatan listrik statik

5) Statik:

- a) Ditimbulkan oleh dua material yang terpisah, misalnya jaringan dari roller, pelarut yang sedang dituangkan dari wadahnya
- b) Tegangan tinggi, arus rendah
- c) Menyebabkan kejang pada otot volunter dan sentakan tubuh ketika cedera diakibatkan karena tubuh membentur perlengkapan dan bukan oleh muatan statik itu sendiri.

h. Pekerjaan Konstruksi Baja

Dalam hal ini yang dimaksud adalah pekerjaan bagian atap yang menggunakan konstruksi baja. Pekerjaan atap terbukti sebagai salah satu pekerjaan yang sangat berbahaya dalam bidang konstruksi. Kecelakaan ini terjadi dengan jalan yang hampir sama dan mirip pada setiap kasusnya, seperti:

- 1) Jatuh dari tepi atap.
- 2) Terpeleset atau menginjak bagian atap yang rapuh.
- 3) Ketidakstabilan tempat kerja. Para pekerja biasanya kurang menyadari ketidakstabilan struktur pada saat pekerjaan baja, dan gagal atau lupa dalam memasang tali pengaman. Ketidakstabilan struktur ini bisa disebabkan oleh angin, terhantam crane, atau karena ada pekerja yang bersandar pada struktur.
- 4) Tertimpa benda yang terjatuh dari atas. Pada saat pekerja bekerja pada ketinggian tertentu dengan menggunakan palu, baut, dan alat kerja lainnya, maka resiko atau kemungkinan alat yang mereka bawa terjatuh dan menimpa pekerja lain yang bekerja dibawah dapat menjadi sebuah kemungkinan yang bisa diperhatikan. Hal ini bisa diantisipasi dengan menggunakan tanda larangan yang jelas agar pekerja lain yang bekerja di bawah bisa menjauhi daerah tersebut. Bisa digunakan juga sebuah jaringan pengaman yang mencegah benda yang terjatuh agar tidak sampai ke bawah.

i. Pekerjaan Dinding Luar

Pekerja yang melakukan pekerjaan dinding pada sisi bagian luar gedung mempunyai resiko besar terjatuh dari ketinggian. Ini dikarenakan pekerja kurang menyadari ketidakstabilan dan terbatasnya ruang tempat dia bekerja.

j. Pemasangan dan Pembongkaran Bekisting

Kecelakaan yang sering terjadi pada pekerjaan bekisting terjadi pada saat pembongkaran bekisting. Cedera yang sering terjadi pada saat pembongkaran bekisting biasanya disebabkan oleh serpihan kayu dan paku pada struktur bekisting yang dibongkar menusuk tangan pekerja yang bersangkutan, terpukul palu juga merupakan salah satu penyebab cedera yang terjadi. Cedera patah tulang dan gegar otak yang dialami pekerja pada saat mengerjakan pekerjaan bekisting terjadi akibat terjatuh dari ketinggian atau tertimpa struktur bekisting.

k. Pemasangan dan Pembongkaran *Scaffolding*

Perancah (*scaffolding*) adalah frame sementara yang digunakan untuk mendukung orang-orang dan material dalam pembangunan atau perbaikan dari bangunan dan struktur besar lainnya. Tujuan dari perancah kerja adalah untuk menyediakan tempat kerja yang aman dengan akses yang aman cocok untuk pekerjaan yang dilakukan. Sementara jenis kecelakaan yang terjadi pada pekerjaan *scaffolding* biasanya disebabkan oleh:

- 1) Kegagalan pondasi, sering terjadi bahwa tanah yang digunakan sebagai pijakan struktur *scaffolding* mengalami penggerusan akibat beban setelah beberapa lama digunakan.
- 2) Kesalahan dalam mengikat *scaffolding* ke struktur bangunan.
- 3) Berubahnya letak ikatan atau baut oleh pekerja dalam mengerjakan pekerjaan tertentu yang memerlukan ruang gerak lebih besar.

l. Pekerjaan *Maintenance*

Pekerjaan *maintenance* atau pemeliharaan adalah salah satu jenis pekerjaan yang lebih berbahaya dan memerlukan perhatian khusus untuk menilai resikonya, dan mempersiapkan pelaksanaan kerja yang aman. Area pemeliharaan utama yang menimbulkan resiko tinggi adalah:

- 1) Bekerja di atap dan gedung-gedung bertingkat tinggi.
- 2) Permesinan bertenaga listrik.
- 3) Dalam ruang yang terbatas, seperti tangki, bak, dan ruang bawah tanah

Dalam pelaksanaan proyek konstruksi, yang memiliki risiko sangat besar terjadinya kecelakaan kerja. Tentu ada beberapa macam penyakit akibat kerja yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaan proyek tersebut. Macam-macam penyakit akibat kerja yang sering diderita oleh tenaga kerja pada proyek konstruksi, diantaranya:⁸⁴

a. Pengemudi traktor atau *road roller* dan *crane* :

- 1) Menimbulkan kelelahan di bagian leher dan bahu
- 2) Menyebabkan terjadinya kerusakan kecil pada persendian tulang belakang, hal ini dilihat dalam pemotretan sinar rontgen (*xray*)

b. Pekerjaan dengan peralatan yang bergetar seperti:

- 1) *Power chain saw*, *Vibrating plate temper*, *Concrete vibrator*, dapat mengakibatkan gangguan sirkulasi darah tepi dan gangguan saraf, antara lain
- 2) Gangguan pendengaran sampai tuli

c. Tukang kayu

- 1) Keluhan nyeri pinggul dan tulang belakang

⁸⁴ Christie Pricia Peleau dan Jermias Tjakra B. F. Sompie, *Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus: Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall)*, Universitas Sam Ratulangi Fakultas Teknik Jurusan Sipil Manado, Jurnal Sipil Statik Vol.3 No.5 Mei 2015 (331-340) ISSN: 2337-6732, hlm 333-334

- 2) Regenerasi tulang pinggang (*lumbale spire*) akibat beban yang terus-menerus sehingga kondisi tubuh dasar berubah dan sukar digerakkan
- 3) Gangguan di lutut, adanya rasa nyeri di lutut, krepitasi sampai dapat terjadinya degenarasi struktur persendian lutut
- d. Tukang batu
Pemasangan batu-bata, pencampuran semen dan lain-lain, yang menyebabkan:
 - 1) Semen dermatitis, yaitu peradangan kulit akibat terkontak dengan semen
 - 2) Kelelahan pinggang terutama adanya rasa nyeri di daerah lumbal bagian bawah
- e. Tukang las
Terutama pada pekerja yang tidak memakai kacamata pengaman, sehingga dapat menyebabkan penyakit:
 - 1) *Heat cataract*, akibat radiasi dan panas yang terus-menerus sehingga lensa mata mengeruh
 - 2) Gangguan pernafasan, dari uap/gas yang ditimbulkan pada saat pengelasan
 - 3) Kelainan kulit akibat panas terbakar
- f. Pekerjaan dengan bahan peledak
Pada penggunaan maupun perawatan yang kurang baik dapat menyebabkan terjadinya keracunan terutama oleh asam nitrat. Kelainan terjadi pada sistem darah maupun sistem saraf.
- g. Pekerjaan kantor, administrasi dan lain-lain:
 - 1) Gangguan penglihatan
 - 2) Gangguan pernafasan

4. Penyebab Kecelakaan Kerja Pada Proyek Jasa Konstruksi

Kecelakaan kerja yang menimpa pekerja disebuah proyek konstruksi bisa terjadi karena faktor tindakan manusia itu sendiri atau kondisi tempat bekerjanya saat itu. Ada banyaknya penyebab terjadinya kecelakaan kerja dalam proyek konstruksi, salah satunya adalah karakter dari proyek itu sendiri. Proyek konstruksi memiliki konotasi yang kurang baik jika ditinjau dari aspek kebersihan dan kerapiannya, karena banyaknya alat, pekerja, material.

Faktor lain penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah faktor pekerja konstruksi yang cenderung kurang mengindahkan ketentuan standar keselamatan kerja, pemilihan metoda kerja yang kurang tepat, perubahan tempat kerja sehingga harus

selalu menyesuaikan diri, perselisihan antar pekerja sehingga mempengaruhi kinerjanya, perselisihan pekerja dengan tim proyek, peralatan yang digunakan dan masih banyak faktor lain. Jumlah pekerja yang besar dalam proyek konstruksi membuat perusahaan sulit untuk menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif. Secara umum, penyebab kecelakaan kerja diantaranya adalah:⁸⁵

a. Sebab dasar atau asal mula

Sebab dasar merupakan sebab atau faktor yang mendasari secara umum terhadap kejadian atau peristiwa kecelakaan. Sebab dasar kecelakaan kerja di industri antara lain meliputi faktor:

- 1) Komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaan
- 2) Manusia atau para pekerjanya sendiri
- 3) Kondisi tempat kerja, sarana kerja dan lingkungan kerja

b. Sebab Utama

Sebab utama dari kejadian kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan K3 yang belum dilaksanakan secara benar (substandards). Sebab utama kecelakaan kerja karena:

- 1) Faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan tidak aman (*Unsafe Action*) yaitu merupakan tindakan berbahaya dari para pekerja itu sendiri. Manusia sebagai faktor penyebab kecelakaan seringkali disebut sebagai “*Human Error*” dan sering disalah-artikan karena selalu dituduhkan sebagai penyebab terjadinya kecelakaan. Padahal seringkali kecelakaan terjadi karena kesalahan desain mesin dan peralatan kerja yang tidak sesuai. Faktor dari kesalahan manusia dilatarbelakangi oleh berbagai sebab antara lain:
 - a) Kekurangan pengetahuan dan keterampilan (*lack of knowledge and skill*)
 - b) Ketidakmampuan untuk bekerja secara normal (*Inadequate Capability*)
 - c) Ketidakfungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak (*Bodilly defect*)
 - d) Kelelahan dan kejemuhan (*Fatigue and Boredom*)
 - e) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*Unsafe attitude and Habits*)
 - f) Kebingungan dan Stres (*Confuse and Stress*) karena prosedur kerja yang baru dan belum dipahami
 - g) Belum menguasai/belum trampil dengan peralatan mesin-mesin baru (*Lack of skill*)
 - h) Penurunan konsentrasi (*Difficulting in concerting*) dari tenaga kerja saat melakukan pekerjaan

⁸⁵ Asiyanto, *Manajemen,...* *Ibid*, hlm 251-252

- i) Sikap masa bodoh (*Ignorance*) dari tenaga kerja
 - j) Kurang adanya motivasi kerja (*Improper motivation*) dari tenaga kerja
 - k) Kurang adanya kepuasan kerja (*Low job satisfaction*)
 - l) Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri
- 2) Faktor lingkungan atau dikenal dengan kondisi tidak aman (*Unsafe Condition*) yaitu kondisi tidak aman dari mesin, peralatan, pesawat, bahan, lingkungan dan tempat kerja, proses kerja, sifat pekerjaan dan sistem kerja.
- 3) Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja merupakan sumber penyebab kecelakaan. Apabila interaksi antara keduanya tidak sesuai maka akan menyebabkan terjadinya suatu kesalahan yang mengarah kepada terjadinya kecelakaan kerja. Dengan demikian, penyediaan sarana kerja yang sesuai dengan kemampuan, kebolehan dan keterbatasan manusia, harus sudah dilaksanakan sejak desain sistem kerja. Satu pendekatan yang *Holistic* (Sederhana dan mudah dipahami secara menyeluruh), *Systemic* (Secara menyeluruh pada sistem yang ada) dan *Interdisciplinary* (antar disiplin pada bidang studi) harus diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga kecelakaan kerja dapat dicegah sedini mungkin. Kecelakaan kerja akan terjadi apabila terdapat kesenjangan atau ketidakharmonisan interaksi antara manusia pekerja-tugas/pekerjaan-peralatan kerja.

Faktor-faktor lainnya yang terkadang tidak disadari oleh pekerja dan perusahaan yang bisa menjadi penyebab kecelakaan kerja terjadi, diantaranya:⁸⁶

a. Faktor Umur

Umur memiliki pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan kerja atau golongan umur yang lebih tinggi mempunyai kecenderungan lebih tinggi mengalami kejadian kecelakaan kerja dibandingkan golongan umur muda mempunyai kecepatan reaksi yang lebih tinggi. Pada umumnya kapasitas fisik manusia seperti penglihatan, pendengaran, kecepatan reaksi akan berkurang pada usia 30 tahun atau lebih, sehingga untuk golongan umur tersebut biasanya banyak mengalami kecelakaan yang sifatnya berat bahkan meninggal. Namun sisi positif yang bisa diambil dari umur yang lebih tua, tenaga kerja akan lebih hati-hati dan lebih menyadari adanya bahaya dibanding tenaga kerja yang masih muda.

b. Masa Kerja

Pengaruh masa kerja dan pengalaman terhadap kejadian kecelakaan sangat sulit untuk menarik kesimpulan, karena faktor yang berbeda-beda yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan. Pekerja yang berpengalaman dan sudah lama menggeluti pekerjaannya akan lebih mudah dalam pengenalan lingkungan, akan tetapi karena kenal dengan risiko bahaya maka menyebabkan kurang hati-hati, maka dari sikap yang kurang hati-hati

⁸⁶ Asiyanto, *Manajemen,...* *Ibid*, hlm 254-256

tersebut menyebabkan kecelakaan. Sementara untuk tenaga kerja yang baru akan sebaliknya, lama kerja akan berkaitan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja akan semakin lebih tinggi pengetahuannya, ini berarti bantuan yang diberikan kepada seorang pekerja bukan dalam bentuk fisik saja, melainkan harus juga dalam bentuk mental.

c. Faktor Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting serta sentral dalam perkembangan individu dan merupakan suatu sesuatu kekuatan yang dinamis dalam mempengaruhi seluruh aspek kepribadian atau kehidupan individu. Maka semakin tinggi pendidikan maka semakin mudah seseorang berfikir secara luas, maka mudah pula menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan semakin rendah pendidikan seseorang maka semakin sulit untuk mengikuti petunjuk sehingga sangat rentan melakukan tindakan tidak aman dan menyebabkan kecelakaan kerja.

d. Lama Kerja

Lama kerja sangat berpengaruh terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Waktu yang digunakan bagi pekerja yang baik adalah 40 jam dalam seminggu, yang berarti 6-8 jam perhari. Lama kerja lembur hanya dilakukan paling banyak 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan akan terlihat penurunan produktivitas serta kecenderungan untuk timbul kelelahan, penyakit dan kecelakaan kerja.

Sedangkan faktor-faktor penyebab terjadinya penyakit akibat kerja tergantung pada bahan yang digunakan dalam proses kerja, lingkungan kerja ataupun cara kerja. Pada umumnya faktor penyebab dapat dikelompokkan dalam 5 golongan, diantaranya:⁸⁷

a. Golongan Fisik

Suara (bising), radiasi, suhu (panas/dingin), tekanan yang sangat tinggi, vibrasi, penerangan lampu yang kurang baik.

b. Golongan Kimiaawi

Bahan kimiawi yang digunakan dalam proses kerja, maupun yang terdapat dalam lingkungan kerja, dapat berbentuk debu, uap, gas, larutan, awan atau kabut.

c. Golongan Biologis

Bakteri, virus atau jamur,

d. Golongan Psikologi

Stress kerja dan depresi akibat dari suasana kerja yang monoton dan tidak nyaman, hubungan kerja kurang baik, upah kerja kurang dll.

⁸⁷ Suma'mur P.K, *Keselamatan, ... Op.Cit*, hlm 54

5. Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Proyek Jasa Konstruksi

Angka kecelakaan kerja sektor konstruksi di Indonesia termasuk yang paling tinggi di kawasan ASEAN. Berbagai upaya perlu dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di proyek konstruksi. Salah satu jenis proyek pembangunan yang memiliki risiko kecelakaan kerja sangat tinggi adalah proyek konstruksi. Kecelakaan kerja tersebut dapat berupa kecelakaan ringan hingga kecelakaan berat yang berakibat kematian. Kecelakaan kerja seperti ini tentu tidak diharapkan, namun seringkali sulit dihindarkan akibat tekanan proyek yang harus segera diselesaikan. Semua pihak mengharapkan agar tidak terjadi kecelakaan kerja (*zero accident*) di proyek konstruksi sejak awal hingga akhir proyek.⁸⁸

Oleh karena itu, berbagai upaya terus dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di proyek konstruksi. Para pekerja di sektor konstruksi dan masyarakat yang berada di sekitar proyek konstruksi perlu mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja. Terjaminnya keamanan, keselamatan baik bagi pekerja maupun bagi keselamatan umum, termasuk adanya jaminan kesehatan bagi pekerja dan jaminan tidak adanya kerusakan dan gangguan terhadap lingkungan dan keamananya, merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja dan masyarakat umum di sekitar lingkungan kegiatan pekerjaan konstruksi yang sedang berlangsung.

Hal tersebut di atas merupakan suatu bentuk tertib penyelenggaraan jasa konstruksi sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang No 2 Tahun 2017 tentang Jasa

⁸⁸ Direksi BPJS Ketenagakerjaan, *Bridge “Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja”*, Vol 07, Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan, 2015, hlm 44

Konstruksi dan Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi. Semua ini bertujuan untuk mendukung pencapaian produksi yang tinggi, pemanfaat sumber daya secara optimal, efisien dan efektif yang akan berdampak terhadap adanya kesejahteraan anggota masyarakat pekerja itu sendiri. Agar dapat menjamin tertib penyelenggaraan jasa konstruksi antara lain dibutuhkan ketersediaan tenaga ahli dan tenaga terampil dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja di sektor jasa konstruksi.

Ahli K3 di bidang Konstruksi atau disebut Ahli K3 Konstruksi diharapkan mampu bekerja secara profesional sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan dunia usaha industri jasa konstruksi. Berdasarkan data dari Asosiasi Ahli K3 Konstruksi (A2K4), jumlah tenaga ahli konstruksi yang menjadi anggota A2K4 pada saat ini sekitar 4.500 jiwa. Dengan tingkat pembangunan infrastruktur yang cukup besar selama lima tahun ke depan (2015-2019) yang diprediksi sebesar Rp 5.519 Triliun, akan dibutuhkan tambahan tenaga Ahli K3 Konstruksi sebanyak 1.500 jiwa per tahun.⁸⁹

Kebutuhan akan jumlah tenaga ahli K3 Konstruksi yang besar ini juga dipicu oleh pengaturan dalam Peraturan Menteri PU No. 05/PRT/M/2014 tentang Pedoman SMK3 Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum yang mewajibkan setiap proyek untuk melibatkan tenaga ahli K3 Konstruksi bagi proyek dengan potensi bahaya tinggi, yaitu apabila pekerjaan bersifat berbahaya dan/atau mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 100 orang dan/atau nilai kontrak di atas Rp. 100.000.000.000,

⁸⁹ Direksi BPJS Ketenagakerjaan, *Bridge,... Loc.Cit*

sementara untuk proyek yang berpotensi bahaya rendah, yaitu apabila pekerjaan bersifat tidak berbahaya dan/atau mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 orang dan/atau nilai kontrak di bawah Rp. 100.000.000.000,- wajib melibatkan Petugas K3 konstruksi.⁹⁰

Selain perlunya tenaga ahli K3 Konstruksi, juga perlu dilakukan berbagai upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di proyek konstruksi. Beberapa cara yang aman dalam bekerja di proyek konstruksi, antara lain sebagai berikut:⁹¹

- a. Perlunya menugaskan personil khusus yang bertanggung jawab mengelola keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kebersihan lingkungan.
- b. Memasang rambu peringatan, seperti Awas Benda Jatuh, Awas Lobang, Awas Listrik, dan rambu proyek lainnya.
- c. Pekerja harus memakai alat keselamatan kerja sebagai pelindung diri seperti sepatu safety, sabuk pengaman, helm proyek, sarung tangan, penutup telinga sebagai pelindung dari suara bising, kacamata pelindung dari sinar menyilaukan, dan lain-lain.
- d. Perlu dilakukan penyuluhan sesering mungkin dengan mengumpulkan pekerja sehingga dapat mengarahkan dan mengingatkan tentang bahaya kecelakaan proyek dan himbauan agar pekerja berhati-hati dalam bekerja.
- e. Merencanakan dengan baik setiap metode pelaksanaan konstruksi. Misalnya menghitung beban berat benda yang akan diangkat tower crane, apakah masih dalam batas kapasitas kemampuan beban angkat.
- f. Menutup lobang void dan memberi ralling sementara di pinggirnya. Pemasangan ralling juga dilakukan pada area tepi struktur gedung agar pekerja aman dari bahaya terjatuh dari ketinggian.
- g. Menugaskan personil khusus untuk mengawasi dan mengontrol para pekerja agar selalu menggunakan alat pengaman diri dan bekerja tanpa terkena risiko kecelakaan.
- h. Membersihkan area proyek sesering mungkin untuk menciptakan suasana proyek yang bersih dan menyenangkan serta menghindarkan pekerja dari risiko terkena benda yang berserakan.
- i. Pada pekerjaan pengecoran beton harus dilakukan pengecekan terlebih dahulu, apakah bekisting sudah terpasang kuat dan sambungan besi tulang sudah benar.
- j. Membuat area khusus merokok agar pekerja tidak merokok di sembarang tempat yang dapat menyebabkan bahaya kebakaran di lokasi proyek.

⁹⁰ Direksi BPJS Ketenagakerjaan, *Bridge*,... *Ibid*, hlm 45

⁹¹ Direksi BPJS Ketenagakerjaan, *Bridge*,... *Loc.Cit*

- k. Memasang tabung APAR (Alat Pemadam Api Ringan) di lokasi proyek yang berpotensi muncul kebakaran.
- l. Meletakkan kabel sementara proyek dengan rapi dan aman serta tidak berserakan.
- m. Mengadakan doa keselamatan bersama, memohon kepada Allah SWT agar pelaksanaan proyek dapat berlangsung dengan aman dan selesai sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam bidang konstruksi, ada beberapa peralatan yang digunakan untuk melindungi seseorang dari kecelakaan kerja ataupun bahaya yang mungkin bisa terjadi dalam proyek konstruksi yang dikenal dengan istilah Alat Pelindung Diri (APD). Kewajiban dalam penggunaan alat pelindung diri di tempat kerja yang mempunyai risiko terhadap timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja telah diatur dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam pemilihan dan penggunaan alat pelindung diri perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Alat pelindung diri harus mampu memberikan perlindungan efektif kepada pekerja atas potensi bahaya yang dihadapi di tempat kerja.
- b. Alat pelindung diri mempunyai berat yang seringan mungkin, nyaman dipakai dan tidak merupakan beban tambahan bagi pemakainya
- c. Bentuknya cukup menarik, sehingga pekerja tidak malu memakainya
- d. Tidak menimbulkan gangguan kepada pemakainya, baik karena jenis bahayanya maupun kenyamanan dalam pemakaian
- e. Mudah untuk dipakai dan dilepas kembali
- f. Tidak mengganggu penglihatan, pendengaran, dan pernapasan serta gangguan kesehatan lainnya pada waktu dipakai dalam waktu yang cukup lama.
- g. Tidak mengurangi persepsi sensori dalam menerima tanda-tanda peringatan
- h. Suku cadang alat pelindung diri yang bersangkutan cukup tersedia di pasaran
- i. Mudah disimpan dan dipelihara pada saat tidak digunakan
- j. Alat pelindung diri yang dipilih harus sesuai standar yang ditetapkan

Adapun alat pelindung diri yang memenuhi syarat K3 dan wajib digunakan oleh seseorang yang bekerja dalam suatu lingkungan konstruksi, diantaranya:⁹²

⁹² Christie Pricilia Pelealu dan Jermias Tjakra, B. F. Sompie, *Penerapan,...* Op.Cit, hlm 335-336

a. Kacamata Pengaman

Kacamata pengaman digunakan untuk melindungi mata dari debu kayu, batu, serpihan besi yang berterbangan ditiup angin. Tidak semua jenis pekerjaan membutuhkan kacamata kerja. Namun pekerjaan yang mutlak membutuhkan perlindungan mata adalah mengelas. Terdapat dua bentuk alat pelindung diri mata, yaitu:

- 1) Kacamata (spectacles) berfungsi untuk melindungi mata dari partikel kecil, debu dan radiasi gelombang elektromagnetik.
- 2) Goggles berfungsi untuk melindungi mata dari gas, debu, uap dan percikan larutan bahan kimia. Goggles ini biasanya terbuat dari plastik transparan dengan lensa berlapis kobalt untuk melindungi bahaya radiasi gelombang elektromagnetik mengion.

b. Sarung tangan

Alat pelindung ini berguna untuk melindungi tangan dari benda-benda tajam, bahan-bahan kimia, benda panas atau dingin dan kontak arus listrik. Alat pelindung ini berupa sarung tangan yang terbuat dari berbagai bahan, sarung tangan terbuat dari karet untuk melindungi kontaminasi terhadap bahan kimia dan arus listrik, sarung tangan dari kulit untuk melindungi dari benda tajam dan goresan, sarung tangan dari kain katun untuk melindungi dari kontak dengan panas dan dingin. Jenis kegiatan yang memerlukan sarung tangan adalah pekerjaan pembesian, pekerjaan kayu. Bentuk sarung tangan bermacam-macam, seperti sarung tangan (*gloves*), *mitten*, *hand pad* (melindungi telapak tangan) dan *sleeve* (melindungi pergelangan tangan sampai lengan). Ada berbagai sarung tangan yang dikenal antara lain :

- 1) Sarung Tangan Kulit, digunakan untuk pekerjaan pengelasan, pekerjaan pemindahan pipa dll. Berfungsi untuk melindungi tangan dari permukaan kasar.
- 2) Sarung Tangan Katun, digunakan pada pekerjaan besi beton, pekerjaan bobokan dan batu, pelindung pada waktu harus menaiki tangga untuk pekerjaan ketinggian.
- 3) Sarung Tangan Karet, digunakan untuk pekerjaan listrik yang dijaga agar tidak ada yang robek supaya tidak terjadi bahaya kena arus listrik.
- 4) Sarung Tangan Asbes/Katun/Wool, digunakan untuk melindungi tangan dari panas dan api.
- 5) Sarung Tangan *Poly Vinil Chloride* dan *Neoprene*, digunakan untuk melindungi tangan dari zat kimia berbahaya dan beracun seperti asam kuat dan oksidan.
- 6) Sarung Tangan *Paddle Cloth*, melindungi tangan dari ujung yang tajam, pecahan gelas, kotoran dan vibrasi.
- 7) Sarung Tangan *Latex Disposable*, melindungi tangan dari germ dan bakteri dan hanya untuk sekali pakai.

c. Sepatu pengaman

Sepatu kerja (*safety shoes*) merupakan perlindungan terhadap kaki. Setiap pekerja konstruksi perlu memakai sepatu dengan sol tebal supaya bisa bebas berjalan dimana-mana tanpa terluka oleh benda-benda tajam atau. Bagian muka sepatu harus cukup keras (atau dilapisi dengan pelat besi) supaya kaki tidak terluka kalau tertimpa benda dari atas. Sepatu keselamatan dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Sepatu Pengaman pada Pengecoran Baja (*foundry leggings*), sepatu ini terbuat dari bahan kulit yang dilapisi krom atau asbes dan tingginya 35 cm, pada pemakaian sepatu ini celana dimasukkan ke dalam sepatu lalu dikencangkan dengan tali pengikat sepatu;
 - 2) Sepatu pengaman pada pekerjaan yang mengandung bahaya peledakan. Sepatu ini tidak boleh memakai paku-paku yang dapat menimbulkan percikan bunga api;
 - 3) Sepatu pengaman pada pekerjaan yang berhubungan dengan Listrik. Sepatu ini terbuat dari karet anti elektrostatik, tahan terhadap tegangan listrik sebesar 10.000 volt selama tiga menit;
 - 4) Sepatu pengaman pada pekerjaan Bangunan Konstruksi, sepatu ini terbuat dari bahan kulit yang dilengkapi dengan baja pada ujung depannya (*steel box toe*).
- d. Alat Pelindung Kepala
- Topi keselamatan (*safety helmet*) sangat penting digunakan sebagai pelindung kepala. Helm digunakan untuk melindungi kepala dari bahaya yang berasal dari atas, misalnya barang, baik peralatan atau material konstruksi yang jatuh dari atas. Syarat umum Safety Helmet adalah:
- 1) Bagian dari luarnya harus kuat dan tahan terhadap benturan atau tusukan benda-benda runcing. Cara mengujinya dengan menjatuhkan benda seberat 3 kg dari ketinggian 1 meter-topi tidak boleh pecah atau benda tak boleh menyentuh kepala.
 - 2) Jarak antara lapisan luar dan lapisan dalam di bagian puncak 4-5 cm
 - 3) Tidak menyerap air, cara pengujian yaitu diuji dengan merendam topi di dalam air selama 24 jam.
 - 4) Tahan terhadap api, cara pengujian yaitu topi dibakar selama 10 detik dengan bunsen atau propan , api harus padam selama 5 detik dan untuk usia masa pakai helmet maksimal 2 tahun
- e. Pelindung telinga
- Alat ini digunakan untuk melindungi telinga dari bunyi-bunyi yang dikeluarkan oleh mesin yang memiliki volume suara yang cukup keras dan bising. Ada dua macam alat pelindung telinga, yaitu :
- 1) Sumbat Telinga (*Ear Plug*)
Ukuran dan bentuk telinga setiap individu atau bahkan untuk kedua telinga dari orang yang sama berbeda, untuk itu *ear plug* ini harus dipilih sedemikian rupa sehingga sesuai dengan ukuran dan bentuk saluran telinga pemakainya. *Ear plug* dapat terbuat dari kapas, plastik, karet alami dan bahan sintetis. Untuk *ear plug* yang terbuat dari kapas dan spon hanya dapat digunakan sekali pakai (*disposable*), sedangkan yang terbuat dari bahan karet dan plastik yang dicetak (*molded rubber/plastic*) dapat digunakan beberapa kali (*non disposable*). Alat ini dapat mengurangi intensitas suara sampai 20 dB(A).
 - 2) Tutup Telinga (*Ear Muff*)
Alat pelindung telinga ini terdiri dari dua buah tutup telinga dan sebuah headband. Isi dari tutup telinga dapat berupa cairan atau busa yang berfungsi untuk menyerap suara frekuensi tinggi. Pada pemakaian waktu yang cukup lama, efektifitas ear muff dapat menurun karena bantalannya menjadi mengeras dan mengerut sebagai akibat reaksi dari

bantalan dengan minyak dan keringat pada permukaan kulit. Alat ini dapat mengurangi intensitas suara sampai 30 dB(A) dan dapat melindungi bagian luar telinga dari benturan benda keras dan percikan bahan kimia.

f. Pelindung Pernafasan

Pelindung bagi pernapasan sangat diperlukan untuk pekerjaan konstruksi. Misalnya serbuk kayu dan besi sisa dari kegiatan memotong, mengamplas, dan debu-debu bahan bangunan. Beberapa jenis alat pelindung pernafasan, antara lain:

1) Alat Pelindung Pernafasan Berupa Masker

Alat pelindung ini berguna untuk mengurangi debu atau partikel yang lebih besar yang masuk ke dalam pernafasan. Masker ini biasanya terbuat dari kain.

2) Alat Pelindung Pernafasan Berupa Respirator

Alat pelindung ini berguna untuk melindungi pernafasan dari debu, kabut, uap logam, asap dan gas. Respirator ini dapat dibedakan atas:

a) *Chemical Respirator*, merupakan *catridge respirator* yang digunakan untuk melindungi pernafasan dari gas dan uap dengan toksitas rendah. *Catridge* ini berisi adsorban dan karbon aktif, arang dan silica gel, sedangkan *canister* digunakan untuk mengadsorbsi khlor dan gas atau uap zat organik.

b) *Mechanical Respirator*, merupakan alat pelindung yang berguna untuk menangkap partikel zat padat, debu, kabut, uap logam dan asap. Respirator ini biasanya dilengkapi dengan filter yang berfungsi untuk menangkap debu dan kabut dengan kadar kontaminasi udara tidak terlalu tinggi atau partikel tidak terlalu kecil. Filter pada respirator ini terbuat dari *fiberglass* atau *woll* dan serat sintesis yang dilapisi dengan resin untuk memberi muatan pada partikel.

g. Sabuk

Pengaman (safety belt) berfungsi untuk pelaksanaan pekerjaan pada bagian bangunan yang tinggi dan pada pekerjaan beresiko tinggi dengan tidak ditemukannya pijakan kaki.

h. Pakaian Kerja

Alat pelindung ini berguna untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari percikan api, panas, dingin, cairan kimia dan oli. Pakaian pelindung ini dapat berbentuk apron yang menutupi sebagian tubuh pemakainya yaitu mulai dari daerah dada sampai lutut, atau overall yaitu menutupi seluruh tubuh. Apron dapat terbuat dari kain drill, kulit, plastik PVC/*Polyethyline*, karet, asbes atau kain yang dilapisi aluminium. Apron tidak boleh digunakan di tempat kerja dimana terdapat mesin yang berputar. Terdapat pakaian kerja khusus sesuai dengan sumber bahaya yang dapat dijumpai, seperti:

- 1) Terhadap radiasi panas, pakaian yang berbahan bias merefleksikan panas, biasanya aluminium dan berkilat.
- 2) Terhadap radiasi mengion, pakaian dilapisi timbal (timah hitam).
- 3) Terhadap cairan dan bahan-bahan kimiawi, pakaian terbuat dari plastik atau karet.

- i. Tali Koneksi (*Cow's Tail/lanyard*)
Tali pendek yang menghubungkan antara sabuk pengaman tubuh (*full body harness*) dengan tali kerja, tali pengaman, patok pengaman, patok pengaman, serta peralatan dan perlengkapan pengaman lainnya. Pemakaiannya harus dipastikan bahwa tali koneksi yang digunakan harus berdasarkan standar. Tali yang digunakan terdiri dari 2 karakteristik yaitu elastisitas kecil (statik) dan tali dengan elastisitas besar (dinamik).
- j. Jaket penyelamat (*life jacket*) atau pengapung (*buoyancy*)
Jaket jenis ini digunakan pada pekerjaan yang dilakukan di atas permukaan air misalnya pada struktur pengeboran minyak lepas pantai (*off shore platform*). Peralatan ini harus mempunyai disain yang tidak mengganggu peralatan akses tali terutama pada saat turun atau naik.
- k. P3K
Apabila terjadi kecelakaan kerja baik yang bersifat ringan ataupun berat pada pekerjaan konstruksi, sudah seharusnya dilakukan pertolongan pertama pada kecelakaan di proyek. Adapun jenis dan jumlah obat-obatan disesuaikan dengan aturan yang berlaku.

Perlengkapan dan alat pelindung diri tersebut harus dipastikan telah sesuai dengan standar yaitu Standar Nasional Indonesia, standar uji laboratorium dan standar uji internasional yang independen, seperti *British Standard, American National Standard Institute*, atau badan standard uji internasional lainnya. Usia masa pakai peralatan dan alat pelindung diri yang terbuat dari kain atau *textile sintetik* adalah sebagai berikut:⁹³

- a. Tidak pernah digunakan selama 10 tahun.
- b. Digunakan 2 kali setahun selama 7 tahun.
- c. Digunakan sekali dalam 1 bulan selama 5 tahun.
- d. Digunakan dua minggu sekali selama 3 tahun.
- e. Digunakan setiap minggu sekali selama 1 tahun lebih.
- f. Digunakan hampir setiap hari selama kurang dari 1 tahun

Selain peralatan standar diatas, pekerja harus berpakaian yang komplit sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditanganinya seperti tukang las harus dilengkapi jaket/rompi kulit atau minimal harus memakai kaos dan celana panjang dan bagi perusahaan konstruksi sebaiknya menyediakan tanda-tanda (*mark*) dalam proyek.

⁹³ Christie Pricilia Pelealu dan Jermias Tjakra, B. F. Sompie, *Penerapan, ... Ibid*, hlm 337

Tanda dalam proyek konstruksi memberikan informasi berupa tanda-tanda pada area yang mengandung resiko tinggi kecelakaan. Tanda ini merupakan kewajiban bagi pengelola proyek.

Dalam pengerjaan proyek konstruksi, selain alat pelindung diri yang harus sesuai dengan syarat K3, peralatan berat seperti *Crane*, Gondola dan Perancah juga harus memenuhi syarat K3. *Crane* sangat berfungsi untuk pengangkutan barang berat dari lantai menuju kelantai atas, alat yang berbentuk huruf T ini dioperasikan oleh seorang pengemudi yang mengontrol jalannya *crane* tersebut. Untuk standar crane yang merujuk pada standar internasional yaitu:⁹⁴

- a. Umur maksimal penggunaan crane adalah 10 tahun dengan persyaratan rutin dilakukan tes uji kelayakan
- b. Di bawah standar AS untuk *crane*, beban stabilitas terbatas dinilai untuk *crane* adalah 75% dari beban jungkit. Stabilitas terbatas nilai beban untuk *crane* didukung pada *outriggers* adalah 85% dari beban jungkit. Persyaratan ini, bersama dengan tambahan yang terkait dengan keselamatan aspek desain *crane*, ditetapkan oleh *American Society of Mechanical Engineers*.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Wujud dari perlindungan bagi tenaga kerja dari kecelakaan kerja secara ekonomis dan teknis adalah melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau dikenal dengan istilah K3. Program K3 merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja dengan mematuhi atau

⁹⁴Christie Pricilia Pelealu dan Jermias Tjakra, B. F. Sompie, *Penerapan,...* Loc.Cit

taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.⁹⁵

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenagakerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.⁹⁶ Sedangkan menurut Lalu Husni, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.⁹⁷ Perlindungan K3 merupakan hak bagi setiap pekerja hal ini berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - 2) Moral dan Kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penerapan K3 juga merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan sebagai pemberi kerja, hal ini tertuang dalam Pasal 87 Undang-Undang Ketenegakerjaan, bahwa:

- a. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- b. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah

⁹⁵ Rijuna Dewi, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*, Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan, 2006

⁹⁶ Pasal 1 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

⁹⁷ Lalu Husni. *Pengantar,...* Op.Cit, hlm 138.

K3 merupakan proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut risiko baik jasmani dan rohani para pekerja. Perlindungan bagi pekerja merupakan kewajiban perusahaan demi menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Program K3 diselenggarakan karena tiga alasan pokok, diantaranya.⁹⁸

a. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperringan beban pederitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

b. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengelurkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Pelaksanaan K3 di tempat kerja (perusahaan) dilakukan bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, pimpinan atau pengurus perusahaan dapat dibantu oleh petugas

⁹⁸ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm 379

keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja atau perusahaan bersangkutan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian dibidang keselamatan dan kesehatan kerja yang ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja atau perusahaan. Sedangkan yang bertugas melakukan pengawasan terhadap ditaati atau tidaknya peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh:

- a. Pegawai pengawas kesehatan dan keselamatan kerja yaitu pegawai teknis keahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja;
- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu teknis berkeahlian khusus dari Luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pengusaha maupun pekerja mempunyai kewajiban dalam pelaksanaan K3, diantaranya sebagai berikut:⁹⁹

- a. Kewajiban pengusaha:
 - 1) Terhadap pekerja yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal:
 - a) Tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di lingkungan kerja;
 - b) Semua alat pengamanan dan pelindung yang digunakan;
 - c) Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan;
 - d) Memeriksakan kesehatan baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.
 - 2) Terhadap pekerja yang telah atau sedang dipekerjakan :
 - a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian P2K3 dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya
 - b) Memeriksakan kesehatan pekerja secara berkala.
 - c) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja
 - d) Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
 - e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja

⁹⁹ Lalu Husni, *Pengantar,...* Op.Cit, hlm 140-141

- f) Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Pembendaharaan Negara setempat setelah mendapatkan penetapan besarnya biaya oleh kantor Dinas Tenaga Kerja
- g) Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja , baik yang diatur oleh undang-undang maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas
- b. Kewajiban pekerja:
 - 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2) Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan
 - 3) Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja yang bersangkutan.

Selain mempunyai kewajiban, pekerja juga mempunyai hak untuk mendapat perlindungan K3. Sebagaimana menurut ketentuan Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusastraan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

- c. Hak pekerja terkait K3 adalah:
 - 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di perusahaan yang bersangkutan;
 - 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan, bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.¹⁰⁰

Jadi, penerapan K3 merupakan usaha perlindungan terhadap pekerja terkait dengan pekerjaannya, untuk menjaga dan mencegah terjadinya resiko kerja pada pekerja di perusahaan serta menjamin kesejahteraan pekerja.

2. Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam setiap hal pasti terdapat tujuan ingin dicapainya suatu ketetapan hukum. Begitu pula dengan pemberlakuan perlindungan K3 yang tercantum di dalam

¹⁰⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar,...* Op Cit, hlm 66-67

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penerapan K3 pada dasarnya mempunyai tujuan umum dan tujuan khusus.¹⁰¹ Tujuan umum dari penerapan K3 yaitu:

- a. Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatkan produksi dan produktifitas kerja.
- b. Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- c. Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Serta tujuan khusus antara lain:

- a. Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- b. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.
- c. Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusia atau manusia dengan pekerjaan.

Sedangkan tujuan pemerintah membuat aturan K3 Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, untuk:¹⁰²

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadam kan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadiankejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;

¹⁰¹ Bangun Wilson, *Manajemen,...* Op.Cit, hlm 213

¹⁰² Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyeseuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Berdasarkan tujuan pemerintah di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa dibuatnya aturan penyelenggaraan K3 pada hakikatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan alat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan kerja tersebut dapat diminimalisir.

3. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Jasa Konstruksi

Konstruksi secara umum dipahami sebagai segala bentuk pembuatan atau pembangunan infrastruktur (jalan, jembatan, bendung, jaringan irigasi, gedung, bandara, pelabuhan, instalasi telekomunikasi, industri proses, dan sebagainya) serta pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur. Namun demikian, konstruksi dapat juga dipahami berdasarkan kerangka perspektif dalam konteks jasa, industri, sektor atau kluster.

Menurut Undang-Undang No 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, jasa konstruksi adalah layanan jasa konsultansi konstruksi dan/atau pekerjaan

konstruksi.¹⁰³ Lingkup pengaturan usaha dan peran masyarakat jasa konstruksi meliputi usaha jasa konstruksi, tenaga kerja konstruksi, peran masyarakat jasa konstruksi, dan penerapan sanksi. Usaha jasa konstruksi mencakup jenis usaha, bentuk usaha, dan bidang usaha jasa konstruksi.

Kegiatan yang dilakukan dalam jasa konstruksi dikenal dengan istilah proyek konstruksi. Proyek konstruksi diartikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu (bangunan/konstruksi) dalam batasan waktu, biaya dan mutu tertentu. Proyek konstruksi selalu memerlukan sumber daya (*resources*) yaitu manusia (*man*), bahan bangunan (*material*), peralatan (*machine*), metode pelaksanaan (*method*), uang (*money*), informasi (*information*), dan waktu (*time*).

Rangkaian kegiatan dalam proyek konstruksi diawali dengan lahirnya suatu gagasan yang muncul dari adanya kebutuhan dan dilanjutkan dengan penelitian terhadap kemungkinan terwujudnya gagasan tersebut (studi kelayakan). Selanjutnya dilakukan desain awal (*preliminary design*), desain rinci (*detail design*), pengadaan sumber daya (*procurement*), pembangunan di lokasi yang telah disediakan (*construction*), dan pemeliharaan bangunan yang telah didirikan (*maintenance*) sampai dengan penyerahan bangunan kepada pemilik proyek.

Pekerjaan konstruksi merupakan kompleksitas kerja yang melibatkan bahan bangunan, pesawat atau instalasi dan peralatan, tenaga kerja dan penerapan teknologi yang dapat merupakan sumber terjadinya kecelakaan kerja bahkan

¹⁰³ Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi

mengakibatkan kematian dan kerugian material. Kecelakaan kerja pada pelaksanaan jasa konstruksi seperti kejatuhan benda, tergelincir, terpukul terkena benda tajam, jatuh dari ketinggian. Pekerjaan konstruksi termasuk pekerjaan yang mengandung potensi bahaya dan dalam memberi perlindungan keselamatan kerja kepada para pekerja, diperlukan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada tahapan pelaksanaan jasa konstruksi seluruh proyek di Indonesia menggunakan pekerja yang bersifat musiman atau tidak tetap, rata-rata masih memiliki pendidikan rendah, pengetahuan keselamatan kerja masih kurang, dan fasilitas yang sangat minim. Hal tersebut menjadi salah satu faktor tejadinya kecelakaan kerja. Seharusnya perusahaan tidak mengabaikan hidup para pekerjanya demi untuk mengejar keuntungan. Dalam suatu perusahaan jasa konstruksi penerapan K3 wajib dilaksanakan karena pemerintah telah mengatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam menentukan apakah perusahaan tersebut telah menerapkan atau tidak, maka dapat ditinjau melalui elemen Program K3 Proyek konstruksi. Program K3 Konstruksi terbagi atas 18 bagian, diantaranya:¹⁰⁴

- a. **Kebijakan K3**
Merupakan landasan keberhasilan K3 dalam proyek. Memuat komitment dan dukungan manajemen puncak terhadap pelaksanaan K3 dalam proyek. Kebijakan K3 harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja dan digunakan sebagai landasan kebijakan proyek lainnya.
- b. **Administratif dan Prosedur**
Menetapkan sistem organisasi pengelolaan K3 dalam proyek. Menetapkan personal dan petugas yang menangani K3 dalam proyek. Administratif juga menetapkan prosedur dan sistem kerja K3 selama proyek berlangsung termasuk tugas dan wewenang. Semua unsur terkait Organisasi dan SDM Kontraktor harus memiliki organisasi yang menangani K3 yang besarnya sesuai dengan kebutuhan dan lingkup kegiatan. Organisasi K3 harus

¹⁰⁴ Kasnadi, *Gambaran Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Konstruksi Pada Pekerja PT. Hutama Karya (Persero) (Pembangunan Condotel Hertasning Kota Makassar)*, Tesis, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Makasar, 2013, hlm 19-25

memiliki asses kepada penanggung jawab projek. Kontraktor harus memiliki personel yang cukup yang bertanggung jawab mengelola kegiatan K3 dalam perusahaan yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. Kontraktor harus memiliki personel atau pekerja yang cakap dan kompeten dalam menangani setiap jenis pekerjaan serta mengetahui sistem cara kerja aman untuk masing-masing kegiatan. Kontraktor harus memiliki kelengkapan dokumen kerja dan perizinan yang berlaku. Kontraktor harus memiliki Manual Keselamatan Kerja sebagai dasar kebijakan K3 dalam perusahaan. Kontraktor juga harus memiliki prosedur kerja aman sesuai dengan jenis pekerjaan dalam kontrak yang akan dikerjakannya.

c. *Identifikasi Bahaya*

Sebelum memulai suatu pekerjaan, harus dilakukan identifikasi bahaya guna mengetahui potensi bahaya dalam setiap pekerjaan. Identifikasi bahaya dilakukan bersama pengawas pekerjaan dan *Safety Departement*. Identifikasi bahaya menggunakan teknik yang sudah baku seperti *Check List*, *What If*, *Hazops*, dsb. Semua hasil identifikasi bahaya harus didokumentasikan dengan baik dan dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan setiap kegiatan. Identifikasi bahaya harus dilakukan pada setiap tahapan proyek yang meliputi *Design Phase*, *Procurement*, *Konstruktion Commisioning* dan *Start-up* penyerahan kepada pemilik.

d. *Project Safety Review*

Sesuai perkembangan proyek dilakukan kajian K3 yang mencakup kehandalan K3 dalam rancangan dan pelaksanaan pembangunannya. Kajian K3 dilaksanakan untuk meyakinkan bahwa proyek dibangun dengan standar keselamatan yang baik sesuai dengan persyaratan, jika diperlukan, kontraktor harus melakukan project safety review untuk setiap tahapan kegiatan kerja yang dilakukan, terutama bagi kontraktor EPC (*Engineering-Procurement-Construction*). *Project Safety Review* bertujuan untuk mengevaluasi potensi bahaya dalam setiap tahapan project secara sistematis.

e. *Pembinaan dan Pelatihan*

Pembinaan dan pelatihan K3 untuk semua pekerja dari level terendah sampai level tertinggi. Dilakukan pada saat proyek dimulai dan dilakukan secara berkala. Pokok pembinaan dan pelatihan yaitu kebijakan K3 proyek tentang cara melakukan pekerjaan dengan aman, cara penyelamatan dan penanggulangan darurat.

f. *Safety Committee* (Panitia Pembina K3)

Panitia Pembina K3 merupakan salah satu penyangga keberhasilan K3 dalam perusahaan. Panitia Pembina K3 merupakan saluran untuk membina keterlibatan dan kepedulian semua unsur terhadap K3. Kontraktor harus membentuk Panitia Pembina K3 atau Komite K3 (*Safety Committee*). Komite K3 beranggotakan wakil dari masing-masing fungsi yang ada dalam kegiatan kerja. Komite K3 membahas permasalahan K3 dalam perusahaan serta memberikan masukan dan pertimbangan kepada manajemen untuk peningkatan K3 dalam perusahaan. Promosi K3 Selama kegiatan proyek berlangsung diselenggarakan program-program Promosi K3. Bertujuan untuk mengingatkan dan meningkatkan awareness para pekerja proyek. Kegiatan Promosi berupa poster, spanduk, buletin, lomba K3 dsb.

g. *Safe Working Practices*

Harus disusun pedoman keselamatan untuk setiap pekerjaan berbahaya dilingkungan proyek misalnya pekerjaan pengelasan, *Scaffolding*, bekerja diketinggian, penggunaan bahan kimia berbahaya, bekerja diruangan tertutup, bekerja diperalatan mekanis dsb.

h. Sistem izin Kerja

Untuk mencegah kecelakaan dari berbagai kegiatan berbahaya, perlu dikembangkan sistem ijin kerja. Semua pekerjaan berbahaya hanya boleh dimulai jika telah memiliki ijin kerja yang dikeluarkan oleh fungsi berwenang (pengawas proyek atau K3). Izin Kerja memuat cara melakukan pekerjaan, safety precaution dan peralatan keselamatan yang diperlukan.

i. *Safety Inspection*

Merupakan program penting dalam phase konstruksi untuk meyakinkan bahwa tidak ada *unsafe act* dan *unsafe condition* dilingkungan proyek. Inspeksi dilakukan secara berkala dapat dilakukan oleh Petugas K3 atau dibentuk *Joint Inspection* semua unsur dan Sub Kontraktor.

j. *Equipment Inspection*

Semua peralatan (mekanis, *power tools*, alat berat dsb) harus diperiksa oleh ahlinya sebelum diijinkan digunakan dalam proyek. Semua alat yang telah diperiksa harus diberi sertifikat penggunaan dilengkapi dengan label khusus dan pemeriksaan dilakukan secara berkala.

k. Keselamatan Kontraktor (*Contractor Safety*)

Harus disusun pedoman Keselamatan Kontraktor/Subkontraktor. Subkontraktor harus memenuhi standar keselamatan yang telah ditetapkan. Setiap subkontraktor harus memiliki petugas K3. Pekerja Subkontraktor harus dilatih mengenai K3 secara berkala. Latar belakang kontraktor merupakan unsur penting dalam perusahaan sebagai mitra yang membantu kegiatan operasi perusahaan. Kelalaian yang dilakukan kontraktor dapat menimbulkan bahaya bagi operasi perusahaan dan berakibat kecelakaan perusahaan. Kecelakaan yang menimpa kontraktor juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

l. Keselamatan Transportasi

Kegiatan proyek melibatkan aktivitas transportasi yang tinggi pembinaan dan pengawasan transportasi diluar dan di dalam lokasi proyek serta semua kendaraan angkutan proyek harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

m. Pengelolaan Lingkungan

Selama proyek berlangsung harus dilakukan pengelolaan lingkungan dengan baik mengacu dokumen Amdal/UKL dan UPL, dampak negatif harus ditekan seminimal mungkin untuk menghindarkan kerusakan terhadap lingkungan.

n. Pengelolaan Limbah dan B3

Kegiatan proyek menimbulkan limbah dalam jumlah besar, dalam berbagai bentuk. Limbah harus dikelola dengan baik sesuai dengan jenisnya dan harus segera dikeluarkan dari lokasi proyek.

o. Keadaan Darurat

Perlu disusun prosedur keadaan darurat sesuai dengan kondisi dan sifat bahaya proyek misalnya bahaya kebakaran, kecelakaan, peledakan dsb. SOP darurat harus disosialisasikan dan dilatih kepada semua pekerja.

p. *Accident Investigation and Reporting System*

Semua kecelakaan dan kejadian selama proyek harus diselidiki oleh petugas yang terlatih dengan tujuan untuk mencari penyebab utama agar kejadian serupa tidak terulang kembali. Semua kecelakaan/kejadian harus dicatat dan dibuat analisa serta statistic kecelakaan. Digunakan sebagai bahan dalam rapat komite K3 Proyek.

q. Audit K3

Secara berkala dilakukan audit K3 sesuai dengan jangka waktu proyek. Audit K3 berfungsi untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan pelaksanaan K3 dalam proyek sebagai masukan pelaksanaan proyek berikutnya sebagai masukan dalam memberikan penghargaan K3.

D. BPJS Ketenagakerjaan

1. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

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

Sebelum bertansformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan, program jaminan sosial tenaga kerja dijalankan oleh PT. Jamsostek (Persero). Program Jamsostek yaitu memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Setelah mengalami proses yang panjang, selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang tersebut berhubungan dengan

Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 tentang perubahan Pasal 34 Ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Pada tahun 2011, ditetapkanlah Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat Undang-Undang, pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi badan hukum publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransforksi menjadi BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai tanggal 1 Juli 2015. Adapun proses transformasi PT Jamsostek dilakukan dalam dua tahap, yaitu:¹⁰⁵

- a. Masa peralihan PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan berlangsung selama 2 (dua) tahun, mulai 25 November 2011 sampai dengan 31 Desember 2013. Tahap pertama diakhiri dengan pendirian BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan melanjutkan penyelenggaraan tiga program Jamsostek, yaitu program kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan jaminan kematian paling lama 18 (delapan belas) bulan kemudian (1 Januari 2014 s/d 3 Juni 2015). Ketentuan-ketentuan penyelenggaraan ketiga program tersebut masih berdasarkan pada Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- b. Tahap penyiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian sesuai dengan ketentuan Undang-Undang SJSN. Persiapan tahap kedua berlangsung selambat-lambatnya hingga 30 Juni 2015 dan diakhiri dengan beroperasinya BPJS

¹⁰⁵ Asih Eka Putri, *Paham Transformasi Jaminan Sosial Nasional*, CV Komunitas Pejanten Mediatama, Jakarta, 2014, hlm 31

Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan keempat program tersebut sesuai dengan ketentuan Undang-Undang SJSN selambatnya pada 1 Juli 2015.

Seperti halnya pembubaran PT Askes (Persero), pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi dan PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Semua aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum PT Jamsostek (Persero) menjadi asset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan. Semua pegawai PT Jamsostek (Persero) menjadi pegawai BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketengakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak kepada setiap orang yang telah membayar iuran apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan kerja, memasuki usia lanjut atau pensiun, atau meninggal dunia. Adapun perlindungan yang diberikan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja, diantaranya:¹⁰⁶

a. **Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Program JKK memberikan perlindungan atas resiko-resiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali.

b. **Jaminan Kematian (JKM)**

Program JKM diselenggarakan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya

¹⁰⁶ Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, *Buku Tanya Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK)*, Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Jakarta, 2016, hlm 22

penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam rangka meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang

c. **Jaminan Pensiun (JP)**

Melalui program JP, penerima manfaat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak setiap bulannya apabila pekerja mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun. Usia pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun. Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 tahun. Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun, dan selanjutnya akan bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.

d. **Jaminan Hari Tua (JHT)**

Program JHT ditujukan sebagai pengganti terputusnya tenaga kerja karena meninggal, catat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua ditambah dengan hasil pengembangannya. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja:

- 1) Mencapai umur 55 tahun atau meninggal atau cacat total tetap
- 2) Berhenti bekerja yang telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 1 bulan
- 3) Pergi keluar negeri dan tidak kembali lagi atau menjadi TNI, POLRI, dan ABRI

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Asih Eka Putri, *Paham Transformasi,.. Ibid*, hlm 31-33

2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah menjadi badan penyelenggaraan jaminan sosial kebanggaan bangsa yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan dan Misi BPJS Ketenagakerjaan yaitu melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

- a. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- b. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- c. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

3. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Seluruh pekerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, termasuk orang asing yang telah bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia dan telah membayar iuran. Peserta program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan untuk saat ini terdiri atas:¹⁰⁸

- a. Pekerja Penerima Upah (PPU) adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja, baik penyelenggara negara ataupun selain penyelenggara negara, dengan menerima gaji atau upah. PPU yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara meliputi:
 - 1) Pekerja pada perusahaan;
 - 2) Pekerja pada orang perseorangan; dan
 - 3) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- b. Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri. Pekerja bukan penerima upah meliputi:
 - 1) Pemberi kerja;
 - 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
 - 3) Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.

¹⁰⁸ Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, *Buku, ... Ibid*, hlm 23

4. Prinsip Penyelenggaraan Program BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggaran program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan sebagai bagian dari SJSN menganut prinsip-prinsip yang sama dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan SJSN, diantaranya:¹⁰⁹

- a. Kegotongroyongan
Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang berisiko rendah membantu yang berisiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotongroyongan ini jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi keseluruhan rakyat Indonesia.
- b. Nirlaba
Pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.
- c. Keterbukaan
Mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
- d. Kehati-hatian
Pengelolaan dana dilakukan secara cermat, teliti, aman, dan tertib.
- e. Akuntabilitas
Pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan dilakukan dengan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. Portabilitas.
Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- g. Kepesertaan bersifat wajib.
Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh penduduk menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja penerima upah, sementara pekerja bukan penerima upah dapat menjadi peserta secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh penduduk.

¹⁰⁹ Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, *Buku,...* *Op.Cit*, hlm 10-11

h. Dana amanat

Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan dana titipan peserta kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

i. Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam Undang-Undang ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

5. Hubungan Hukum Antara BPJS dan Perusahaan Serta Pekerja

Setiap pekerja yang dinyatakan diterima dalam suatu perusahaan akan diikat dalam suatu perjanjian atau kontrak kerja. Didalamnya terdapat beberapa hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang harus dipenuhi. Salah satu hak dan kewajiban tersebut berkaitan dengan pemberian perlindungan berupa jaminan sosial. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja merupakan kewajiban perusahaan yang harus diwujudkan agar para pekerja mendapatkan perlindungan dari setiap risiko sosial ekonomi yang dapat mengancamnya sewaktu-waktu dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian perlindungan ini juga merupakan wujud dipenuhinya hak-hak setiap pekerja sesuai dengan amanat dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Peraturan Perundang-Undangan yang terkait.

Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dirumuskan bahwa, “Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.”

Berdasarkan rumusan ini, unsur-unsur Peserta ialah:

- a. Setiap orang, baik warga negara Indonesia (WNI) maupun warga negara asing (WNA) yang minimal bekerja di Indonesia selama 6 bulan;
- b. Membayar iuran.

Rumusan dan unsur-unsur tersebut menjelaskan bahwa kepesertaan pada BPJS merupakan keharusan yang juga dipertegas dalam Pasal 14 Undang-Undang No 24

Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bahwa Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.” Jaminan perlindungan hukum yang diarahkan oleh ketentuan peraturan perundangan mengenai Jaminan Sosial baik menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maupun dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, mengatur agar terwujud suatu landasan hukum bagi penerapan atau implementasi program Jaminan Sosial, khususnya di bidang Ketenagakerjaan.

Hubungan hukum yang terjalin dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pada dasarnya adalah hubungan hukum perjanjian atau kontraktual antara peserta dengan BPJS Ketenagakerjaan. Akibat hukum dari adanya suatu perjanjian tersebut yaitu dalam bentuk hak dan kewajiban. Kemudian, hak dan kewajiban ini tidak lain adalah hubungan timbal balik dari pada para pihak, maksudnya kewajiban di pihak pertama merupakan hak bagi pihak kedua, begitu pun sebaliknya, kewajiban di pihak kedua merupakan hak bagi pihak pertama. Jadi dengan demikian akibat hukum disini tidak lain adalah pelaksanaan dari pada perjanjian itu sendiri. Adapun hubungan kewenangan antara BPJS dan Pekerja serta Pemberi Kerja, mencakup:¹¹⁰

- a. Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja untuk melakukan pendaftaran dan pembayaran iuran.
- b. Wewenang BPJS untuk menagih iuran jaminan sosial.
- c. Wewenang BPJS untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Pekerja dan Pemberi Kerja dalam memenuhi ketentuan peraturan perundangan di bidang jaminan sosial.

¹¹⁰ Asih Eka Putri, *Paham BPJS “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”*, CV Komunitas Pejaten Mediatama, Jakarta, 2014, hlm 52

- d. Wewenang BPJS untuk memberi sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya, serta melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lainnya.
- e. Izin/persetujuan BPJS kepada Peserta untuk memperoleh manfaat pelayanan atau manfaat santunan.
- f. Pemberian status peserta kepada Pekerja dan Pemberi Kerja yang telah mendaftar dan membayar iuran.
- g. Pemberian identitas tunggal kepada Pekerja dan Pemberi Kerja yang telah mendaftar dan membayar iuran.
- h. Pemberian informasi tentang hak dan kewajiban peserta, serta prosedur penyelenggaraan jaminan sosial.
- i. Pekerja dan Pemberi Kerja berhak untuk menyampaikan keluhan atau pengaduan, kritik dan saran baik secara lisan maupun tulisan kepada BPJS Ketenagakerjaan
- j. Pekerja dan pemberi kerja wajib melaporkan jika adanya perubahan data kepesertaan
- k. Kewajiban pekerja dan pemberi kerja untuk menjaga kartu peserta agar tidak hilang, rusak atau dimanfaatkan oleh orang yang tidak berhak
- l. Pemberian informasi saldo dana jaminan hari tua dan besar hak pensiun.
- m. BPJS berhak mendapatkan dana operasional bersumber dari dana jaminan sosial atau dari sumber lainnya yang sah untuk penyelenggaraan program jaminan sosial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 11 huruf a Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, ditentukan bahwa “BPJS berwenang untuk menagih pembayaran iuran.” Ketentuan ini dijelaskan bahwa, yang dimaksud dengan “menagih” adalah meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan, atau kekurangan pembayaran. Dari aspek hukum perjanjian atau hukum kontrak, sebenarnya para peserta yang memiliki tunggakan beberapa bulan bahkan beberapa tahun, telah melakukan wanprestasi menurut ketentuan dalam hukum perjanjian.

Bentuk wanprestasi yang biasa dilakukan oleh peserta dapat terjadi ketika mulainya pendaftaran sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, kemudian tidak lagi memenuhi kewajibannya membayar iuran, kemungkinan lainnya terjadi wanprestasi berupa terlambat memenuhi prestasi, misalnya peserta yang menunggak beberapa bulan

atau beberapa tahun iuran yang diwajibkan untuk dibayarkan setiap bulannya. Dalam penerapan sekaligus penanggulangan timbulnya wanprestasi seperti terlambat membayar iuran, BPJS Ketenagakerjan senantiasa memberikan surat peringatan untuk mengingatkan kewajiban para peserta yang tertunggak tersebut. Substansi dan politik hukum pembentukan BPJS bidang Ketenagakerjaan tidak semata-mata berorientasi bisnis, melainkan jauh lebih luas yaitu sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di Bidang Jasa Konstruksi Melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kota Palembang, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kontrak kerja konstruksi yang dilakukan antara PT. Hutama Karya (Persero) dengan PT. Hutama Karya Infrastruktur dalam pembangunan proyek telah sesuai dengan ketentuan Pasal 47 Ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi. Penyusunan kontrak tersebut juga telah mencantumkan unsur-unsur penting yang wajib ada dalam klausula suatu kontrak kerja konstruksi. Sehingga kontrak tersebut dapat dikatakan sah karena dalam penyusunan dan pembuatannya telah memenuhi syarat-syarat keabsahan suatu kontrak.
- b. PT Hutama Karya Infrastruktur telah mendaftarkan pekerjanya yang tergabung dalam proyek pembangunan jalan tol Palembang-Indralaya ke dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 20.421 orang. Pendaftaran tersebut dilakukan pada tanggal 12 Januari 2016 di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Palembang.
- c. Penegakan hukum yang dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang tidak patuh dengan amanat peraturan perundang-

undangan dilakukan dengan membentuk petugas Pengawas dan Pemeriksa (Wasrik) yang mempunyai tugas untuk memeriksa dan melakukan pengawasan kepada perusahaan atas kepatuhan dalam menyelenggarakan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta melakukan kerjasama dengan pihak Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dan Dinas Tenaga Kerja untuk menindaklanjuti perusahaan yang bermasalah tersebut. Untuk PT. Hutama Karya Infrastruktur tidak ada penerapan sanksi yang pernah diberikan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan karena selama menjadi peserta tidak ada catatan pelanggaran yang dilakukan.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan dan dijadikan bahan pertimbangan sehubungan dengan Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di Bidang Jasa Konstruksi Melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kota Palembang, diantaranya:

- a. Diharapkan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan sosialisasi mengenai kewajiban perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan untuk lebih intensif. Selain itu sosialisasi tidak hanya dilakukan pada waktu awal berlakunya kebijakan tersebut melainkan sosialisasi harus diberikan langsung kepada seluruh lapisan masyarakat. Hal tersebut dikarenakan tidak semua masyarakat baik sebagai pekerja penerima upah maupun pekerja bukan penerima upah telah memahami kebijakan dari pemerintah tersebut.
- b. Diharapkan dalam proses pengajuan klaim manfaat program jaminan sosial yang dilakukan oleh peserta, Pihak BPJS Ketenagakerjaan untuk lebih

mempermudah prosesnya karena selama ini keluhan terbanyak dari masyarakat terhadap BPJS adalah mengenai proses pengajuan klaim yang dinilai cukup rumit dan lama.

- c. Diharapkan kepada seluruh perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi kesadaran dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerjanya. Karena pada dasarnya antara pengusaha dan pekerja memiliki ketergantungan dan saling membutuhkan. Oleh sebab itu keduanya harus mendapatkan hak-haknya masing-masing sesuai keadilan demi terciptanya kesejahteraan pekerja dan pengusaha.
- d. Diharapkan dalam upaya penegakan hukum dan sanksi, tidak hanya diberlakukan kepada pekerja atau perusahaan yang telah melakukan kewajibannya kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan tetapi juga diberikan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan yang melakukan pelanggaran. Agar penegakan hukum dapat berjalan dengan adil sehingga tidak hanya memihak dari pihak BPJS Ketenagakerjaanya saja.
- e. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang saat ini dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan diharapkan mampu mengusahakan pemberian jaminan dengan kualitas yang lebih baik lagi demi menanamkan kesadaran akan pentingnya jaminan sosial bagi tenaga kerja. Serta memberlakukan segala kebijakan dengan tegas sebagai suatu perwujudan proses kedisiplinan menuju penyelenggaraan layanan yang bersih dan teratur sehingga tujuan Indonesia untuk mensejahterakan rakyatnya dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- A. Hamzah, 1997, *Penegakan Hukum Lingkungan*, Jakarta: CV. Sapta Artha Jaya
- A'an Efendi, dkk, 2016, *Teori Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika
- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- _____, 2011, *Hukum Asuransi Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti
- _____, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Abdul Rachmad Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta: Rajawali Pers
- Asih Eka Putri, 2014, *Paham BPJS “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”*, Jakarta: CV Komunitas Pejaten Mediatama
- _____, 2014, *Paham JKN “Jaminan Kesehatan Nasional”*, Jakarta: CV. Komunitas Pejanten Mediatama
- _____, 2014, *Paham SJSN “Sistem Jaminan Sosial Nasional”*, Jakarta: CV Komunitas Pejaten Mediatama
- _____, 2014, *Paham Transformasi Jaminan Sosial Nasional*, Jakarta: CV Komunitas Pejanten Mediatama

- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Asiyanto, 2005, *Manajemen Produksi Untuk Jasa Konstruksi*, Jakarta: Pradnya Paramita
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Burhan Ashsofa, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2012, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Ed-Revisi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- P.Joko Subagyo, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana
- Ridwan HR, 2011, *Hukum Administrasi Negara (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Salim HS, 2012, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers
- Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Sendjun H. Manullang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Soejono, 1996, *Kejahatan dan Penegakan Hukum di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press
-
- _____ dan Sri Mamudji, 2013, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: Rajawali Pers
-
- _____ , 2015, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers

Suma'mur P.K, 2003, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Suratman dan Philips Dillah, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta

Tim Visi Yustisia, 2014, *Panduan Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun)*, Jakarta: Visi Media

Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, 2016, *Buku Tanya Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK)*, Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan

Wirdyaningsih, dkk, 2005, *Bank dan Asuransi Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers

_____, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers

Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers,

Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika

B. Karya Ilmiah

Ayu Wahyuni Maku, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Privatum Vol. V/No. 5/Jul/2017

Banu Abdillah, 2013, *Wacana HAM Edisi I/Tahun Xi/2013*, Jakarta: Komnas HAM

Christie Pricilia Pelealu dan Jermias Tjakra, B. F. Sompie, 2015, *Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus: Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall)*, Manado: Universitas Sam Ratulangi Fakultas Teknik Jurusan Sipil, Jurnal Sipil Statik Vol.3 No.5 Mei 2015 (331-340) ISSN: 2337-6732

Direksi BPJS Ketenagakerjaan, 2015, *Bridge “Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja”*, Volume 07, Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan

FX.Sumarja, 2015, *Politik Hukum Larangan Kepemilikan Tanah Hak Milik Oleh Orang Asing Untuk Melindungi Hak-Hak Atas Tanah Warga Negara Indonesia*, Disertasi, PDIH, Semarang: Universitas Diponegoro

Kasnadi, 2013, *Gambaran Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Konstruksi Pada Pekerja PT. Hutama Karya (Persero) (Pembangunan Condotel Hertasning Kota Makassar)*, Tesis, Makasar: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar

Mochamad Adib Zain, dkk, 2014, *Konsistensi Pengaturan Jaminan Sosial Terhadap Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Penelitian Hukum Volume 1, Nomor 2, Magister Ilmu Hukum dan Bagian Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada,

Rijuna Dewi, 2006, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*, Tesis Fakultas Ekonomi, Medan: Universitas Sumatera Utara

C. Perundang-Undangan dan Peraturan Lainnya

Undang-Undang Republik Indonesia No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Republik Indonesia No 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 10 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja Serta Kegiatan

Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 23 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Saksi Administratif Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja, BAB II Penjelasan Tentang Pengertian Teknis

Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 01 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengawasan Dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

D. Internet

Admin, <https://kppip.go.id/proyek-prioritas/jalan/15-ruas-jalan-tol-trans-sumatera/>

Admin, <http://www.hutamakarya.com/visi-misi>

Banu Abdillah, 2013, [https://www.komnasham.go.id/files/20130921-wacana-ham-edisi-1-tahun-2013-\\$ASA37Q.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/20130921-wacana-ham-edisi-1-tahun-2013-$ASA37Q.pdf)