

## BAB II

### TINJAUAN HUKUM TENTANG TENAGA KERJA

#### A. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).<sup>21)</sup>

Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada.<sup>22)</sup> Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita, sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip "Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)", elemen pokok negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap "*fundamental rights*".

Hubungan hukum tersebut dilakukan antara subyek hukum, baik manusia (*naturlijke person*), badan hukum (*Recht Persoon*) maupun jabatan (*ambt*)

---

<sup>21)</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.49.

<sup>22)</sup> Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.7.

merupakan bentuk dari perbuatan hukum, yang mana masing-masing subyek hukum merupakan pemikul hak dan kewajiban dalam melakukan tindakan hukum berdasarkan atas kemampuan dan kewenangan. Hubungan hukum yang terjadi akibat interaksi antar subyek hukum tersebut secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan adanya relevansi serta adanya akibat-akibat hukum.<sup>23)</sup> Sehingga nantinya agar suatu hubungan hukum tersebut dapat berjalan dengan seimbang serta adil dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya serta dapat menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main yang mengatur, melindungi serta menjaga hubungan tersebut.

Menurut Philipus M. Hadjon, dikemukakan bahwa perlindungan hukum di dalam kepustakaan hukum bahasa Belanda dikenal dengan sebutan "*rechtbescherming van de burgers*".<sup>24)</sup> Jadi pendapat tersebut menunjukkan kata perlindungan hukum merupakan terjemahan dari bahasa Belanda yakni "*rechtbescherming*". Maka perlindungan hukum diartikan suatu usaha untuk memberikan hak-hak pihak yang dilindungi sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan.<sup>25)</sup>

Merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara

---

<sup>23)</sup> *ibid*, hlm.9.

<sup>24)</sup> Philipus M Hadjon, *op.cit.*, hlm.1.

<sup>25)</sup> *ibid*, hlm.1.

intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum.<sup>26)</sup> Perlindungan Hukum berdasar pada :

1. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”
2. Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
3. Pasal 28 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”
4. Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”
5. Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

---

<sup>26)</sup> <http://fitrihidayat-ub.blogspot.co.id/2020/02/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html> (diakses pada tanggal 15 Februari 2020)

## B. Pengertian Tenaga Kerja

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”<sup>27)</sup>

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja ditentukan oleh umur/usia.<sup>28)</sup> Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yaitu antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur dibawah 13 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja atau

---

<sup>27)</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.28.

<sup>28)</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Bhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.3.

dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk, yaitu penduduk dalam usia kerja.

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :<sup>29)</sup>

1. golongan yang bekerja, dan
2. golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

1. mereka yang dalam studi.
2. mereka yang mengurus rumah tangga.
3. golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

Pengertian pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa

---

<sup>29)</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.29.

kerja. Ketenagakerjaan adalah kejadian atau kenyataan dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Adapun kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.<sup>30)</sup> Keberhasilan maksud ini tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.<sup>31)</sup>

Adapun macam-macam tenaga kerja meliputi :<sup>32)</sup>

1. pegawai negeri
2. pekerja formal
3. pekerja informal
4. orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>33)</sup>

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak

---

<sup>30)</sup> Zaeni Asyadie, *op.cit.*, hlm.121.

<sup>31)</sup> *ibid*, hlm.121.

<sup>32)</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.29.

<sup>33)</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.14.

yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.<sup>34)</sup>

Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :<sup>35)</sup>

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak

---

<sup>34)</sup> *ibid*, hlm.15.

<sup>35)</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanyak Jawab*, Balai Akasara, Jakarta, 1990, hlm.45.

dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
4. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut :<sup>36)</sup>

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
2. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

---

<sup>36)</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Edisi Revisi), Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.43.



3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
4. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

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. Perlindungan kerja diberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya sehingga harus memberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.<sup>37)</sup>

Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta

---

<sup>37)</sup> *ibid*, hlm.43.

menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.<sup>38)</sup> Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>39)</sup>

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hal itu, diantaranya:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemausiaan (Pasal 88 ayat (1)).
4. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
5. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Secara yuridis, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Adapun Pasal 6 Undang-

---

<sup>38)</sup> Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hlm.42.

<sup>39)</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm.103.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit, dan aliran politik.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :<sup>40)</sup>

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

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut :<sup>41)</sup>

1. perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

---

<sup>40)</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.31.

<sup>41)</sup> *ibid*, hlm.33.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

Dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1).
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 7).
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116).

### **C. Pengertian Kecelakaan Kerja**

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

Terdapat 3 (tiga) golongan kecelakaan kerja, yaitu :<sup>42)</sup>

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

Kecelakaan kerja dapat juga meliputi :<sup>43)</sup>

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

---

<sup>42)</sup> Zaeni Asyhadie I, *op.cit.*, hlm.131.

<sup>43)</sup> Sendjun H. Manulang, *op.cit.*, hlm.115.

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

Terdapat suatu jenis kecelakaan kerja yang tidak dapat di kategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah :<sup>44)</sup>

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

Kecelakaan didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tak terduga, semula tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi manusia dan atau harta benda, sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.<sup>45)</sup>

Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan dapat berupa banyak hal yang mana telah dikelompokkan menjadi 5, yaitu :<sup>46)</sup>

1. Kerusakan;
2. Kekacauan organisasi;
3. Keluhan, kesakitan dan kesedihan;
4. Kelainan dan cacat;

---

<sup>44)</sup> Zaeni Asyhadie I, *op.cit.*, hlm.137.

<sup>45)</sup> <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertianfaktor-kecelakaan-kerja.html> (diakses tanggal 14 Februari 2020)

<sup>46)</sup> Zaeni Asyhadie I, *op.cit.*, hlm.137.

## 5. Kematian.

Terjadinya kecelakaan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:<sup>47)</sup>

1. *Unsafe Condition*, di mana kecelakaan terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman, sebagai akibat dari:
  - a. Mesin, Peralatan, Bahan, dsb.
  - b. Lingkungan Kerja.
  - c. Proses Kerja.
  - d. Sifat Pekerjaan.
  - e. Cara Kerja.
2. *Unsafe Action*, di mana kecelakaan terjadi karena perbuatan/tindakan yang tidak aman, sebagai akibat dari:
  - a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan.
  - b. Karakteristik fisik.
  - c. Karakteristik mental psikologis.
  - d. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman.

Selain itu ada beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja yang dikategorikan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu :<sup>48)</sup>

1. Faktor Teknis.
  - a. Tempat kerja.  
Tempat kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, seperti ukuran ruangan tempat kerja, penerangan, ventilasi udara, suhu tempat kerja, lantai dan kebersihan luangan, kelistrikan ruang, pewarnaan, gudang dan lain sebagainya. Jika tempat kerja tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, maka kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi.
  - b. Kondisi peralatan.  
Mesin-mesin dan peralatan kerja pada dasarnya mengandung bahaya dan menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Misalnya karena mesin atau peralatan yang berputar, bergerak, bergesekan, bergerak bolak-balik, belt atau sabuk yang berjalan, roda gigi yang bergerak, transmisi serta peralatan lainnya.  
Oleh karena itu, mesin dan peralatan yang potensial menyebabkan kecelakaan kerja harus diberi pelindung agar tidak membahayakan operator atau manusia.
  - c. Bahan-bahan dan peralatan yang bergerak.  
Pemindahan barang-barang yang berat atau yang berbahaya (mudah meledak, pelumas, dan lainnya) dari satu tempat ke tempat yang lain

---

<sup>47)</sup> *ibid*, hlm.137.

<sup>48)</sup> *ibid*, hlm.137.

sangat memungkinkan terjadi kecelakaan kerja. Untuk menghindari kecelakaan kerja tersebut, perlu dilakukan pemikiran dan perhitungan yang matang, baik metode memindahkannya, alat yang digunakan, jalur yang akan di lalui, siapa yang bisa memindahkan dan lain sebagainya. Untuk bahan dan peralatan yang berat diperlukan alat bantu seperti *forklift*. Orang yang akan mengoperasikan alat bantu ini harus mengerti benar cara menggunakan *forklift*, karena jika tidak, kemungkinan akan timbul kesalahan dan mengancam keselamatan lingkungan maupun tenaga kerja lainnya.

d. Transportasi.

Kecelakaan kerja yang diakibatkan dari penggunaan alat transportasi juga cukup banyak. Dari penggunaan alat yang tidak tepat (asal-asalan), beban yang berlebihan (*overloading*), jalan yang tidak baik (turunan, gelombang, licin, sempit), kecepatan kendaraan yang berlebihan, penempatan beban yang tidak baik, semuanya bisa berpotensi untuk terjadinya kecelakaan kerja. Upaya untuk mengatasi hal tersebut di atas, diantaranya adalah memastikan jenis transportasi yang tepat dan aman, melaksanakan operasi sesuai dengan *Standart Operational Procedure (SOP)*, jalan yang cukup, penambahan tanda-tanda keselamatan, pembatasan kecepatan, jalur khusus untuk transportasi (misal dengan warna cat) dan lain sebagainya.

e. *Tools* (Alat).

Kondisi suatu peralatan baik itu umur maupun kualitas sangat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Alat-alat yang sudah tua kemungkinan rusak itu ada. Apabila alat itu sudah rusak, tentu saja dapat mengakibatkan kecelakaan.

Melakukan pemeliharaan pada alat-alat yang sudah tua dan melakukan kualitas kontrol pada alat-alat yang ada di tempat kerja.

2. Faktor Non-Teknis.

- a. Ketidaktahuan;
- b. Kemampuan yang kurang;
- c. Ketrampilan yang kurang;
- d. Bermain-main;
- e. Bekerja tanpa peralatan keselamatan.

3. Faktor Alam.

- a. Gempa bumi;
- b. Banjir;
- c. Tsunami;
- d. Tornado/Puting Beliung.

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja



yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24 sampai dengan 1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.<sup>49)</sup>

#### **D. Pengertian Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial**

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja menegaskan:

“Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.”

Hakikat Jaminan sosial tenaga kerja merupakan kewajiban dari pengusaha pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :<sup>50)</sup>

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

---

<sup>49)</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.153.

<sup>50)</sup> Toto T. Suriadmaja, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Bumi, Bandung, 2005, hlm.16.

2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terdiri risiko-risiko akibat dari hubungan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (tenaga kerja dan pengusaha).<sup>51)</sup> BPJS Ketenagakerjaan merupakan penyelenggara jaminan sosial yang berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program Jaminan Kematian (JK), program Jaminan Pensiun (JP) dan Program Jaminan Kematian (JKM).

BPJS dibentuk untuk menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, dan PT Jamsostek menjadi BPJS dilakukan secara bertahap. Pada awal 2014, PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, yang dibentuk dengan undang-undang hal ini diperlukan untuk dapat menjamin kelangsungan hidup program BPJS. Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja 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

---

<sup>51)</sup> Mudiyo, Jaminan Sosial Dan Ilmu Politik, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm.68.

dengan demikian, diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

BPJS juga menjalankan fungsi pemerintahan (*governing function*) di bidang pelayanan umum (*public services*) yang sebelumnya sebagian dijalankan oleh badan usaha milik negara dan sebagian lainnya oleh lembaga pemerintahan. Gabungan antara kedua fungsi badan usaha dan fungsi pemerintahan itulah, yang dewasa ini, tercermin dalam status BPJS sebagai badan hukum publik yang menjalankan fungsi pelayanan umum di bidang penyelenggaraan jaminan sosial nasional. BPJS juga dibentuk dengan modal awal dibiayai dari APBN dan selanjutnya memiliki kekayaan tersendiri yang meliputi aset BPJS dan aset dana jaminan sosial dari sumber-sumber sebagaimana ditentukan dalam undang-undang. Kewenangan BPJS meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia dan dapat mewakili Indonesia atas nama negara dalam hubungan dengan badan-badan Internasional. Kewenangan ini merupakan karakteristik tersendiri yang berbeda dengan badan hukum maupun lembaga negara lainnya. Maka dari itu, BPJS merupakan salah satu bentuk Badan Hukum Milik Negara, sehingga pelaksanaan tugasnya dipertanggungjawabkan kepada Presiden sebagai kepala pemerintahan negara.

Setiap pekerjaan, baik itu formal maupun informal tidak luput dari resiko. Resiko ini bisa berbagai macam, sehingga perlu adanya jaminan sosial yang dimana BPJS, sebagaimana dimaksud ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya

merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program BPJS, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena mengalami kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah “badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial”. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam pancasila, mengenai kewajiban negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 huruf H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan “Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia.

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

program jaminan sosial sangat diperlukan guna berjalan program tersebut dengan baik, peran pemerintah tersebut antara lain :<sup>52)</sup>

Pengawasan program Jaminan Sosial, agar sesuai dengan ketentuan

1. Menyediakan anggaran tambahan untuk iuran, baik untuk penerima bantuan iuran ataupun masyarakat yang lain.
2. Penentu peserta penerima bantuan iuran.
3. Penyediaan/ pengadaan dan pengelolaan sarana penunjang.
4. Mengusulkan pemanfaatan/investasi dana di daerah terkait.
5. Sarana/usul kebijakan penyelenggara Jaminan Sosial.

Dilihat dari aspek ekonomi makro, jaminan sosial nasional adalah suatu instrumen yang sangat efektif untuk memobilisasi dana masyarakat dalam jumlah sangat besar, yang bermanfaat untuk membiayai program pembangunan dan kesejahteraan bagi masyarakat itu sendiri. Selain memberikan perlindungan melalui mekanisme asuransi sosial, dana jaminan sosial yang terkumpul dapat menjadi sumber dana investasi yang memiliki daya ungkit yang sangat besar bagi pertumbuhan perekonomian nasional. Dilihat dari aspek dana, program ini merupakan suatu gerakan tabungan nasional yang berlandaskan prinsip solidaritas sosial dan kegotong-royongan.<sup>53)</sup>

Sebelum tahun 2014 terdapat empat BUMN yang berperan sebagai penyelenggara program jaminan sosial, yaitu PT. Jamsostek, PT. Taspen, PT. Asabri dan PT Askes.<sup>54)</sup> Namun kemudian dalam Ketetapan MPR NomorX/MPR/2001 Tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada sidang tahunan MPR RI Tahun 2001 menugaskan kepada

---

<sup>52)</sup> Acmad Subianto, *Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Gibon Books, Jakarta, 2010, hlm.12.

<sup>53)</sup> *ibid*, hlm.12.

<sup>54)</sup> <http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/387> (diakses pada tanggal 14 Februari 2020)

Presiden Republik Indonesia untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. Sehingga pada awal tahun 2014, untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menyebutkan bahwa “badan penyelenggara jaminan sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang”, maka dibentuklah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial demi memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.<sup>55)</sup> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kemudian memerintahkan transformasi terhadap ke empat Perseroan Terbatas yang selama ini bergerak dibidang jaminan sosial menjadi dua BPJS. PT. Askes bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan PT. Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kedua perusahaan ini yang sebelumnya merupakan perusahaan Persero atau bergerak di bidang privat berubah menjadi badan publik yang mengutamakan kepentingan peserta atau nirlaba.<sup>56)</sup>

Pekerja/buruh yang ingin mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan sosial, harus melakukan pendaftaran dan membayar iuran sebagai peserta BPJS yang mana karena kebijakan subsidi silang seorang pekerja/buruh secara otomatis

---

<sup>55)</sup> Tim Visi Yustisia, *op.cit.*, hlm.1.

<sup>56)</sup> Eko Wahyudi, *op.cit.*, hlm.55.

termasuk dalam katagori Bukan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (Non PBI), terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI, Anggota Polri, Pejabat Negara, Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri, Pegawai Swasta, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan termasuk WNA yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.<sup>57)</sup>

Hak-hak pekerja/buruh yang dulunya didapatkan dari PT. Askes yang berupa jaminan kesehatan dan yang diperoleh selama menjadi peserta Jamsostek seperti santunan berupa uang dan pelayanan kesehatan, tidak hilang karena BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyelenggarakan program jaminan kesehatan sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>58)</sup>

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disebutkan tugas BPJS yaitu:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;

---

<sup>57)</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.152.

<sup>58)</sup> *ibid*, hlm.152.

2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah;
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta;
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
6. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial; dan
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Pelaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS berwenang untuk:

1. Menagih pembayaran iuran;
2. Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
4. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah;
5. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;
6. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
7. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Kewenangan menagih pembayaran iuran dalam arti meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan, atau kekurangan pembayaran, kewenangan melakukan pengawasan dan kewenangan mengenakan sanksi administratif yang diberikan kepada BPJS memperkuat kedudukan BPJS sebagai badan hukum publik. Pembayaran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada BPJS, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15



(lima belas) bulan berikutnya. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja

berupa penggantian biaya berupa :<sup>59)</sup>

1. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau/ ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
2. Biaya pemeriksaan dan/atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
3. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan/atau alat ganti (*prothose*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

---

<sup>59)</sup> *ibid*, hlm.152.