

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.¹⁾ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dan pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.²⁾

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan

¹⁾ Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.1.

²⁾ Gunawi Karta Sapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1993, hlm.1.

dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Golongan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja dalam melakukan hubungan kerja sering diabaikan terkait perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.³⁾

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam hal pembangunan industrial, maka kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan dan diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas agar dapat diberdayakan secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Manusia merupakan unsur produksi yang utama, oleh karena itu, kemampuan, keterampilan, dan keahlian manusia perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan. Jika manusia mempunyai kemampuan dan kualitas yang tinggi, maka akan mampu mensukseskan pembangunan yang sedang dilaksanakan. Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, di mana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat

³⁾ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm.36.

pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya.⁴⁾

Tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas dasar keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja, sehingga menjamin rasa terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kesejahteraan lahir dan batin. Perlindungan tenaga kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.⁵⁾ 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. Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

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

⁵⁾ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.6.

Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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.

Penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁾ Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja menyebutkan, dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;

⁶⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.133.

- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan 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 fisik maupun psikhis, 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;
- 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. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Hak atas jaminan sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu tertimpa ketidakberuntungan. Kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan. Dimana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidakpastian.⁷⁾

Kemajuan pembangunan telah meningkatkan kapasitas produksi yang berarti memperluas lapangan kerja atau memberikan tingkat penghasilan, sehingga taraf hidup pekerja dapat bertambah. Namun, keadaan ini tidak berlangsung secara permanen, karena penghasilan dapat berhenti sementara atau selamanya sehingga menimbulkan kerugian bagi individu yang bersangkutan.

⁷⁾ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT.Rajawali, Jakarta, 2008, hlm.2.

Terhentinya penghasilan biasanya ditimbulkan karena terjadinya peristiwa-peristiwa kehidupan yang menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk mencari nafkah dan bekerja, misalnya karena kecelakaan kerja ataupun masa pensiun, maka penanggulangannya harus dilakukan secara sistematis, terencana dan teratur.

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian menegaskan bahwa “suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui”. Kecelakaan kerja merupakan 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 tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.⁸⁾ Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena

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

kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.⁹⁾

Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Sistem jaminan sosial nasional adalah sebuah sistem jaminan sosial yang ditetapkan di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Pemerintah Indonesia guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 Tahun 1952. Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Program jaminan sosial dibentuk untuk mengurangi resiko dan menanggulangnya. Peran negara dalam mewujudkan upaya pembangunan nasional adalah dengan menjamin dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas

⁹⁾ *ibid*, hlm.8.

umum yang layak, oleh sebab itu dibuatlah program untuk menjamin perlindungan seluruh rakyat Indonesia dalam program Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang dimaksud dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. 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 *finded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Negara membentuk suatu program jaminan sosial yaitu, program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang bergerak secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.¹⁰⁾

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. BPJS merupakan transformasi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang berdiri pada tahun 1992. BPJS sebagaimana dimaksud yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga

¹⁰⁾ Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.41.

kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).¹¹⁾

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk pertama kali masalah perlindungan tenaga kerja ini telah diatur dalam bab IV, Pasal 9 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja. Dan sebagai tindak lanjut juga diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh badan penyelenggara, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di bawah Presiden. Pemerintah terlibat dalam pengawasannya, dan mengikutsertakan unsur Pemerintah yang membawahi ketenagakerjaan, pengusaha dan unsur pekerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi undang-undang yang berlaku. Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif. Namun demikian tindakan represif baik yang yustisial maupun non-yustisial dapat dilaksanakan secara bertahap.

Berdasarkan penjelasan Pasal 5 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pembentukan BPJS dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan dinamika perkembangan jaminan sosial dengan tetap memberi kesempatan kepada BPJS yang telah ada atau baru, dalam mengembangkan cakupan kepesertaan dan program jaminan sosial, artinya

¹¹⁾ *ibid*, hlm.5.

Jamsostek telah diperbaharui dengan adanya BPJS. Dengan demikian upaya pemenuhan jaminan sosial yang adil dan merata untuk seluruh rakyat Indonesia dapat terus dilaksanakan sejalan dengan program pembangunan nasional Indonesia yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 45. Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara. Badan yang dimaksud adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk dengan Peraturan Perundang Undangan.

Bahwa telah diundangkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka terbentuklah BPJS yang berlaku mulai Januari 2014 dan menjanjikan kesejahteraan kesehatan bagi masyarakat Indonesia. BPJS merupakan lembaga baru yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia yang bersifat nirlaba. BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara jaminan sosial sangat erat kaitannya dengan para pekerja maupun pihak pemberi kerja ataupun korporasi, hal ini terlihat dalam hubungan yang berkaitan dengan pembayaran premi yang nantinya akan dibayarkan pihak korporasi untuk menjamin pekerjanya agar mendapatkan program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 14 menyatakan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial.”

Pasal 8 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian

menegaskan bahwa dalam hal pemberi kerja belum melaporkan dan membayar iuran maka bila terjadi risiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan. Pasal 2 ayat (1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial menegaskan bahwa setiap pemberi kerja dan pekerja berhak atas jaminan sosial, peserta program jaminan sosial itu sendiri terdiri atas peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia, dengan demikian diharapkan ketenangan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktifitas akan semakin meningkat. Dalam prakteknya meski program jaminan sosial telah dirancang sejak tahun 1992, ternyata masih ada pekerja/buruh yang belum terdaftar sebagai peserta program ini sesuai ketentuan yang berlaku yang salah satunya terdapat pada Trans Luxury Hotel Kota Bandung.

Trans Luxury Hotel Kota Bandung dalam meningkatkan produktifitasnya, memiliki banyak tenaga kerja yang berkualitas dalam berbagai bidangnya. Jenis-jenis tenaga kerja yang ada pada Trans Luxury Hotel Kota Bandung antara lain pekerja tetap, *daily worker*/pekerja harian lepas, kontrak dan *outsourcing*. Ketentuan mengenai perjanjian kerja harian lepas terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengertian perjanjian kerja harian lepas merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk

mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah menurut waktu maupun kontinuitasnya, pembayaran upah berdasarkan kehadiran pekerja secara harian. Adapun salah satu prinsip mengenai perjanjian kerja harian lepas menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 yaitu pengusaha wajib membuat dan memelihara daftar pekerja harian lepas yang dipekerjakan dan menyampaikannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari semenjak memperkerjakan pekerja harian lepas.

Salah seorang *daily worker*/pekerja harian lepas di Trans Luxury Hotel Kota Bandung yang bernama Achmad Junaedi bekerja sebagai *Casual Banquet*, pada Tanggal 18 Juni 2019 mengalami kecelakaan kerja, Achmad Junaedi tertimpa pilar dan mengenai kepala bagian depan Achmad Junaedi yang mengakibatkan luka sobek. Pada bulan 21 Februari 2019, empat orang *daily worker*/pekerja harian lepas yang bernama Ade, Firman, Firma, dan David bekerja dibidang *steward* tempat *Grill Barbeque* mengalami kecelakaan kerja, Ade bersama empat rekan kerjanya yaitu Firman, Firma, dan David mengalami luka bakar di sebagian muka dan tangan akibat dari jerigen sterno meledak ketika akan menyalakan grill yang apinya kurang besar. Pada tanggal 09 Oktober 2018, dua orang *daily worker*/pekerja harian lepas yang bernama Rizal Nugrah dan Riyadi Suci mengalami kecelakaan kerja, Rizal Nugrah dan Riyadi Suci yang bekerja sebagai *house keeping apperentice* terjatuh dari *genie lift* sehingga mengakibatkan luka-luka di bagian kepala dan kaki. Saat itu Achmad Junaedi, Ade, Firman, Firma, David, Rizal Nugrah dan Riyadi Suci belum terdaftar dalam program BPJS dikarenakan ada hambatan dalam mendaftarkan

pekerja *daily worker*/pekerja harian lepas yang dihadapi pihak hotel sehingga tidak mendapatkan jaminan sosial.

Selain kecelakaan kerja yang menimpa karyawan Trans Luxury Hotel Kota Bandung, terdapat juga kecelakaan kerja menimpa seorang karyawan pabrik pengolahan kayu sengon PT Naga Bhuana di Desa Buntoi, Kecamatan Kahayan Hilir, Kabupaten Pulang Pisau, Kalimantan Tengah (Kalteng). Sebagian tangan kanan korban yang bernama M Arifin umur 20 tahun, putus karena terkena *gearbox* mesin rotari *Chipper* penghancur kayu. Pasca kecelakaan kerja yang terjadi pada Kamis tanggal 9 Januari 2020, korban yang bernama M Arifin umur 20 tahun warga Desa Mintin, Kecamatan Kahayan Hilir itu sudah dirujuk ke RSUD Palangka Raya, walaupun tidak terdaftar dalam program BPJS Perusahaan siap bertanggung jawab kepada karyawan yang menjadi korban.

Sebelumnya telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, dua diantaranya berjudul :

1. Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Perawat Wanita Di Rumah Sakit Rajawali Bandung Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Disusun oleh A. Ginanjar, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, pada tahun 2015.
2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Disusun oleh Septian Bagja Wijaya, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, pada tahun 2015.

Penulis bermaksud untuk mengkaji dan menganalisis mengenai tenaga kerja harian yang mengalami kecelakaan kerja dan tenaga kerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS; sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai hal tersebut dalam tugas akhir mahasiswa sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: TINJAUAN HUKUM MENGENAI KECELAKAAN KERJA YANG DIALAMI OLEH TENAGA KERJA YANG TIDAK TERDAFTAR DALAM PROGRAM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan yang diberikan oleh Trans Luxury Hotel Kota Bandung terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS ?
2. Apakah faktor-faktor penghambat pemenuhan kewajiban Trans Luxury Hotel Kota Bandung terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat pemenuhan kewajiban terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS.

D. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu hukum khususnya bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

b. Kegunaan Praktis

- Bagi pemerintah khususnya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, agar dapat lebih memperhatikan para tenaga kerja tidak tetap seperti *daily worker*/pekerja harian lepas, kontrak dan *outsourcing*.
- Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran dan solusi yang tepat terhadap perlindungan hukum tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS.
- Bagi pekerja, sebagai bahan masukan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja dan tenaga kerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS.

E. Kerangka Pemikiran

Perlindungan tenaga kerja merupakan faktor utama dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan tenaga kerja, terlebih dalam bentuk peraturan perundang-undangan berkembang sangat lambat. Pertentangan terjadi antara serikat-serikat tenaga kerja dan para reformis, di dalam maupun di luar parlemen, dengan para pengusaha besar dan kaum intelektual pengusung doktrin *Laissez Faire*. Upaya nyata dimulai pada tahun 1818 oleh Robert Owen, pengusaha terbesar dan terkaya sektor penenunan katun serta penggagas Sosialisme Inggris, melalui kampanyenya tentang penghapusan eksploitasi tenaga kerja, terutama tenaga kerja anak di Inggris. Terhadap kondisi perburuhan yang demikian maka hukum berperan besar melalui penetapan aturan-aturan yang bertujuan melindungi tenaga kerja terhadap resiko-resiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.¹²⁾

Kesehatan dan keselamatan kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Resiko yang langsung berakibat bagi pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusya hubungan kerja sehingga

¹²⁾ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 103-104.

kelangsungan pekerjaan/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Di sisi lain, terdapat resiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan aset dan alat-bahan produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.¹³⁾

Hubungan antara perlunya kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan kerugian sebagai konsekuensi dari dampak yang terjadi dan dibahas dalam beberapa teori. Teori domino kecelakaan kerja mengulas bahwa setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera mencakup 5 (lima) faktor berurutan yang digambarkan sebagai lima domino dalam posisi sejajar, yaitu :¹⁴⁾

1. Kebiasaan.
2. Kesalahan orang.
3. Perbuatan dan kondisi tidak aman (*hazard*).
4. Kecelakaan.
5. Cedera.

Setiap negara pada hakekatnya pasti memberikan suatu perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya. Di dalam UUD 1945 alenia ke-4 disebutkan bahwa "Pemerintah negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum....". Ini menunjukkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk para pekerja dan buruh. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Tenaga

¹³⁾ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, PPM, Jakarta, 2007, hlm. 4-5.

¹⁴⁾ *ibid*, hlm. 4-5.

kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁵⁾

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu :¹⁶⁾

1. Perlindungan hukum preventif.

Preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Preventif merupakan keputusan keputusan dari aparat pemerintah yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Tindakan preventif adalah tindakan pencegahan.

Jika dibandingkan dengan teori perlindungan hukum yang represif, teori perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini disadari pentingnya teori perlindungan hukum preventif terutama dikaitkan dengan asas *freies ermesen (discretionaire bevoegdheid)*. Asas *freies ermesen*, yaitu kebebasan bertindak untuk memecahkan masalah yang aturannya belum ada, sedangkan masalah itu harus diatasi dengan segera.

2. Perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu :¹⁷⁾

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

¹⁵⁾ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalian Indonesia, Jakarta, 2003, hlm.12.

¹⁶⁾ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, 1987, hlm.1.

¹⁷⁾ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, edisi revisi 2, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.20.

2. Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Bentuk perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan yang diberikan berupa perlindungan hukum di bidang keamanan kerja di mana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Dalam hal pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja.¹⁸⁾

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup :¹⁹⁾

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

¹⁸⁾ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm.53.

¹⁹⁾ Zainal Asikin, *op.cit.*, hlm.96.

2. Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti.
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu unsur yang penting dan mutlak dalam suatu penelitian dan perkembangan ilmu pengetahuan, demikian pula dengan penelitian ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut :²⁰⁾

1. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pendekatan secara *yuridis normatif*. Dalam hal ini mengkaji dan menguji secara logis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam hal memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Tujuannya adalah untuk menemukan hukum dalam kenyataan (*in-concreto*).

²⁰⁾ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2005, hlm.7.

2. Spesifikasi Penelitian

Sesuai dengan bidang yang dikaji, maka spesifikasi penelitian dalam penelitian ini, adalah termasuk penelitian yang bersifat *deskriptif analitis*, yang tidak hanya menggambarkan fakta-fakta berupa data saja, akan tetapi juga bahan hukum primer dalam bentuk peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bahan hukum sekunder yaitu semua bahan hukum yang merupakan publikasi dokumen tidak resmi meliputi buku-buku dan karya ilmiah, serta bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan maupun menjelaskan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, jurnal ilmiah, majalah, surat kabar dan internet yang masih relevan dengan penelitian yang penulis lakukan, selanjutnya menjelaskan asas-asas hukum yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan, serta bagaimana pelaksanaannya dalam praktik.

3. Tahap Penelitian

a. Studi Pustaka

Penelitian ini lebih ditekankan pada kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap data-data sekunder. Dilakukan untuk mencari landasan teoritis juga hal-hal yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian ini, terdiri dari :

- Bahan hukum primer terutama peraturan perundang-undangan, dokumen, hasil-hasil penelitian, yang dapat membantu dalam menemukan landasan yuridis, konsep-konsep dan teori yang bersifat umum dan relevan dengan topik masalah yang dikaji dalam penelitian ini.
- Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer, yang dapat membantu menganalisis bahan hukum primer, berupa buku-buku teks, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum yang berhubungan dengan topik masalah yang dikaji dalam penelitian ini.
- Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan bahan hukum sekunder, yaitu berupa kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, ensiklopedi, koran, tabloid, majalah dan artikel-artikel dari internet yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

b. Studi Lapangan

Penelitian lapangan yaitu dengan mengumpulkan, meneliti, dan menyeleksi data primer yang diperoleh langsung dari lapangan untuk menunjang data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan tahap penelitian tersebut di atas, maka data yang diperoleh menggunakan teknik studi dokumen, yaitu dengan : Studi

Pustaka (*Library Research*). Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan seluruh dokumen berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data-data tersebut dipelajari dan diperoleh dengan menggunakan teknik dokumentasi. Disamping studi dokumen, penelitian ini dilakukan tahap studi lapangan untuk memperoleh data primer.

5. Analisis Data

Akhirnya seluruh data yang telah penulis peroleh, dianalisis dengan menggunakan metode *yuridis kualitatif*. *Yuridis* karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan perundang-undangan yang ada sebagai hukum positif. Sedangkan *kualitatif* yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis secara uraian kalimat, sehingga tidak mempergunakan rumus maupun angka-angka.