

**PENERAPAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA
DI PT KALIREJO LESTARI**

(Skripsi)

Oleh:

**Reka Febri Lovia
2152011115**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK
PENERAPAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA
DI PT KALIREJO LESTARI

Oleh:
Reka Febri Lovia

Perusahaan di bidang industri dan perkebunan memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi, terutama saat menggunakan alat berat atau mesin dalam proses produksi. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), perusahaan wajib memberikan perlindungan kepada pekerja melalui program JKK yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, kecelakaan kerja masih sering terjadi, salah satunya disebabkan oleh kelalaian karyawan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara benar, sehingga risiko kecelakaan tidak dapat sepenuhnya dihindari meskipun ada perlindungan hukum dan prosedur keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja dan mengidentifikasi faktor penghambat dalam penerapan jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja di PT Kalirejo Lestari.

Penelitian ini menggunakan Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Pendekatan Yuridis Normatif dilakukan dengan mengkaji bahan hukum berupa teori hukum, prinsip-prinsip hukum, serta peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan topik penelitian. Sementara itu, pendekatan Yuridis Empiris dilakukan melalui wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT Kalirejo Lestari telah berjalan sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor 49 Tahun 2023, dimulai dengan pendaftaran seluruh karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan, melakukan sosialisasi dan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD), menerapkan prosedur penanganan dan klaim kecelakaan kerja, memberikan manfaat JKK dan memberikan perlindungan kepada karyawan. Faktor penghambat dalam penerapan jaminan kecelakaan kerja di PT Kalirejo Lestari yaitu masih kurangnya pemahaman dan edukasi program JKK dan kelalaian serta pengabaian penggunaan APD oleh karyawan.

Kata kunci: Pekerja, Kecelakaan Kerja, perlindungan pekerja.

ABSTRACT
***IMPLEMENTATION OF WORK ASSIDENT INSURANCE FOR
EMPLOYEES
AT PT. KALIREJO LESTARI***

By:
Reka Febri Lovia

Companies in the industrial and plantation sectors have a high risk of occupational accidents, especially when using heavy equipment or machinery in the production process. According to Government Regulation Number 49 of 2023 concerning the Implementation of the Work Accident Insurance Program (JKK), companies are required to provide protection to workers through the JKK program managed by BPJS Ketenagakerjaan. Nevertheless, occupational accidents still frequently occur, one of which is caused by employee negligence in properly using Personal Protective Equipment (PPE), so the risk of accidents cannot be entirely avoided despite legal protection and safety procedures. This study aims to understand the implementation of the Work Accident Insurance and identify inhibiting factors in the application of work accident insurance for workers at PT Kalirejo Lestari.

This research uses Normative Juridical and Empirical Juridical approaches. The Normative Juridical approach is conducted by reviewing legal materials such as legal theories, legal principles, and legislation relevant to the research topic. Meanwhile, the Empirical Juridical approach is carried out through interviews. The data analysis used in this study is qualitative.

Research results indicate that the implementation of the Work Accident Insurance at PT Kalirejo Lestari has been carried out in accordance with Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 49 of 2023, starting with the registration of all employees with BPJS Ketenagakerjaan, conducting socialization and providing Personal Protective Equipment (PPE), implementing procedures for handling and claiming work accidents, providing Work Accident Insurance benefits, and offering protection to employees. The inhibiting factors in the implementation of work accident insurance at PT Kalirejo Lestari are the lack of understanding and education regarding the Work Accident Insurance program, as well as negligence and disregard for the use of PPE by employees..

Keywords: Workers, Work Accidents, Worker Protection

**PENERAPAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA
DI PT KALIREJO LESTARI**

**Oleh
Reka Febri Lovia**

Skripsi

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

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

: **PENERAPAN JAMINAN KECELAKAAN
KERJA BAGI PEKERJA DI PT KALIREJO
LESTARI**

Nama Mahasiswa

: **Reka Febri Iovia**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2152011115**

Bagian

: **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas

: **Hukum**



1. **Komisi Pembimbing**

Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum
NIP 196108051989031005

Ati Yuniati, S.H., M.H
NIP 197806292005012001

2. **Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**

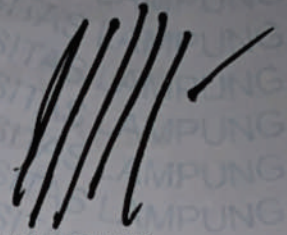
Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H
NIP 198403212006042001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

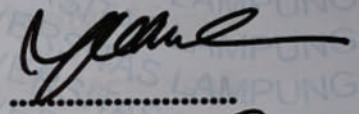
Ketua

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



Sekretaris

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



Penguji Utama

: Sri Sulastuti, S.H., M.hum



2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal lulus ujian skripsi : 30 September 2025

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reka Febri Lovia
Nomor Pokok Mahasiswa : 2152011115
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: **"Penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja di PT Kalirejo Lestari"** adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut Plagiarisme. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 07 Agustus 2025



Reka Febri Lovia
NPM 2152011115

RIWAYAT HIDUP



Bernama lengkap Reka Febri Lovia, Penulis dilahirkan di Srimulyo 12 februari 2003, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Widodo dan Ibu Watni Kurniasih.

Penulis Mengawali Pendidikan di TK Asiyah Sridadi pada tahun 2008, kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 3 Srimulyo hingga tahun 2015 lalu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kalirejo hingga tahun 2018, dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kalirejo hingga tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTTO

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmy memaklumkan, Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat”
(QS. Ibrahim Ayat 7)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan dengan segenap kerendahan hati kepada:

Kedua Orang Tuaku tercinta,

Bapak Widodo dan Ibu Watni Kurniasih.

Adikku tersayang

Naysila Khalifah,

Atas rasa cinta dan kasih sayang yang tidak ada batasnya, doa yang tidak pernah putus serta perjuangan yang tidak ada habisnya yang telah diberikan kepadaku demi keberhasilanku di masa mendatang.

Terimakasih atas doa, dukungan serta pengorbanan yang diberikan demi keberhasilanku.

Almamaterku

Universitas Lampung

SANWACANA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja di PT Kalirejo Lestari” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing I yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya, mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, saran, dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
2. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah membantu penulis dengan penuh kesabaran, kesediaan meluangkan waktunya, mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
3. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum, selaku pembahas I yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun terhadap skripsi ini;
4. Bapak Rifkha Yudhi, S.H., M.H selaku Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun terhadap skripsi ini;

5. Bapak Ahmad Saleh, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. Muhammad Fakih, S. II., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
7. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Seluruh dosen dan karyawan/I Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang luar biasa selama ini kepada penulis dalam masa studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
9. Bapak Supenok selaku Manajer PT Kalirejo Lestari yang telah mengizinkan dan memberi akses untuk saya sehingga bisa melakukan penelitian;
10. Bapak Deni Agus Saputra selaku kepala staf maintenance PT kalirejo Lestari dan Bapak Hariono, Bapak Asep dan Bapak Pebri selaku pekerja PT Kalirejo Lestari yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu Penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
11. Kedua Orang tuaku Bapak Widodo dan Ibu Watni Kurniasih yang tidak pernah berhenti memberiku kasih sayang, semangat, motivasi, selalu melindungiku dalam setiap doa dan selalu mendukung segala pilihan yang diambil selama dari kecil hingga dewasa ini;
12. Adikku tersayang, Naysila Khalifah yang telah memberikan semangat dan dukungan yang besar serta perhatian yang selalu diberikan
13. Kepada Fenti Andriani Sayfitri yang sudah berjuang bersama untuk melangkah di dunia perkuliahan dari semester satu sampai akhir perkuliahan, terimakasih atas waktu dan kenangan yang selalu kita lewati bersama dan terimakasih sudah mendengarkan keluh kesah penulis dari awal perkuliahan hingga akhir
14. Untuk sahabat-sahabatku Nanda Arum Rahmawati S.M., Fitri Destyani Nurjanah S.Pd., Rizky Silfiana Putri, Ulia Hasna Salsabila, Ratna

Febita Rahayu yang selalu memberi semangat, dan menjadi tempat cerita penulis tentang segala hal tanpa takut untuk dihakimi

15. Untuk Giri Kusuma Jaya, Neny Safira, Firdaus Adi Putra, Mukti Nugroho, yang selalu menghibur, meluangkan waktu untuk berkumpul mengobrol tentang kehidupan dan membuat tawa disaat kegalauan saat menyusun skripsi
16. Rekan-rekan HIMA HAN 2021 yang telah membantu penulis dalam menjalankan perkuliahan dan membentuk selayaknya keluarga kecil, serta saling menguatkan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga mimpi kita tercapai sebagai buah dari perjuangan saat ini;
17. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung;
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya dalam proses penulisan skripsi ini, dan penulis sangat menyadari bahwasannya masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa menjadi referensi positif bagi pembacanya, dan menjadi manfaat bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuannya di bidang hukum.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bandar Lampung, 2025
Penulis

Reka Febri Lovia

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Ruang Lingkup.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan	8
2.1.1 Hukum Ketenagakerjaan.....	8
2.1.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	10
2.1.3 Hubungan Kerja	11
2.1.4 Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	13
2.2 Tinjauan Umum Perlindungan Tenaga Kerja.....	21
2.1.1 Perlindungan Tenaga Kerja	21
2.2.2 Jenis Perlindungan Tenaga Kerja	22
2.2.3 BPJS Ketenagakerjaan.....	25
2.2.4 Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Sumber Data	33

3.2.1 Sumber Data Primer	33
3.2.2 Sumber Data Sekunder	34
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	35
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data	35
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data	35
3.4 Analisis Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.2 Penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja di PT Kalirejo Lestari.....	41
4.2.1 Kepesertaan dan Kewajiban Pemberi Kerja	41
4.2.2 Penyediaan dan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD).....	44
4.2.3 Prosedur Penanganan dan Klaim Kecelakaan Kerja	46
4.2.4 Manfaat dan Perlindungan yang Diterima Karyawan	49
4.3 Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi pekerja di PT Kalirejo Lestari	55
4.3.1 Kurangnya Pemahaman dan Edukasi Program JKK	55
4.3.2 Kelalaian dan Pengabaian Penggunaan APD	57
BAB V PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja juga dapat diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dapat bekerja secara perseorangan, persekutuan, atau pada suatu badan hukum. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹.

Pekerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi perusahaan yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan sosial sebagai pekerja. Tidak dapat dipungkiri, jika di dalam suatu kegiatan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi, terdapat berbagai kejadian yang berada di luar perhitungan skala produktivitas. Seperti halnya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian dalam suatu produktivitas,

¹ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

juga terdapat hal-hal yang berkaitan dengan buruknya pengolahan finansial produksi.

Perlindungan bagi Pekerja/Buruh di Indonesia sangat penting untuk menjamin kesejahteraan dan keamanan mereka, sebagaimana perlindungan pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, pasal 27 ayat (2) juga mengingatkan warga Negara untuk saling menghormati pekerjaan dan penghidupan orang lain, termasuk untuk mendapatkan perlindungan kerja. Pasal ini menjadi landasan hukum perlindungan hak-hak pekerja dan menunjukkan komitmen Negara untuk menjamin kesejahteraan masyarakat melalui ketenagakerjaan yang adil dan layak.

Pekerja mempunyai beberapa hak yang perlu dilindungi oleh hukum. Beberapa hak tersebut yaitu Hak atas upah yang adil, termasuk upah minimum, upah lembur, dan upah saat tidak masuk kerja, hak atas jam kerja yang wajar, hak atas cuti, hak untuk mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama, hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk penggunaan peralatan pelindung diri, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, hak untuk ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh, hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, hak atas penempatan tenaga kerja, dan hak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dijelaskan mengenai jaminan sosial bagi tenaga kerja pada Pasal 28 (H) ayat (3) UUD 1945 bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.” Selain itu juga dijelaskan dalam Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

²Dengan dibuatnya undang-undang tersebut untuk melindungi hak pekerja perlu

² Dian Ayu Nurul Muthoharoh dan danang Ari Wibowo, Return to work sebagai bentuk Jaminan Kecelakaan

menyeimbangkan sistem jaminan sosial yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) sebagai jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS, adalah lembaga khusus yang bertugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi masyarakat, PNS, serta pegawai swasta. Program ini mulai diselenggarakan pada tahun 2014 melalui dasar hukum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)³. Terdapat dua jenis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menjelaskan bahwa BPJS Kesehatan yaitu jaminan yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar seluruh rakyat Indonesia memperoleh manfaat pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam mewujudkan sistem jaminan sosial nasional bidang Kesehatan. BPJS Kesehatan juga merupakan badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya⁴.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan penyelenggara jaminan Sosial (BPJS). Setiap pekerja dalam sebuah perusahaan wajib didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaannya, kewajiban itu berlaku untuk perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih,

Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, Vol 1 no 2, Jurnal Hukum Lex Generalis, 2020

³ Redaksi OCBC NISP, BPJS Adalah: Pengertian Jenis dan Layanan yang disediakan, OCBC, 3 Januari 2022,

<https://www.ocbc.id/id/article/2022/01/03/bpjs>

⁴ Dian ayu Nurul Muthoharoh dan Danang Ari Wibowo, Return to work sebagai bentuk Jaminan Kecelakaan

Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, Vol 1 No 2, Jurnal hukum Lex Generalis, 2020

perusahaan yang membayar total upah bulanan sebesar Rp1.000.000 atau lebih dan pemberi kerja selain penyelenggara. Perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa buruh dan pegawai harian lepas berhak menerima jaminan sosial. Jadi perusahaan wajib mendaftarkannya sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Namun karena pekerja lepas tidak mempunyai ikatan dengan perusahaan, jaminan sosial yang akan diterima buruh atau pegawai lepas adalah BPJS Bukan Penerima Upah (BPU). BPJS Bukan Penerima Upah adalah salah satu jenis kepesertaan dalam program BPJS ketenagakerjaan yang ditunjukkan untuk pekerja yang bekerja secara mandiri dan tidak menerima upah regular dari pemberi kerja. Ciri dari pekerja Bukan Penerima Upah yaitu pekerja tidak terdaftar oleh perusahaan dan iuran ditentukan berdasarkan penghasilan.

Dalam BPJS Ketenagakerjaan terdapat beberapa hak yang didapatkan pekerja yaitu, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang memberikan perlindungan kepada pekerja saat berangkat, bekerja, hingga pulang, manfaat JKK yaitu, bebas biaya perawatan sesuai indikasi medis, perawatan homecare jika diperlukan, santunan sementara tidak mampu bekerja (SSTMB), santunan cacat, rehabilitas berupa alat bantu atau alat ganti, dan santunan kematian jika kecelakaan menyebabkan meninggal dunia. Jaminan Kematian (JKM) yang memberikan santunan kematian sebesar Rp20.000.000 , santunan berkala yang dibayarkan sekaligus besar Rp12.000.000, biaya pemakaman sebesar Rp10.000.000, dan beasiswa pendidikan untuk paling banyak dua anak peserta. Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan manfaat bagi pekerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menjelaskan bahwa Program Jaminan sosial sendiri meliputi, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan

Jaminan Kematian (JKM). Kedua program jaminan sosial ini tentunya sangat penting untuk pekerja di Indonesia. Program Jaminan Kecelakaan Kerja ini memberikan manfaat seperti, menerima santunan bagi karyawan yang tidak mampu bekerja, menerima santunan cacat untuk setiap individu, menerima santunan cacat total untuk setiap individu dan menerima santunan kematian. Serta manfaat dari Program Jaminan Kematian (JKM) yaitu ahli waris dapat menerima uang tunai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya, yang tidak berkaitan dengan kecelakaan kerja yang dialaminya⁵.

Program Perlindungan Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan Kematian ini akan memberikan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya karena akan terhindar dari kesulitan keuangan ketika mengalami sebuah kecelakaan kerja atau kematian akibat dari pekerjaannya. Pada akhirnya program perlindungan ini juga dapat meningkatkan produktivitas nasional, karena dengan adanya perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian maka pekerja akan semakin bersemangat untuk bekerja karena merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, perlindungan ini juga akan mampu meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat karena pekerja yang dilindungi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perekonomian nasional.

Bagi tenaga kerja, jaminan sosial sangat dibutuhkan karena kecelakaan kerja bisa saja terjadi di perusahaan manapun salah satunya yakni perusahaan pengolahan kelapa Sawit. Tentunya jaminan sosial ini sangat dibutuhkan oleh mereka, karena mereka tidak akan pernah tahu kapan kecelakaan kerja dapat terjadi yang menyebabkan kecacatan ataupun meninggal dunia. Program jaminan sosial ini harus menjadi perhatian pemerintah, agar pemerintah dapat memberikan peringatan/sanksi kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerja mereka kedalam anggota jaminan sosial tersebut.

PT Kalirejo Lestari merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerjanya. Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah, dan bergerak di bidang

⁵ Junaidi Abdullah, Bentuk-bentuk Jaminan sosial dan manfaatnya bagi tenaga kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Vol 1, Jurnal Hukum dan Hukum Islam, 2018.

pengolahan kelapa sawit menjadi produk utama berupa Crude Palm Oil (CPO) dan inti sawit (kernel). Dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 96 orang, PT Kalirejo Lestari memiliki proses produksi yang melibatkan mesin-mesin berat dan kegiatan yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan kerja. Meskipun frekuensi kecelakaan kerja di perusahaan ini tergolong rendah, yaitu hanya terjadi sekitar satu kali dalam setahun, insiden yang terjadi cukup serius. Contohnya, pernah terjadi kecelakaan di mana seorang karyawan mengalami cedera parah ketika tangannya tersangkut di mesin penggiling, yang mengakibatkan kehilangan ibu jarinya. Selain itu, kecelakaan kerja terakhir yang tercatat pada tahun 2024 melibatkan seorang pekerja yang tersiram air panas saat menjalankan tugasnya. Kejadian-kejadian tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat kecelakaan kerja di PT Kalirejo Lestari tidak sering terjadi, risiko tetap ada dan dapat berdampak signifikan bagi keselamatan pekerja. Oleh karena itu, penerapan jaminan kecelakaan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial bagi para pekerja di perusahaan ini. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk menulis skripsi berjudul **PENERAPAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA DI PT KALIREJO LESTARI.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana penerapan jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja di PT Kalirejo Lestari?
2. Apakah faktor-faktor penghambat dalam p Penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja di PT Kalirejo Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja di PT Kalirejo Lestari

2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam penerapan jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja di PT Kalirejo Lestari

1.4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari ruang lingkup keilmuan dan ruang lingkup objek kajian. Ruang lingkup penelitian ini termasuk dalam bidang keilmuan Hukum Administrasi Negara (HAN), khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Penerapan jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja di PT Kalirejo Lestari.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi bagi bidang Ilmu Administrasi Negara (HAN), khususnya dalam mempelajari penerapan jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Kalirejo Lestari Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

2.1.1 Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada masa lalu dikenal sebagai hukum buruh yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Tenaga kerja memiliki makna yang lebih luas jika dibandingkan dengan istilah buruh. Oleh karena itu, perlu untuk mengubah pandangan mengenai penggunaan istilah ini, sehingga istilah ketenagakerjaan lebih tepat digunakan dalam diskusi hukum ini. Ini sejalan dengan istilah yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan⁶.

Imam Soepomo mengemukakan pandangan dari para pakar hukum tentang pengertian hukum ketenagakerjaan, yang memiliki beragam tafsiran, yaitu sebagai berikut:

- 1) Molenaar berpendapat bahwa "*arbeidsrecht*" merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada dasarnya mengatur interaksi antara pekerja dan pemilik usaha, antara sesama pekerja, serta antara pekerja dan pihak berwenang.
- 2) Mr. M. G. Levenbach mendefinisikan *arbeidsrecht* sebagai aspek hukum yang berkaitan dengan relasi kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah bimbingan dan dalam situasi kehidupan yang berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.

⁶ Harahap Arifuddin Muda, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, literasi Nusantara, Malang

- 3) Mr. N. E. H. Van Esveld tidak hanya membatasi ruang lingkup arbeidsrecht pada hubungan kerja di bawah bimbingan, tetapi juga mencakup jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja mandiri yang bertugas dengan tanggung jawab dan risikonya sendiri.
- 4) Mok menjelaskan bahwa arbeidsrecht adalah hukum yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah supervisi orang lain serta dengan kondisi kehidupan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tersebut.
- 5) Prof. Iman Soepomo, S. H. , mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai sekumpulan aturan, baik yang tertulis maupun tidak, yang berkaitan dengan keadaan di mana seseorang bekerja bagi orang lain dengan mendapatkan imbalan berupa upah⁷.
- 6) Soetikno menyatakan bahwa hukum perburuhan mencakup semua ketentuan hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja, yang mengakibatkan seseorang secara pribadi berada di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai kondisi kehidupan yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja tersebut.
- 7) Halim mengungkapkan bahwa perburuhan merupakan norma-norma hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus dipatuhi oleh semua pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja.
- 8) Daliyo menganggap bahwa hukum perburuhan adalah kumpulan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapatkan imbalan sebagai upah.
- 9) Syahrani menyebutkan bahwa hukum perburuhan merupakan keseluruhan peraturan hukum yang mengatur interaksi dalam dunia kerja, yakni hubungan antara pekerja dan majikan serta pihak yang berwenang⁸.

Penekanan dalam konstitusi tertulis yaitu Undang-Undang Dasar (UUD) Proklamasi 1945, Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa; “Setiap individu yang menjadi warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang sesuai

⁷ Suratman, 2019, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Depok

⁸ Asyhadie Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 2019, Hukum Ketenagakerjaan Dalam teori dan Praktik di Indonesia,

PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta Timur

dengan harkat kemanusiaan”. Sasaran ini direalisasikan dalam bentuk hak-hak warga Negara, di mana Negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan kepada rakyatnya. Seperti yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, salah satu tujuan utama reformasi Pemerintahan Republik Indonesia adalah untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia dan tanah air Indonesia serta untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan masyarakat.

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur soal tenaga kerja. Awalnya, hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai hukum perburuhan. Pada era setelah kemerdekaan, ketenagakerjaan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ruang lingkup ketenagakerjaan. Di tahun 1997, undang-undang tersebut diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan⁹.

2.1.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Di dalam pasal 4 undang-undang nomor 13 Tahun 2003, terdapat sejumlah tujuan yang ditetapkan untuk mencapai maksud dari regulasi ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Menyediakan tingkat agensi yang optimal dan penuh perhatian bagi para karyawan
- 2) Menjamin adanya peluang kerja yang disediakan secara adil dan memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia dapat memenuhi kebutuhan untuk pengembangan
- 3) Menjamin bahwa pekerja mendapatkan perlindungan guna meningkatkan kesejahteraan mereka
- 4) Meningkatkan kualitas hidup karyawan beserta keluarganya¹⁰.

⁹ Sulaiman Abdullah dan Andi Wali, 2019, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta

¹⁰ Rahmatsyah, 2023, Hukum Ketenagakerjaan, PT Sonpedia Publishing Indonesia, Kota Jambi

2.1.3 Hubungan Kerja

Hubungan kerja secara garis besar merupakan interaksi antara buruh, pekerja, dan pengusaha setelah adanya suatu perjanjian kerja. Ini adalah kesepakatan di mana satu pihak, yakni buruh atau pekerja, bersedia untuk bekerja untuk pihak lainnya, yaitu pengusaha atau majikan, dengan imbalan upah, sementara majikan berjanji untuk menyediakan pekerjaan bagi buruh dengan membayar gaji¹¹.

Pola hubungan kerja bersifat dinamis dan mengikuti perkembangan masyarakatnya, di mana perubahan masyarakat akan mempengaruhi kaedah hukum serta peraturan yang mengaturnya secara konkret. Peraturan ketenagakerjaan idealnya berjalan seiring dengan perkembangan masyarakat agar hukum tidak tertinggal dari peristiwa yang terjadi. Meskipun peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan telah memberikan dasar-dasar hubungan kerja, perkembangan pesat di bidang bisnis dan teknologi telah menyebabkan perubahan besar dalam dunia usaha yang juga memengaruhi pola hubungan kerja, seperti munculnya perusahaan grup dan gig economy yang menghadirkan hubungan kerja non-konvensional dan non-standar. Selain itu, pandemi COVID-19 juga telah mengubah pelaksanaan hubungan kerja dalam berbagai aspek¹².

Pola hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja di sector formal dan informal memiliki karakteristik yang berbeda. Di sector formal, hubungan kerja terjadi antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja tertulis atau lisan yang mengandung unsur kepercayaan, upah, dan perintah. Hubungan ini diatur secara jelas oleh undang-undang ketenagakerjaan, seperti UU No.13 Tahun 2003, yang memberikan perlindungan hukum, jaminan sosial, dan hak-hak normative bagi pekerja. Hubungan kerja formal biasanya terjadi di perusahaan atau institusi dengan struktur organisasi yang jelas dan adanya kontrak kerja yang mengikat kedua belah pihak.

Sementara itu, di sector informal, hubungan kerja terjadi antara pekerja dan pemberi kerja yang biasanya adalah orang perseorangan atau kelompok usaha

¹¹ Suhartini Endeh dkk, 2020, Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah, PT Grafindo Persada, Depok

¹² Ari Hernawan, 2023, Dasar-dasar dan perkembangan hubungan kerja di Indonesia, UII Press, Sleman

bersama yang tidak badan hukum. Hubungan ini didasarkan pada prinsip saling percaya dan kesepakatan, sering kali tanpa adanya kontrak tertulis, dan pekerja menerima upah, imbalan, atau bagi hasil. Hubungan kerja informal ini belum sepenuhnya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan terbaru, sehingga pekerja sector informal sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, seperti jaminan keselamatan kerja, upah minimum, atau jaminan sosial¹³.

Unsur Hubungan Kerja

Menurut ketentuan yang ditetapkan dalam Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja merupakan interaksi antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berlandaskan perjanjian kerja, dan memiliki beberapa unsur, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 meliputi:

1. Adanya pekerjaan, yang berarti tergantung dari kesepakatan yang dicapai antara buruh dan majikan, dengan syarat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, etika, dan ketertiban umum.
2. Di bawah perintah atau wewenang, yaitu hubungan kerja di mana majikan sebagai pihak yang memberikan pekerjaan memiliki hak dan kewajiban untuk memberi instruksi terkait dengan pekerjaan. Buruh berada dalam posisi untuk mengikuti perintah dan melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, hubungan ini bersifat hierarkis, yang menunjukkan hubungan antara atasan dan bawahan.
3. Adanya upah yang telah ditentukan, yang merujuk pada imbalan yang diterima buruh untuk pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah, sesuai dengan definisi di Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003, adalah hak yang diterima oleh pekerja/buruh dalam bentuk uang sebagai kompensasi yang diberikan oleh pengusaha dan ditetapkan dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, selain itu termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya atas pekerjaan yang sudah atau

¹³ Willy Farianto, 2019, Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan, Sinar Grafika, Yogyakarta

akan dilakukan. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak untuk kehidupan manusia (Pasal 88 ayat (1)). Apa yang dimaksud dengan layak bersifat relatif.

4. Dalam jangka waktu yang ditentukan, yang bisa saja tidak terbatas (pensiun) atau berdasar pada waktu tertentu, menjadi acuan dalam pemberian upah. Sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) UU No. 19 Tahun 2003, setiap pengusaha diwajibkan untuk mematuhi ketentuan mengenai waktu kerja. Ketentuan waktu kerja dijelaskan dalam Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:
 - a) pekerja bekerja tujuh jam sehari dan total empat puluh jam dalam seminggu untuk enam hari kerja; atau
 - b) pekerja bekerja delapan jam sehari dan total empat puluh jam dalam seminggu untuk lima hari kerja.

Ketentuan mengenai waktu kerja yang disebutkan pada ayat (2) tidak berlaku untuk sektor atau pekerjaan tertentu¹⁴.

2.1.4 Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Pekerja/Buruh

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 3 mengenai Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh didefinisikan sebagai setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan dalam berbagai bentuk. Buruh merujuk pada orang yang bekerja untuk pengusaha dengan imbalan berupa upah. Dengan demikian, pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja, yang dalam konteks ini telah berhasil memperoleh pekerjaan. Untuk keperluan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, istilah "pekerja" mencakup lebih luas yakni termasuk:

¹⁴ Wijayanti A, 2011, Menggugat Konsep Hubungan Kerja, lubuk agung, Bandung

1. Siswa magang dan murid yang bekerja di perusahaan baik yang mendapatkan imbalan maupun tidak;
2. Individu yang melakukan pekerjaan borongan, kecuali jika yang melakukan adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa istilah buruh telah berubah menjadi istilah pekerja, yaitu individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan atau gaji dalam bentuk lain. Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja, yang berarti mereka adalah orang-orang yang telah mendapatkan pekerjaan tetap, sedangkan tenaga kerja juga mencakup orang-orang pengangguran yang sedang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga, dan individu yang belum atau tidak memiliki pekerjaan tetap.

b. Pengusaha/Majikan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 5 memberikan penjelasan tentang pengusaha, yaitu:

1. Individu, kelompok orang, atau badan hukum yang menjalankan bisnis miliknya sendiri;
2. Individu, kelompok orang, atau badan hukum yang secara mandiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya;
3. Individu, kelompok orang, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan yang dimaksud dalam huruf s, b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia¹⁵.

Kewajiban pemilik usaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlakuan setara tanpa adanya diskriminasi terhadap pekerja/buruh, bertanggung jawab untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan pekerja/buruh melalui program pelatihan kerja, menanggung semua biaya yang berkaitan dengan penandatanganan perjanjian kerja, mematuhi ketentuan mengenai jam kerja, membayar upah untuk kerja

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

lembur, melindungi pekerja/buruh, memberikan penghasilan yang wajar, setidaknya memenuhi upah minimum, menyediakan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja/buruh beserta keluarganya, menyusun peraturan perusahaan bagi mereka yang mempekerjakan sekurangnya sepuluh orang, melaksanakan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama, memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahan-perubahannya kepada semua pekerja/buruh termasuk mencetak dan mendistribusikannya, tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja dengan cara yang sah, teratur, dan damai, berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, tidak melakukan PHK, dan jika PHK terjadi, wajib membayar hak yang berkaitan dengan pemutusan tersebut¹⁶.

Selain itu, berdasarkan penjelasan dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, tanggung jawab pengusaha mencakup kewajiban untuk membayar upah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, menyediakan pekerjaan yang sesuai dengan kesepakatan, menjamin kesehatan serta keselamatan tenaga kerja, memberikan instruksi yang pantas dan bebas dari diskriminasi, serta menghormati hak kebebasan pekerja/buruh dan perlakuan yang sesuai dengan Hak Asasi Manusia dalam konteks hubungan kerja.

c. Organisasi Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah suatu wadah yang didirikan untuk, oleh, dan dari pekerja, baik di dalam maupun di luar perusahaan, dengan karakter yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dalam mempertahankan serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta keluarganya. Serikat pekerja di perusahaan adalah organisasi yang dibentuk oleh staf di perusahaan tersebut atau di beberapa perusahaan, sedangkan yang di luar perusahaan adalah yang dibentuk oleh pekerja yang tidak terikat dengan perusahaan. Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi, dan konfederasi bertujuan untuk melindungi dan memperjuangkan hak serta kepentingan, serta

¹⁶ Tania Patricia wiesye lumanaw dkk, 2021, tinjauan yuridis terhadap hak dari tenaga kerja untuk memperoleh upah minimum menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jurnal *lex privatum*, Vol. 9 No. 6

meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Fungsi dari serikat pekerja atau serikat buruh meliputi:

- 1) Menjadi pihak dalam negosiasi perjanjian kerja bersama dan menyelesaikan konflik industri.
- 2) Mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatannya.
- 3) Menjadi saluran untuk menciptakan hubungan industrial yang seimbang, dinamis, dan adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 4) Menempatkan diri sebagai sarana untuk menyalurkan aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota.
- 5) Merupakan perencana, pelaksana, dan penanggung jawab aksi mogok pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang ada.
- 6) Mewakili pekerja dalam upaya mendapatkan kepemilikan saham di perusahaan.

Organisasi buruh dapat terdiri dari serikat pekerja, federasi serikat pekerja, dan konfederasi serikat pekerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Serikat pekerja dibentuk oleh minimal 10 orang pekerja (tingkat lokal/kabupaten/kota).
- 2) Federasi serikat pekerja terbentuk dari minimal 5 serikat pekerja (tingkat provinsi).
- 3) Konfederasi serikat pekerja terdiri dari minimal 3 federasi serikat buruh (tingkat nasional).

Pekerja umumnya memiliki posisi yang lemah secara ekonomi serta dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pemilik usaha. Pekerja merupakan warga negara yang memiliki hak dan posisi yang sama dalam hukum, berhak untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, menyampaikan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak-hak pekerja sudah diatur dalam pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh adalah

organisasi yang dibentuk untuk pekerja di dalam maupun di luar perusahaan, bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya.

Dari pemahaman di atas, jelas bahwa tujuan serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan, membela hak dan kepentingan, serta membantu meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya. Menurut R. G. Kartasapoetra dalam bukunya yang ditulis oleh Zainal Asikin yang berjudul Dasar-dasar Hukum Perburuhan, organisasi buruh atau pekerja di negara kita adalah wadah yang didirikan secara sukarela oleh dan untuk buruh/pekerja, yang berbentuk:

1. Serikat Buruh, yaitu organisasi yang dibentuk oleh dan untuk buruh secara sukarela, menyatu dalam berbagai lapangan pekerjaan, serta terstruktur secara vertikal. dari pusat hingga unit-unit kerja (basis)
2. Gabungan Serikat Buruh merupakan sebuah organisasi buruh yang terdiri dari anggota-anggotanya seperti yang telah disebutkan sebelumnya¹⁷.

d. Organisasi Pengusaha

Menurut Utama (2021), organisasi pengusaha adalah tempat berkumpulnya para pengusaha di Indonesia yang diakui secara hukum oleh pemerintah dan memiliki aspirasi, tujuan, serta karakteristik yang serupa. Pengusaha berhak dan memiliki kebebasan untuk mendirikan dan bergabung dengan asosiasi pengusaha. Berdasarkan Anwar (2019), organisasi pengusaha adalah lembaga yang didirikan untuk meningkatkan kepentingan para pengusaha. Sama halnya dengan pekerja yang membentuk serikat pekerja, pengusaha juga dapat berfungsi sebagai tempat bagi organisasi pengusaha¹⁸.

Menurut Pasal 105 UU No. 13 tahun 2003, organisasi perusahaan dijelaskan sebagai berikut:

¹⁷ Dalimunthe Nikmah, 2023, Hukum Ketenagakerjaan, Merdeka Kreasi Group, Medan

¹⁸ Nelson Alden dkk, 2023, Peran Organisasi Pengusaha Dalam Hubungan Industri Manufaktur, Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol.10 No.4

1. Setiap pengusaha berhak untuk mendirikan dan menjadi anggota dari organisasi pengusaha.
2. Prosedur mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan hubungan antara organisasi pengusaha dan sektor ketenagakerjaan sesuai UU 13 Tahun 2003 cukup tidak jelas. Oleh karena itu, untuk membahas organisasi pengusaha, penting untuk memahami secara garis besar dua organisasi pengusaha yang ada di Indonesia, yaitu:

1. Kadin

KADIN (Kamar Dagang dan Industri Indonesia) dibentuk oleh pemerintah merujuk kepada UU No. 49 Tahun 1973 dan terdiri dari para pengusaha yang ada di Indonesia. Kadin berfungsi sebagai wadah bagi pengusaha Indonesia yang bergerak di bidang ekonomi. Kadin memiliki tujuan:

- 1) Mengembangkan dan membina kemampuan, aktivitas, dan kepentingan pengusaha Indonesia dalam usaha negara, koperasi, dan swasta sebagai pelaku dalam ekonomi nasional untuk mencapai kehidupan ekonomi serta dunia usaha yang sehat dan teratur berdasarkan 33 UUD 1945;
- 2) Menciptakan serta mengembangkan iklim dunia usaha yang mendukung partisipasi seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia agar dapat berkontribusi secara efektif dalam pembangunan nasional.

2. Apindo

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi yang khusus menangani isu-isu terkait ketenagakerjaan. Menurut Pasal 7 anggaran dasarnya, tujuan APINDO dibentuk adalah:

- 1) Menghimpun dan membina pengusaha serta memberikan layanan untuk kepentingan mereka di bidang sosial dan ekonomi;
- 2) Membuat dan memelihara keseimbangan, ketenangan, dan semangat kerja dalam hubungan industrial dan ketenagakerjaan;

- 3) Mendorong peningkatan produktivitas kerja sebagai program partisipasi aktif untuk mencapai pembangunan nasional demi kesejahteraan sosial, spiritual, dan material;
- 4) Menciptakan kesatuan pandangan dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan bagi pengusaha yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah.

e. Pemerintah/Penguasa

Peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pengelolaan tenaga kerja di Indonesia. Dalam hal ini, pemerintah berfungsi sebagai pengendali hukum ketenagakerjaan agar hubungan kerja tetap adil dan tidak merugikan pihak manapun. Banyak yang beranggapan bahwa hukum perburuhan kini lebih bersifat publik daripada privat. Untuk itu, keterlibatan pemerintah sangat diperlukan.

Keterlibatan pemerintah dalam isu-isu ketenagakerjaan terlihat jelas dari keberadaan lembaga-lembaga yang berwenang untuk menangani masalah tenaga kerja. Keterlibatan ini sudah ada sejak sebelum Indonesia merdeka. Sekitar tahun 1921, didirikanlah kantor Van Arbeid dengan Stb. Nomor: 813, yang berada di bawah Departemen Kehakiman.

Di tahun 1904, pemerintah Hindia Belanda mendirikan Instansi Pengawasan Perburuhan di Sumatera Timur yang berada di bawah Departemen Dalam Negeri. Setelah kantor van Arbeid dibuka, pada tahun 1923, instansi pengawasan tersebut digabung dengan Kantor van Arbeid dan diberi nama Pengawasan Perburuhan untuk luar Jawa dan Madura. Pada awal kemerdekaan, isu ketenagakerjaan menjadi bagian dari Kementerian Sosial, dengan nama bagian perburuhan yang terdiri dari beberapa sub bagian, antara lain:

- 1) Sub bagian pusat pengawasan perburuhan;
- 2) Sub bagian pusat keselamatan kerja.

Kemudian, berdasarkan Surat Penetapan Menteri Sosial tertanggal 18 Juni 1947 Nomor S/15/9, mulai tanggal 1 Juli 1947, bagian perburuhan dipindahkan ke dinas perburuhan yang mandiri di bawah Kementerian Sosial dan terbagi menjadi:

- 1) Bagian perburuhan umum;
- 2) Kantor pengawasan perburuhan;
- 3) Kantor pengawasan keselamatan kerja.

Namun, sebelum dinas perburuhan tersebut dapat menjalankan tugasnya, terjadi krisis kabinet. Kabinet lama digantikan oleh kabinet baru, yang dalam struktur kabinet baru tersebut didirikan Kementerian Perburuhan dengan SK Trimurti sebagai menterinya. Kepada Menteri Ketenagakerjaan diberikan tanggung jawab untuk mengelola urusan yang mencakup:

- 1) Perlindungan bagi pekerja dan keselamatan di tempat kerja;
- 2) Jaminan sosial;
- 3) Penyelesaian sengketa tenaga kerja;
- 4) Organisasi pekerja;
- 5) Penyediaan lapangan kerja dan bantuan bagi mereka yang menganggur;
- 6) Pendidikan untuk tenaga kerja;
- 7) Transmigrasi; dan
- 8) Kewajiban bekerja serta mobilisasi tenaga kerja.

Seiring dengan perkembangan selanjutnya, melalui Penetapan Pemerintah No. 2 Tahun 1948, Kementerian Ketenagakerjaan dihapus dan digantikan oleh Kementerian Pembangunan dan Pemuda dengan tugas serupa. Ketika terjadi perubahan dari Kabinet Presiden ke Kabinet Parlementer, isu-isu tentang ketenagakerjaan kembali dimasukkan ke dalam Kementerian Ketenagakerjaan dan Sosial, yang dipimpin oleh Menteri R. Koesnan.

Setelah berdirinya Republik Indonesia Serikat (RIS), Republik Indonesia sebagai salah satu negara bagian yang berpusat di Jogjakarta menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1950, yang menetapkan bahwa urusan ketenagakerjaan dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan menteri dr. A. Naas. Di

Jakarta (Ibu Kota RIS), dibentuk juga Kementerian Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Mr. Wilopo. Setelah kembali menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) pada 17 Agustus 1950, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Jogjakarta bergabung dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Serikat menjadi satu entitas, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan NKRI, dengan R. P. Soersoso sebagai menterinya.

Sejak organisasi pemerintahan tidak lagi dinamakan kementerian, melainkan departemen, urusan ketenagakerjaan ditangani oleh Departemen Ketenagakerjaan, Transmigrasi, dan Koperasi dengan tugas, antara lain:

- 1) Penyediaan dan penggunaan angkatan kerja;
- 2) Pengembangan dan perluasan lapangan kerja;
- 3) Pembinaan keahlian dan keterampilan tenaga kerja;
- 4) Pembinaan hubungan industri;
- 5) Pengaturan syarat kerja dan jaminan sosial;
- 6) Pembinaan norma-norma perlindungan pekerja; dan
- 7) Pembinaan norma-norma keselamatan di tempat kerja¹⁹.

2.2 Tinjauan Umum Perlindungan Tenaga Kerja

2.1.1 Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan bagi pekerja/buruh merupakan seperangkat aturan hukum publik yang ditujukan untuk mengatur kondisi ketenagakerjaan di dalam perusahaan. Selain itu, norma hukum publik yang menjamin serta memperhatikan keselamatan, kesehatan kerja, dan kesejahteraan buruh/pekerja saat bekerja juga termasuk di dalamnya. Ruang lingkup pengaturan ini mencakup dua aspek, yaitu:

1. Aspek Materil

Aspek ini secara umum mencakup keselamatan kerja dan perawatan fisik.

¹⁹ Harahap Arifudin Muda, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Malang

2. Aspek Immateril.

Aspek immateril mencakup durasi kerja dan peningkatan perkembangan fisik serta mental pekerja.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum bagi pekerja mencakup lima bidang, yaitu:

- 1) Penempatan/pekerjaan tenaga kerja
- 2) Hubungan kerja
- 3) Kesehatan di tempat kerja
- 4) Keselamatan kerja
- 5) Jaminan sosial bagi buruh.

2.2.2 Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Ada tiga tipe perlindungan kerja, yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.

1. Perlindungan dari Segi Ekonomi

Perlindungan Ekonomi atau sering dikenal dengan Jaminan Sosial, merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilannya. Perlindungan ini mencakup upaya untuk memastikan pekerja dan keluarganya memiliki penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Ini juga termasuk perlindungan bagi pekerja yang bekerja di luar kehendak mereka.

Di sisi lain, salah satu tanggung jawab Negara adalah memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk para pekerja, yang diwujudkan melalui program jaminan sosial. Program ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek dan mencakup perlindungan tidak hanya dalam aspek ekonomi, tetapi juga dalam sosial dan kesehatan.

Inti dari program jaminan sosial bagi tenaga kerja adalah untuk memastikan adanya arus penerimaan penghasilan untuk keluarga yang mungkin mengalami

kehilangan sebagian penghasilan. Selain itu, program jaminan sosial ini memiliki beberapa aspek yang mencakup:

- 1) Menawarkan perlindungan dasar yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.
- 2) Menjadi penghargaan bagi tenaga kerja yang mendukung kemandirian pekerja sehingga mereka tidak perlu bergantung pada belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja timbul risiko seperti kecelakaan, sakit, hari tua, dan situasi lainnya.

2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini, dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, moralitas, serta perlakuan yang selaras dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah langkah yang diambil untuk mengatasi dan mencegah masalah kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan, termasuk dalam hal kehamilan dan melahirkan. Pemeliharaan kesehatan juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menjadi bagian dari upaya kesehatan dalam bidang penyembuhan. Karena biaya penyembuhan cukup signifikan dan bisa menjadi beban bagi individu, maka sebaiknya diusulkan penanggulangan untuk masyarakat melalui program jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja dari situasi yang merugikan kesehatannya selama menjalankan pekerjaan. Menekankan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa tenaga kerja yang tidak memiliki hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sesuai yang diatur dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, tujuan pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- 1) Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan saat bekerja.
- 2) Meningkatkan tingkat kesehatan pekerja.
- 3) Menjamin keselamatan pekerja dan orang-orang di sekitarnya.
- 4) Memastikan bahwa sumber produksi dikelola dan digunakan dengan aman dan efektif.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap lokasi kerja. Terdapat tiga unsur di dalam tempat kerja, yaitu:

- 1) Terdapat suatu usaha, baik yang bersifat ekonomi maupun sosial.
- 2) Terdapat sumber bahaya.
- 3) Terdapat tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun sesekali.

3. Perlindungan Teknik atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai semua aturan dan usaha yang bertujuan untuk memberikan perlindungan teknis kepada pekerja dari risiko saat bekerja, yang berkaitan dengan penggunaan alat atau mesin, bahan berbahaya, jenis pekerjaan, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja.

Kerja selama periode pekerjaan berjalan. Termasuk dalam perlindungan ini adalah ketersediaan fasilitas dan infrastruktur pendukung sebagai langkah pencegahan jika terjadi insiden kerja.

Ruang lingkup perlindungan teknis sangat luas, karena berkaitan erat dengan upaya mencegah terjadinya insiden kerja, sementara pengertian insiden kerja mencakup segala sesuatu yang terjadi selama seorang karyawan berada dalam ikatan kerja, termasuk perjalanan seorang pekerja dari dan ke lokasi kerja. Sasaran utama dari perlindungan tenaga kerja adalah mencapai keselamatan selama masa kerja, yang selanjutnya akan memberikan perasaan aman dan nyaman bagi para karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, tanpa merasa takut atau

cemas akan kemungkinan terjadinya insiden. Namun, jika insiden terjadi, penanganannya dapat dilakukan dengan segera²⁰.

2.2.3 BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) adalah program jaminan sosial yang menjadi tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi tertentu, dan pelaksanaannya menggunakan sistem asuransi²¹. Istilah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang selanjutnya disebut UU SJSN. Pasal 1 Angka 6 UU SJSN menjelaskan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan lembaga hukum yang didirikan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Definisi tentang BPJS juga tercantum dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang dikenal sebagai UU BPJS, yang memberikan penjelasan serupa dengan Pasal 1 Angka 6 UU SJSN. Sistem jaminan sosial nasional adalah program pemerintah yang bertujuan untuk memastikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara, sesuai dengan amanat yang ada di Pasal 28H Ayat (1), (2), dan (3), serta Pasal 34 Ayat (1) dan (2) dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden diberi tugas untuk membangun sistem jaminan sosial nasional yang lebih komprehensif dan terintegrasi untuk melindungi masyarakat.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional, negara kita telah memiliki sistem Jaminan Sosial yang mencakup seluruh masyarakat. Untuk mencapai tujuan dari sistem jaminan sosial nasional, diperlukan pembentukan lembaga penyelenggara yang berbentuk badan

²⁰ Kahfi ashabul, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, jurisprudentie, Vol.3, No.2, Hal 65-70

²¹ Hanafri Iqbal Muhammad, 2018, Pengembangan Iklan Layanan Masyarakat Berbasis Animasi 2D Pada BPJS Ketenagakerjaan, Jurnal Sisfotek Global Vol.8 No.1

hukum publik dengan prinsip gotong royong, nirlaba, transparansi, kehati-hatian, dan akuntabilitas, di mana semua dana jaminan sosial digunakan sepenuhnya untuk pengembangan program dan kepentingan peserta²². Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, tugas BPJS Ketenagakerjaan mencakup pelaksanaan dan/atau pendaftaran peserta, pengumpulan iuran dari peserta dan pemberi kerja, penerimaan bantuan iuran dari pemerintah, pengelolaan jaminan sosial untuk kepentingan anggota, serta pengumpulan dan pemantauan informasi mengenai peserta program pensiun yang dikelola pemerintah. Mereka juga bertanggung jawab untuk membayarkan manfaat, mendukung administrasi kesejahteraan sesuai dengan peraturan program bantuan jaminan sosial, dan memberikan data terkait organisasi program jaminan sosial kepada anggota dan masyarakat umum²³.

BPJS Ketenagakerjaan sangat penting bagi pekerja; jika ada tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dapat berakibat pada sanksi terhadap perusahaan pemberi kerja, seperti sanksi administratif, yang meliputi:

- 1) Sanksi tertulis
- 2) Denda
- 3) Sanksi yang menghalangi perusahaan untuk mendapatkan bantuan pelayanan publik, termasuk perizinan usaha, mempekerjakan tenaga kerja asing, mengikuti tender proyek, dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB)²⁴.

Ada beberapa jenis program yang disediakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, yang mencakup jaminan sosial sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja berfungsi untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan yang dapat terjadi saat bekerja. Kecelakaan kerja mengacu pada penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja, termasuk ketika

²² Muthoharoh dkk, 2020, Return to Work Sebagai Bentuk Jaminan kecelakaan kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.1 No.2

²³ Suwandi Fahrul Ramdan dan Dodi Jaya Wardana, 2022, Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan dan Keamanan Kerja, Jurnal Sibatik, Vol.2 No.1

²⁴ Ayu wulandari dan Yunisa Oktavia, 2022, Analisis Kebijakan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan di Suatu Perusahaan (Kota Batam), Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol.4 No.1

pekerja mengalami kecelakaan saat bepergian dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalur yang biasa dilalui. Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan dari saat berangkat kerja hingga mereka kembali ke rumah²⁵. Peserta yang mengikuti program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dapat berasal dari pekerja yang menerima upah dari pemberi kerja, baik yang bukan dari pemerintah atau negara, dan bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia, dengan syarat mereka telah bekerja minimal 6 bulan dan dapat diikuti oleh mereka yang bukan penerima upah. Upah mencakup pekerja di perusahaan, tenaga kerja individu, serta warga asing yang bekerja di Indonesia minimal selama 6 bulan. Di sisi lain, kelompok yang tidak menerima upah termasuk pemberi kerja, pekerja yang tidak terikat kontrak, atau pekerja mandiri, serta mereka yang tidak masuk dalam kategori tersebut dan tidak mendapatkan upah. (Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja)²⁶

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang terdaftar sebagai peserta jaminan sosial pada saat meninggal dunia, bukan akibat kecelakaan kerja. Jaminan ini bertujuan untuk meringankan beban keluarga yang ditinggalkan, baik dalam hal biaya pemakaman maupun manfaat finansial²⁷.

Peserta Jaminan Kematian (JKM) dapat berasal dari individu yang menerima upah dan bekerja di pemberi upah non-pemerintah, termasuk pekerja asing yang telah bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya selama 6 bulan. Pekerja asing tersebut diwajibkan untuk menjadi peserta dan juga dapat diikuti oleh individu yang tidak menerima upah. Peserta yang menerima upah terdiri dari pekerja di perusahaan, pekerja individu, dan

²⁵ Nurdiana dan Yusrizal, 2023, Analisis Persepsi Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Tanjung Marowa, Jurnal of Social Science Research, Vol.3 No.2

²⁶ Peraturan Pemerintah No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

²⁷ Op.cit

warga asing di Indonesia dengan waktu kerja minimal 6 bulan, sedangkan yang bukan penerima upah mencakup pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, serta individu yang tidak tergolong dalam kategori tersebut yang tidak menerima upah²⁸.

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua adalah program sosial yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah berusia 56 tahun atau yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Dengan minimal masa kepesertaan 5 Tahun dengan mendapatkan manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai sebesar nilai akumulasi ditambah hasil pengembangan.

4. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun bertujuan untuk menjaga kualitas hidup yang layak bagi tenaga kerja atau keluarganya dengan memberikan pendapatan setelah tenaga kerja mencapai usia pensiun, mengalami kecacatan total, atau meninggal dunia.

2.2.4 Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang pantas untuk kemanusiaan”. Dari pernyataan ini, muncullah kewajiban bagi Negara untuk memberikan fasilitas dan peluang yang seluas-luasnya bagi seluruh masyarakat agar dapat mendapatkan pekerjaan serta menjadikan pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang pantas bagi kemanusiaan. Dengan

²⁸ Junaidi Abdullah, Bentuk-bentuk Jaminan sosial dan manfaatnya bagi tenaga kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Vol 1, Jurnal Hukum dan Hukum Islam, 2018.

demikian, pelanggaran terhadap hak dasar yang dijamin oleh konstitusi juga merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikemukakan bahwa hukum yang mengatur ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-undang ini dirancang untuk melindungi hak-hak para pekerja di berbagai aspek, termasuk ekonomi, sosial, dan kesehatan. Perlindungan tenaga kerja mencakup:

- 1) Hak-hak dalam hubungan kerja
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Perlindungan khusus untuk pekerja perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas
- 4) Jaminan sosial dan kesejahteraan
- 5) Hak-hak terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Undang-Undang ini menggarisbawahi beberapa prinsip dasar perlindungan tenaga kerja, yaitu kesetaraan, di mana setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, kesempatan kerja yang memberikan peluang yang sama untuk memperoleh pekerjaan, pengembangan kompetensi yang memberikan hak pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keselamatan dan kesehatan yang menjadi prioritas utama, serta jaminan sosial yang memberi hak kepada setiap pekerja atas perlindungan ekonomi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyediakan kerangka hukum yang menyeluruh untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia. Dengan fokus pada kesetaraan, keselamatan, dan kesejahteraan, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi semua pekerja.

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

Sistem jaminan sosial nasional adalah program dari Pemerintah yang bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Sistem ini berdasar pada prinsip kemanusiaan, memberikan manfaat serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Terdapat dua jenis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2023 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 memberikan perlindungan jaminan sosial bagi peserta yang mengalami risiko kecelakaan kerja. Selain itu, PP ini juga mengatur mengenai berbagai hal seperti cakupan kepesertaan, pemberian manfaat pada dugaan kecelakaan kerja dan penyakit yang diduga akibat kerja, pelaporan, serta kegiatan promotif dan preventif dalam penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan bertugas untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan berfungsi dalam menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk jaminan kecelakaan kerja (JKK). JKK merupakan suatu program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang ini. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah dan menggabungkan berbagai peraturan

ketenagakerjaan yang ada sebelumnya, termasuk ketentuan mengenai JKK. Perubahan ini bertujuan untuk menyederhanakan birokrasi dan menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif. Undang-Undang Cipta kerja mengatur penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan terkait Jaminan Kecelakaan Kerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003). Undang-Undang Cipta Kerja memiliki tujuan terkait perubahan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yaitu untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan daya saing, dan mendorong pertumbuhan ekonomi

6. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja mengatur perlindungan bagi setiap pekerja serta pihak lain di lokasi kerja, pemanfaatan sumber daya produksi dengan cara yang aman dan efisien, serta pengembangan aturan-aturan keselamatan kerja yang sesuai dengan kemajuan masyarakat, proses industrialisasi, teknik, dan teknologi; undang-undang ini juga mengharuskan pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman, memberikan pelatihan mengenai keselamatan, serta mengatur pengawasan dan penegakan hukum guna mencegah kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan demi meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan produktivitas negara.

7. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 mengatur pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai elemen dari manajemen perusahaan untuk mengelola risiko yang ada, menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif. Peraturan ini mengharuskan perusahaan yang memiliki minimum 100 karyawan atau yang berisiko tinggi untuk menerapkan SMK3, termasuk

penetapan kebijakan K3, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan perbaikan kinerja K3, serta pengawasan dan audit untuk memastikan kepatuhan, dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan secara yuridis normative adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari peraturan hukum yang berlaku yang erat kaitannya dengan permasalahan penelitian yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi, dan sumber lain yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti atau dibahas. Pendekatan secara yuridis empiris adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara melihat pada kenyataan langsung atau sesungguhnya dengan melakukan wawancara kepada pihak yang berkompeten di lokasi penelitian dan mengumpulkan informasi yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti atau dibahas.

3.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data terdiri atas data lapangan dan data kepustakaan. Data lapangan yaitu data yang di dapat dari lokasi penelitian, sedangkan data kepustakaan yaitu data yang di dapat dari berbagai sumber kepustakaan. Jenis data meliputi data primer dan data sekunder. Jenis data pada penulisan ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

3.2.1 Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang di dapatkan secara langsung dari studi lapangan atau penelitian secara langsung yang tentunya berkaitan dengan pokok penulisan.

Peneliti akan mengkaji dan meneliti sumber data yang di dapatkan dari hasil penelitian dalam bentuk wawancara di PT Kalirejo Lestari. Wawancara akan dilakukan dengan narasumber yang mengetahui masalah yang akan di teliti. Narasumber penelitian ini adalah Manajer PT. Kalirejo Lestari sebagai pihak yang memiliki peran penting dalam mengelola BPJS Ketenagakerjaan dan Karyawan PT. Kalirejo Lestari.

3.2.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari hasil penelitian kepustakaan dengan melakukan studi dokumen, arsip dan literature-literatur yang berkaitan dalam penulisan dengan mempelajari hal-hal yang bersifat teoritis, konsep-konsep dan pandangan, doktrin dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian.

Jenis data sekunder yang digunakan dalam peneliyian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- 4) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder bersumber dari bahan-bahan yang membantu pemahaman dalam menganalisa serta memahami permasalahan, berbagai baku hukum, arsip dokumen, makalah dan sumber internet.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Studi pustaka (library research), yaitu pengumpulan data dengan melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan.
2. Studi lapangan (field research), yaitu dilakukan sebagai usaha untuk mengumpulkan
3. data secara langsung di lapangan penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan melalui kegiatan wawancara kepada narasumber penelitian. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka, pertanyaan yang akan diajukan sudah disediakan dan memberikan keleluasan bagi informan untuk memberikan jawaban dengan bebas tanpa dibatasi oleh alternative jawab yang ditentukan.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

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

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

3.4 Analisis Data

Setelah pengolahan data selesai, maka dilakukan analisis data. Setelah itu dilakukan analisis deskriptif kualitatif, artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan dirangkum secara umum yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus sebagai kesimpulan penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja di PT Kalirejo Lestari, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT Kalirejo Lestari dilakukan secara menyeluruh dengan mendaftarkan seluruh karyawan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, menyediakan dan mewajibkan penggunaan alat pelindung diri (APD), serta menjalankan prosedur penanganan dan klaim kecelakaan kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu, perusahaan memastikan karyawan menerima manfaat dan perlindungan yang layak sesuai program JKK, sehingga keselamatan dan kesejahteraan pekerja dapat terjaga secara optimal
2. Faktor penghambat dalam penerapan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) di PT Kalirejo Lestari antara lain adalah minimnya pemahaman dan edukasi mengenai manfaat serta prosedur JKK kepada para pekerja. Kondisi ini menyebabkan rendahnya pemahaman karyawan tentang pentingnya perlindungan JKK dan hak-hak yang bisa mereka peroleh, sehingga mereka kurang termotivasi untuk aktif berpartisipasi dan sering mengabaikan prosedur pelaporan kecelakaan kerja.. Faktor lain yang menghambat adalah kelalaian dan pengabaian karyawan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), meskipun APD sudah

disediakan sesuai standar. Kurangnya kesadaran akan risiko kecelakaan dan pengawasan yang belum maksimal menyebabkan pekerja tidak disiplin menggunakan APD, yang meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan mengurangi efektivitas perlindungan JKK. Oleh karena itu, peningkatan sosialisasi, edukasi, pengawasan, dan pelatihan sangat diperlukan agar penerapan JKK di perusahaan dapat berjalan lebih baik dan efektif

5.2 Saran

1. Perusahaan perlu menyelenggarakan sosialisasi rutin yang terencana dan menyeluruh mengenai manfaat, hak, dan prosedur JKK kepada seluruh karyawan. Metode yang dapat digunakan meliputi pelatihan langsung, seminar, diskusi interaktif, serta pemanfaatan media digital seperti video edukasi, media sosial, dan platform internal perusahaan. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman pekerja terhadap pentingnya perlindungan JKK.
2. Pengawasan terhadap kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) harus diperketat dengan melakukan inspeksi rutin dan memberikan sanksi tegas bagi pekerja yang mengabaikan kewajiban tersebut. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan pelatihan khusus untuk meningkatkan kesadaran risiko kecelakaan dan pentingnya APD, serta menyediakan APD yang nyaman dan sesuai standar agar pekerja lebih termotivasi untuk menggunakannya

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, Sulaiman & Andi Wali. 2019. *Hukum ketenagakerjaan/perburuhan*. Jakarta. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Endah, Suhartini. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok. PT RahaGrafindo Persada
- Farianto, Willy. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Yogyakarta. Sinar Grafika
- Hernawan, Ari. 2023. *Dasar-dasar dan Perkembangan Hubungan Kerja di Indonesia*. Sleman. UII Press
- Muda, Harahap Arifuddin. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang. Literasi Nusantara
- Nikmah, Dalimunthe. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan. Merdeka Kreasi Group
- Rahmatsyah. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan*. Kota Jambi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok. PT RajaGrafindo Persada
- Wijayanti, Asri. 2011. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung. Lubuk Agung.
- Zaeni, Asyhadie, & Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta Timur. Prenada Media

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2023 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Jurnal

Abdullah, Junaidi. 2018. Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*.

Alden, Nelson., Goh, J., & Kelly, K. 2023. Peran Organisasi Pengusaha Dalam Hubungan Industrial Pada Industri Manufaktur Nusantara: *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.

Ashabul, Kahfi. 2016. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*.

Beritno, P. 2022. Perlindungan Hukum terhadap tenaga Kerja yang tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*.

Indrawati, I., & Simanjuntak, T. 2019. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*.

Lumanaw, Tania Patrica Wiesye, 2021, Tinjauan Yuridis terhadap hak dari tenaga kerja untuk memperoleh upah minimum menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal lex privatum*

Muhammad, Hanafri Iqbal, Gustomi, L. F., & Susanti, H. 2018. Pengembangan Iklan Layanan Masyarakat Berbasis Animasi 2D Pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Sisfotek Global*.

Muthoharoh , Dian Ayu Nurul & Danang Ari Wibowo.2020. Return to Work sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*.

Nurdiana & Yusrizal. 2023. Analisis Persepsi Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Di Tanjung Morawa. *Innovative: Journal Of Social Science Research. Pradinang, W*.

Ramadan, Suwandi Fahrul, & Dodi Jaya Wardana. 2022. Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*.

Sutrisno, H. 2020. Pengaruh bpjs ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*.

Wulandari, Ayu & Yunisa Oktavia. 2022. Analisis Kebijakan Bpjs Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan Di Suatu Perusahaan (Kota Batam). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*.

Website

Redaksi OCBC NISP, BPJS Adalah: Pengertian Jenis dan Layanan yang disediakan, OCBC, 3 Januari 2022,
<https://www.ocbc.id/id/article/2022/01/03/bpjs->

SJAI.co.id. (n.d.). *PT Kalirejo Lestari*. Diakses pada 15 Mei 2025, dari
<https://sjai.co.id/kalirejo-lestari/>