

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang sedang mengisi kegiatan-kegiatan pembangunan dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat baik yang meliputi pembangunan fisik ataupun pembangunan non fisik. Hal itu dilakukan untuk mewujudkan salah satu cita-cita bangsa dan Negara Indonesia yaitu dalam mencapai kesejahteraan rakyat yang harus berjalan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional.

Salah satu sarana yang mendapat perhatian dalam pembangunan persaingan industri semakin pesat baik di tingkat regional, nasional dan internasional, kekuatannya yang didalam suatu perusahaan terletak pada orang yang ada didalam perusahaan tersebut keselamatan kerja merupakan aspek terpenting bagi tenaga kerja yang mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mana keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air maupun di udara yang berada diwilayah Republik Indonesia dan salah satu diantaranya adalah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi kehidupan manusia untuk melangsungkan kehidupan sehari-harinya. Suatu pekerjaan memiliki makna sebagai tonggak penghasilan bagi seorang untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk dirinya sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Lalu, pekerjaan berarti sebagai bentuk untuk aktualisasi diri sehingga seseorang bisa mengenali dirinya sendiri dan bisa merasakan bahwa dirinya memiliki nilai dan lebih merasa berharga baik untuk dirinya sendiri dan keluarganya serta lingkungannya, dengan demikian hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang harus dijunjung tinggi.

Ketenagakerjaan merupakan suatu langkah pembangunan ekonomi, yang dimana memiliki peranan besar yang sangat signifikan didalam seluruh kegiatan aktivitas-aktivitas nasional di negara kita, terutama yang terdapat didalam perekonomian nasional dalam produktivitas dan juga kesejahteraan. Tenaga kerja yang sangat amat melimpah juga pastinya akan memberikan suatu manfaat penting sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta sumber daya yang jumlahnya melimpah.¹ Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.²

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin 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 pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.³

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-haknya maka dirumuskanlah Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan)

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal.47

² Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal.76

³ *Ibid*, hal.77.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.⁴ 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 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.

Untuk melindungi kepentingan kelangsungan hidup tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵ Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam:

- 1) Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan

⁴Asri Wijayanti, , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 6.

⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal.133

mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

- 3) Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.⁶

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan 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 keberlangsung hidup bagi pekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.⁷ Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan sosial 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.⁸

Kecelakaan ditempat kerja bukan hanya terjadi begitu saja, akan tetapi banyak faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja bisa terjadi. Namun bukan berarti kecelakaan di tempat kerja tidak dapat di cegah, oleh karenanya

⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor, 2010. hal. 61.

⁷ Tim Visi Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, 2014, Jakarta, hal.8

⁸ *Ibid.*

maka perlu diteliti kembali sebab-sebab terjadinya kecelakaan dan bagaimana upaya untuk mengurangi serta mencegah kecelakaan kerja itu terjadi. Hal ini dilakukan guna meningkatkan produktifitas kerja dan kesejahteraan pekerja. Dalam hal ini belum ada langkah yang dapat diambil untuk mengurangi kecelakaan kerja karena apabila terjadi suatu kecelakaan kerja maka perusahaan/pengusaha mempekerjakan tenaga kerja baru untuk menggantikan pekerjaan tersebut, sehingga terkadang membiarkan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tanpa menanggung kerugian, hal tersebut merupakan hal yang tidak manusiawi. Karena hal tersebut akhirnya para pekerja meminta kepada perusahaan/pengusaha untuk mengambil langkah-langkah guna menanggulangi masalah kecelakaan kerja yang terjadi.

Dampak kecelakaan kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Oleh karena itu mekanisme prosedur kecelakaan kerja harus diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh bisa mendapatkan perlindungan yang layak serta dapat memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini karena dilakukan guna terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman, efisien dan produktif.

Pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan para pekerja sebagai program kesehatan milik pemerintah. Dan juga disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (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 kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM)⁹.

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 produktivitas akan semakin meningkat. Dalam prakteknya meski program jaminan sosial telah di rancang sejak tahun 1992, ternyata masih ada pekerja/buruh yang belum terdaftar sebagai peserta program ini sesuai ketentuan yang berlaku yang salah satunya terdapat pada PT. Bangun Energy Indonesia.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, saat, dan sesudah masa kerja Risiko yang mungkin dialami pekerja adalah sakit, cacat, bahkan meninggal. Seiring risiko yang besar tersebut, kini pekerja mulai sadar bahwa sebuah jaminan sosial tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah penting. Salah satu yang dilindungi adalah pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas umumnya menggunakan sistem shift, seperti bekerja di restaurant, cafe, bar, hotel. Menurut Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa:

“Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang bisa berubah-ubah dalam hal waktu, menyelesaikan berdasarkan volume atau unit kerja, dan mendapatkan upah berdasarkan suatu kehadiran.”

Menurut Pasal 10 Kepmenakertrans 100/2004 dijelaskan bahwa pekerja harian lepas juga memuat syarat-syarat lain dibanding pekerja waktu tertentu maupun pekerja waktu tidak tertentu, diantaranya adalah:

1. Perjanjian kerja harian lepas dilaksanakan untuk pekerjaan- pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran;
2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
3. Dalam hal pekerja/buruh berturut-turut bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Salah satu hak yang dimiliki pekerja harian lepas adalah hak untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional hadir untuk membantu tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 4 huruf g UU SJSN mengenai prinsip sistem jaminan sosial nasional menyatakan bahwa kepesertaan adalah wajib. Pasal 9 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa:

“Tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan, oleh karenanya untuk menciptakan ketenangan dalam bekerja, kesehatan dan keselamatan kesejahteraan pekerja harus diperhatikan dan perlu dilindungi khususnya perlindungan dari kemungkinan resiko bekerja”

Dipertegas kembali dalam dalam Pasal 4 Bab II Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyatakan bahwa:

“Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.”

Dari 2 (dua) ayat tersebut jelas bahwa bagi setiap pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian waktu tertentu yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan minimal dalam program JKK dan JK.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh PT. Bangun Energy Indonesia perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan industry, sehingga dapat diketahui jumlah angka kecelakaan dari tahun 2020-2022 yaitu:

No	Tahun	Kecelakaan Kerja
1	2020	3 pekerja harian lepas 3 pekerja kontrak
2	2021	2 pekerja harian lepas
3	2022	1 pekerja harian lepas 3 pekerja kontrak

Sumber data: PT. Bangun Energy Indonesia

Berdasarkan data diatas jumlah angka kecelakaan khususnya pada tahun 2020 merupakan masalah yang cukup serius. Salah satunya kecelakaan kerja pada tahun 2020 seorang pekerja harian lepas yang bernama Hardi berumur 31 Tahun yang bekerja dibidang pengangkutan mengalami kecelakaan kerja terkena pantulan batu yang diakibatkan ban pada alat pengangkutan meletus sehingga ia mengalami luka dibagian tangan saat sedang melakukan aktifitas pengangkutan, saat itu Hardi belum terdaftar dalam program BPJS dikarenakan ada kendala dalam mendaftarkan pekerja pekerja harian lepas yang dihadapi pihak tambang sehingga tidak mendapatkan jaminan sosial.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan membahas lebih dalam. Untuk itu penulis mengangkat skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pada PT. Bangun Energy Indonesia Di Kabupaten Batanghari”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan pada PT. Bangun Energy Indonesia?
2. Apa kendala dalam pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia?
3. Bagaimana upaya dalam mengatasi kendala pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia?

C. Tujuan Penelitian dan Tujuan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan pada PT. Bangun Energy Indonesia.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia.
- b. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi kendala pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia

2. Tujuan Penulisan

- a. Sebagai salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan Studi untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
- b. Sebagai salah satu sumbangsih guna pemikiran yang dapat memberikan kontribusi positif dalam bidang Hukum terutama di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Konseptual

Untuk lebih jelas dan menghindari pengertian yang berbeda-beda dan istilah penulis gunakan dalam penelitian skripsi ini, selanjutnya penulis memberikan batasan dari konsep terkait dengan memberikan definisi dari beberapa istilah yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Menurut Undang-Undang Nomor 40 tahun 1999 tentang Pers, perlindungan hukum adalah jaminan perlindungan pemerintah dan atau masyarakat kepada warganegara dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban, dan peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang 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 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”⁹

3. Kecelakaan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Pasal 1 angka 6 Kecelakaan kerja diartikan sebagai 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.

⁹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 28.

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.

4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Nomor 1 Pasal 1 ayat (1) UU BPJS 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 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia.

E. Landasan Teori

Sehubung dengan penelitian diatas maka penulis menuangkan landasan teoritis yang relevan dengan penelitian diatas adalah:

1. Teori Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukun dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹⁰

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹¹

Pendapat Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.¹²

Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.¹³

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta, Kompas, 2003, hal.121

¹¹ Setiono, *Supermasi Hukum*, Surakarta, UNS, 2004, hal. 3

¹² Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, Universitas Sebelas Maret, 2003, hal.14

¹³ *Ibid*, hal.15

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya guna kelangsungan eksistensi subjek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum agar kekuatannya secara terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi khususnya pada distribusi sumber daya baik pada prangkat individu maupun struktural.¹⁴

Philipus M. Hadjon dengan minitik beratkan pada “tindakan pemerintah” (*bestuurshandeling* atau *administrative action*) membedakan perlindungan hukum bagi rakyat dalam dua macam, yaitu:

- Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang memberi rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan deskresi.
- Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa dalam arti luas termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.¹⁵

2. Teori Perlindungan Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang

¹⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1987, hal.2

¹⁵ *Ibid*, hal.2-3

berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:¹⁶

- a. tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu
- c. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

¹⁶ Badan Pusat Statistik Kota Jambi, 2024 Tersedia Di: www.bps.go.id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum
- b) Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional
- c) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁷

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan 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. Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi 3 bagian, yakni:¹⁸

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.
- b) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemsyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja tersebut mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat atau anggota keluarganya.

¹⁷ Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja*, Surabaya, Fakultas Hukum, 2002, hal.78

¹⁸ Soepomo, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010, hal.61

- c) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan dari alat-alat kerja dan bahan-bahan kerja yang diolah atau dikerjakannya.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹⁹ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam setiap hal pasti terdapat tujuan ingin dicapainya suatu ketetapan hukum.

F. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan sebuah pengetahuan keterampilan. Artinya sebagai pengetahuan ia dapat dipelajari atau dibaca dari buku-buku dan memang memberikan pengetahuan bagi yang mempelajarinya. Akan tetapi dengan pengetahuan saja masih belum merupakan jaminan bagi yang bersangkutan untuk mempergunakan dan menerapkannya dalam suatu kegiatan penelitian. Penguasaannya dalam praktek lebih banyak

¹⁹Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undangundang No. 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Jurnal; UIN Maliki Malang, Malang, 2012. hal. 36.

ditentukan oleh pengalamannya meneliti dan latihan dalam menggunakan metode-metode yang diketahuinya. Berikut metodologi penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini:

1. Tipe Penelitian

Untuk tipe penelitian ini peneliti menggunakan penelitian yuridis empiris yang bertipe *Field Research*, yaitu suatu tipe penelitian yang menegakan pada penelitian lapangan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian lapangan atau tempat penelitian tertentu.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah suatu metode sudut pandang yang digunakan dalam mengkaji objek penelitian. Adapun metode pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini yakni, dengan metode pendekatan *socio-legal research*. *Socio-legal research* merupakan kajian terhadap hukum dengan menggunakan pendekatan ilmu hukum maupun ilmu-ilmu sosial.²⁰ Dengan melalukan pendekatan terhadap masalah yang diteliti dalam pelaksanaan pemberian kredit antara PT.Bangun Energy Indonesia di RT. 04 Desa Koto Buayo, Kec. Bathin XXIV, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi.

3. Sumber Data

a. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan memanfaatkan sumber kepustakaan untuk memperoleh data penelitian. Tegas nyari set kepustakaan membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi kepustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan.²¹ Penelitian ini semenjak awal dilaksanakan hingga selesai hanya dilakukan di dalam perpustakaan. Penelitian ini membahas beberapa teori yang dikaji ulang.

²⁰ *Ibid.*, hal 39

²¹ Mestika Ze, *Metode Penelitan Perpustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2004,

b. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Menindak lanjuti dari hasil penelitian kepustakaan diatas, maka perlu dilakukan penelitian lapangan untuk mendapatkan data primer, penting artinya dalam mendeksripsikan masalah dalam pembahasan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yang bertipe Yuridis Empiris salah satunya dengan cara wawancara (*interview*). Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dokumen yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

5. Teknik Penentuan Sampel

Teknik yang penulis gunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini yaitu dengan melalui *Puposive Sampling* (penarikan sampel menurut tujuan). Dalam teknik ini, dipilih berdasarkan penilaian atau pandangan dari para ahli berdasarkan tujuan dan maksud penelitian.²² Adapun responden dan sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia yang berada di kecamatan batin XXIV Kab. Batanghari Prov. Jambi

²² Dimas Agung Trisliatanto, *Metodologi Penelitian Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah*, Andi, Surabaya, 2019, hal 286

- b. Beberapa Pekerja/Buruh Harian Lepas yang mengalami kecelakaan dan tidak terdaftar program BPJS pada perusahaan PT. Bangun Energy Indonesia

6. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul maka selanjutnya data tersebut dianalisis secara kualitatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada usaha untuk menemukan data yang ditekankan pada kualitas informasi objek yang diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat dipahami secara terarah, maka penulis perlu menyampaikan sistematika penulisan yang digunakan. Penulisan ini akan terbagi menjadi 5 (lima) Bab dan setiap Bab akan memuat beberapa Sub Bab sesuai dengan pola pembahasan dan substansi penelitian, yaitu sebagai berikut :

Bab Satu adalah bagian pendahuluan yang memuat beberapa deskripsi, yaitu Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Penulisan, Kerangka Konseptual, Landasan Teoritis, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab Dua adalah bagian yang akan memuat tinjauan umum tentang perlindungan tenaga kerja yang memuat sub bab pengertian perlindungan tenaga kerja, sub bab pengertian tenaga kerja, sub bab hak-hak bagi pekerja, dan sub bab pengaturan perjanjian kerja.

Bab Tiga adalah bagian ketiga dengan membahas tentang tinjauan umum tentang kecelakaan kerja dan badan penyelenggara jaminan sosial, dengan sub bab pengertian kecelakaan kerja, sub bab penyebab kecelakaan kerja, dan sub bab pengertian bpjs.

Bab Empat adalah bagian ke empat dengan membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program badan penyelenggara jaminan sosial pada PT. Bangun Energy Indonesia di Kabupaten Batanghari, dengan sub bab

bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan pada PT. Bangun Energy Indonesia, sub bab kendala dalam pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia dan sub bab upaya dalam mengatasi dalam pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia.

Bab Lima adalah bagian kelima berupa penutup dengan sub bahasan, kesimpulan dan saran.

