



## **S K R I P S I**

**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**

*Disampaikan Sebagai Persyaratan Untuk Memproleh Gelar*

*Sarjana Hukum*

*Pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari*

**OLEH:**

**FARAH NADIPA KHAIRUNNISA**

**NIM. 2000874201165**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BATANGHARI  
TAHUN 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

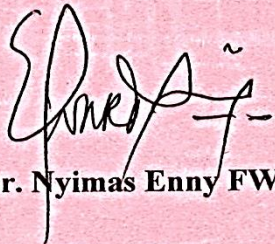
Nama Mahasiswa : FARAH NADIPA KHAIRUNNISA  
N I M : 2000874201165  
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1  
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Mengalami  
Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program  
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pada PT. Bangun  
Energy Indonesia Di Kabupaten Batanghari

Telah disetujui untuk diuji pada Sidang Skripsi Dihadapan Tim Reviewers  
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Jambi, September 2024

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



(Dr. Nyimas Enny FW, M.H)

Pembimbing Kedua,



(Hisbah, SH., MH.)

Ketua Bagian Hukum Perdata,



(Syarifah Mahila, S.H., M.H)

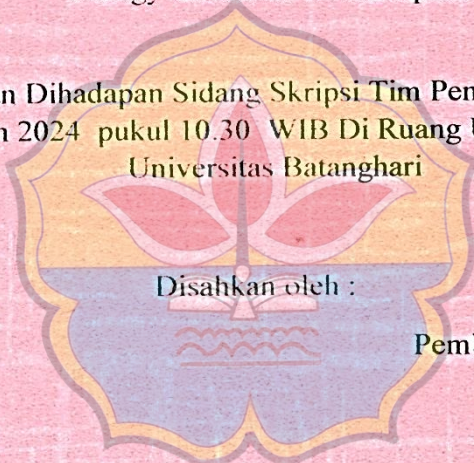
UNIVERSITAS BATANGHARI

FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : **FARAH NADIPA KHAIRUNNISA**  
N I M : **2000874201165**  
Program Studi / Strata : **Ilmu Hukum / S1**  
Bagian Kekhususan : **Hukum Perdata**  
Judul Skripsi : **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**

Telah Berhasil Dipertahankan Didapatkan Sidang Skripsi Tim Penguji Pada Hari Kamis, Tanggal  
15 Bulan Agustus Tahun 2024 pukul 10.30 WIB Di Ruang Ujian Skripsi Fakultas Hukum  
Universitas Batanghari



Pembimbing Pertama,

(Dr. Nyimas Enny FW, M.H)

Pembimbing Kedua,

(Hisbah, SH., MH)

Ketua Bagian Hukum Perdata,

(Syarifah Mahila, S.H., M.H)

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Batanghari,

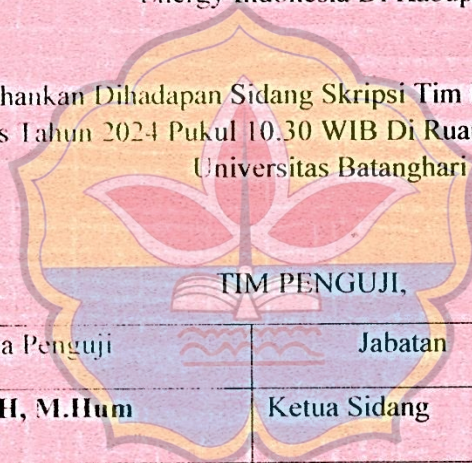
(Dr. M. Muslih, SH., M.Hum.)

UNIVERSITAS BATANGHARI  
FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : **FARAH NADIPA KHAIRUNNISA**  
N I M : **2000874201165**  
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1  
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Teraftar Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pada PT. Bangun Energy Indonesia Di Kabupaten Batanghari

Telah Berhasil Dipertahankan Dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji Pada Hari Kamis . Tanggal 15 Bulan Agustus Tahun 2024 Pukul 10.30 WIB Di Ruang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Batanghari



Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
H.Abdul Haris, S.H, M.Hum	Ketua Sidang	
Syarifa Mahila, S.H.,M.H	Penguji Utama	
Dr. Nyimas Enny FW, M.H	Penguji Anggota	
Hisbah, SH, MH.	Penguji Anggota	

Jambi, September 2024

Ketua Program Studi Ilmu Hukum

Dr. S. Sahabuddin, SH., M.Hum.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **FARAH NADIPA KHAIRUNNISA**  
N I M : **2000874201165**  
Tempat, Tanggal Lahir : **Muara Tembesi, 29 November 2001**  
Program Studi / Strata : **Ilmu Hukum / S1**  
Bagian Kekhususan : **Hukum Perdata**  
Judul Skripsi : **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**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, Informasi, interpersi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan dan penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan;
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi Lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, September 2024

Mahasiswa yang bersangkutan,



**FARAH NADIPA KHAIRUNNISA**

## ABSTRAK

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. Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. 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. 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. 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. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari PT. Bangun Energy Indonesia pada tahun 2020 terdapat 6 kecelekaan kerja yaitu 3 orang pekerja harian lepas dan 3 orang pekerja kontrak, pada tahun 2021 terdapat 2 kecelakaan kerja yaitu 2 orang pekerja harian lepas dan pada tahun 2022 terdapat 4 kecelakaan kerja yaitu 1 orang pekerja harian lepas dan 3 orang pekerja kontrak. Disini kita akan membahas dua hal terkait perlindungan hukum tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program badan penyelenggara jaminan sosial yaitu Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan pada PT. Bangun Energy Indonesia? Apa kendala dalam pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia? Bagaimana upaya dalam mengatasi kendala pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia? Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dimana peneliti melakukan observasi mendalam serta menjadikan kepustakaan dan pengalaman lapangan sebagai sumber data. Tujuan peneliti antara lain Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan pada PT. Bangun Energy Indonesia, Untuk mengetahui dan menganalisis upaya dalam mengatasi kendala pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia. Tipe penelitian adalah dengan pendekatan *Field Research*.

**Kata Kunci : Perlindungan Tenaga Kerja; Tidak Terdaftar Program BPJS**

---

## ABSTRACT

Labor protection for workers is very important, in accordance with the implementation of the mandate of the 1945 Constitution (hereinafter referred to as the 1945 Constitution), especially Article 27 (2) concerning the rights of citizens to work and a living that is worthy of humanity. Considering how important the role of employment is for state-owned and private institutions/enterprises in an effort to help workers to obtain their rights, Law Number 13 of 2003 concerning Employment, hereinafter referred to as the Employment Law, was formulated. The role of labor as business capital in carrying out development must also be supported by guaranteeing the rights of every worker. Every worker is given the opportunity to obtain work that suits their abilities and skills and is given a decent income so that they can guarantee the welfare of themselves and their dependent families. Work accidents are accidents that occur during work relations, including accidents that occur on the way from home to work or vice versa and illnesses caused by the work environment. Work accidents are a risk that must be faced by workers in carrying out their work. To overcome the loss of part or all of income caused by social risks such as illness or disability due to work accidents, both physical and mental, work accident insurance is needed. Based on data that researchers obtained from PT. Bangun Energy Indonesia in 2020 there were 6 work accidents, namely 3 casual daily workers and 3 contract workers, in 2021 there were 2 work accidents, namely 2 casual daily workers and in 2022 there were 4 work accidents, namely 1 casual daily worker and 3 contract workers. Here we will discuss two things related to the legal protection of workers who experience work accidents who are not registered in the social security administering agency program, namely what form of protection is provided to workers who experience work accidents who are not registered in the BPJS Employment program at PT. Build Indonesian Energy? What are the obstacles in fulfilling the company's obligations towards workers who experience work accidents at PT. Build Indonesian Energy? What are the efforts to overcome obstacles in fulfilling the company's obligations towards workers who experience work accidents at PT. Build Indonesian Energy? The research method used is empirical juridical where the researcher makes in-depth observations and uses literature and field experience as data sources. The researcher's objectives include, among others, to find out and analyze the form of protection provided to workers who experience work accidents who are not registered in the BPJS Employment program at PT. Bangun Energy Indonesia, to find out and analyze efforts to overcome obstacles to fulfilling company obligations towards workers who experience work accidents at PT. Build Indonesian Energy. The type of research is by approach *Field Research*.

**Keywords: Labor Protection; Not Registered BPJS**

---

## KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat-Nya jualah, maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang diberi 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”**

Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan yang harus ditempuh untuk pembuatan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.

Mengingat keterbatasan yang ada pada penulis baik itu berupa kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan waktu, maka penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Guna kesempurnaan dari skripsi ini sendiri, maka penulis dengan senang hati menerima setiap kritikan maupun saran-saran yang bersifat membangun.

Atas bantuan, bimbingan, petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh banyak pihak, maka dengan ini penulis haturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Afdalisma, SH, M.P.d., Pejabat Sementara Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Bapak Dr.M. Muslih, SH.M.Hum Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Dr. S. Sahabuddin, SH., M.Hum. Ketua Program Studi Ilmu Hukum
4. Ibu Syarifah Mahila, S.H.,M.H, Ketua jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi dan Penguji Utama yang telah menyempurnakan penulisan skripsi
5. Ibu Dr.Nyimas Enny FW, M.H pembimbing I dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan nasehat dan meluangkan waktu membimbing penulis dengan penuh kesabaran



6. Ibu Hisbah, SH, MH pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
7. Bapak Abdul Thalib, SH, MH dosen pembimbing akademik
8. Bapak dan Ibu dosen dan beserta segenap staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi
9. Terimakasih tidak lupa penulis ucapkan kepada kedua orangtua, ayah Hadiano dan ibu Puspa Nirwana yang selama ini mendo'akan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal skripsi ini dan Terimakasih penulis ucapkan kepada adik M.Rama Dzakwan yang selalu menghibur penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
10. Dan juga penulis ucapkan Terimakasih kepada Dimas Mario Putra P telah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini

Dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun sehingga dapat memperbaiki semua kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Semoga penulisan ini dapat bermanfaat khususnya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Batanghari dan dunia Pendidikan pada umumnya.

Jambi, September 2024

Penulis

**FARAH NADIPA KHAIRUNNISA**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	iv
<b>LAMPIRAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian Dan Tujuan Penulisan .....	9
D. Kerangka Konseptual .....	10
E. Landasan Teoritis .....	11
F. Metodologi Penelitian .....	17
G. Sistematika Penulisan .....	20
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA</b>	
A. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja .....	22
B. Pengertian Tenaga Kerja .....	26
C. Hak-Hak Bagi Pekerja .....	27
D. Pengaturan Perjanjian Kerja .....	30
<b>BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG KECELAKAAN KERJA DAN BPJS</b>	
A. Pengertian Kecelakaan Kerja .....	32
B. Penyebab Kecelakaan Kerja .....	34
C. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial .....	36
<b>BAB IV : PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA YANG TIDAK TERDAFTAR DALAM PROGRAM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL PADA PT. BANGUN ENERGY INDONESIA</b>	
A. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan Pada PT. Bangun Energy Indonesia	40
B. Kendala Dalam Pemenuhan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada PT. Bangun Energy Indonesia .....	52
C. Upaya Dalam Mengatasi Kendala Pemenuhan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada PT. Bangun Energy Indonesia .....	56

**BAB V : PENUTUP**

A. KESIMPULAN..... 59

B. SARAN..... 60

**DAFTAR PUSTAKA**



# **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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

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)

---

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

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

<sup>3</sup> *Ibid*, hal.77.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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

---

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

<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

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

---

<sup>6</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor, 2010. hal. 61.

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

<sup>8</sup> *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)<sup>9</sup>.

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”<sup>9</sup>

##### 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.

---

<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

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.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

---

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

<sup>11</sup> Setiono, *Supermasi Hukum*, Surakarta, UNS, 2004, hal. 3

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

<sup>13</sup> *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.<sup>14</sup>

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.<sup>15</sup>

## 2. Teori Perlindungan Tenaga Kerja

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

---

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

<sup>15</sup> *Ibid*, hal.2-3



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

- 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:

---

<sup>16</sup> Badan Pusat Statistik Kota Jambi, 2024 Tersedia Di: [Www.Bps.Go.Id](http://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.<sup>17</sup>

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:<sup>18</sup>

- 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 kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja tersebut mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat atau anggota keluarganya.

---

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

<sup>18</sup> 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.<sup>19</sup> 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

---

<sup>19</sup>Yusuf 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.<sup>20</sup> Dengan melakukan 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.<sup>21</sup> Penelitian ini semenjak awal dilaksanakan hingga selesai hanya dilakukan di dalam perpustakaan. Penelitian ini membahas beberapa teori yang dikaji ulang.

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hal 39

<sup>21</sup> Mestika Ze, *Metode Penelitian 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.<sup>22</sup> 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

---

<sup>22</sup> 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.





## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

#### A. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yang dimulai dari zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini telah terjadi banyak pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis. Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

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. Perlindungan hukum bagi pekerja sudah secara tegas diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai suatu kesempatan yang sama untuk memperoleh suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan aliran politik. Yang membedakan hanyalah kemampuan dan minat yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Secara terperinci terdapat hak lain

bagi pekerja/buruh yang telah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>23</sup>

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu: Perlindungan terhadap pekerjaan yang bersifat permanen. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman

---

<sup>23</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hal.32

- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perlindungan hukum yang telah diatur dalam undang-undang dapat menimbulkan perlindungan hukum yang didasarkan pada suatu hubungan kerja yang telah terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha, hal ini tentu harus didasarkan dengan adanya suatu hubungan kerja terlebih dahulu. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja dapat terbentuk dari suatu norma yang dihasilkan melalui hubungan hukum, norma yang dihasilkan tersebut akan dijadikan salah satu upaya dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh itu sendiri, perlindungan hukum tersebut mencakup mengenai norma-norma hukum bagi pekerja/buruh, yaitu:<sup>24</sup>

- Norma kesejahteraan kerja, norma ini berkaitan dengan waktu istirahat, cuti, pengupahan, ibadah dan sosial kemasyarakatan.
- Norma keselamatan kerja, norma ini berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta caracara melakukan suatu pekerjaan.
- Norma kesehatan kerja, norma ini berkaitan dengan pemeliharaan dan memperbaiki kesehatan pekerja/buruh.
- Norma kecelakaan kerja, norma ini berkaitan dengan ganti rugi dan rehabilitas akibat kecelakaan atau penyakit yang diakibatkan dari suatu pekerjaan.

Menurut Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>25</sup>

Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap

---

<sup>24</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, hal. 96

<sup>25</sup> Abdul Hakim, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Malang, UIN Maliki Malang, 2012, hal.36

pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam:<sup>26</sup>

- 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 mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya atau yang bisa 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 alat kerja atau bahan yang diolah atau dikerjakan diperusahaanya.

Dari hal ini perlindungan tenaga kerja merupakan hal 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 pengemban dunia usaha.

---

<sup>26</sup> Soepomo, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010, hal.61

## B. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>27</sup> Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Payaman Siamanjuntak tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>28</sup>

Zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar.<sup>29</sup>

Menurut Rusli, Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.<sup>30</sup>

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari

---

<sup>27</sup> Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Hukum Universitas Malang, Volume 17 Nomor 6, 2011, hal 708

<sup>28</sup> Prayaman Siamanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998, hal.3

<sup>29</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004, hal.21.

<sup>30</sup> Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta, Ghalia Indonesia. 2005 Hal.12

### C. Hak-Hak Bagi Pekerja

Pekerja tidak tetap dalam melakukan suatu pekerjaan diperusahaan memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap. Hak pekerja sendiri merupakan suatu yang harus diterima oleh para pekerja, dimana hak tersebut merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikannya kepada pekerja agar dapat menunjang kelangsungan dan kemanfaatan hidup bagi pekerja. Berkaitan dengan hal tersebut pekerja/buruh mempunyai beberap hak, antara lain adalah sebagai berikut:<sup>31</sup>

a. Hak atas pekerjaan

Hak atas suatu pekerjaan merupakan salah satu hak mutlak bagi pekerja seperti yang telah tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang telah menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan sebuah penghidupan yang layak.

b. Hak atas upah yang adil

Hak ini merupakan hak yang memang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak melakukan suatu perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada suatu perusahaan, apabila hak mengenai upah ini tidak terpenuhi maka pekerja dapat melakukan tuntutan terhadap perusahaan, dengan medasarkan pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Hak untuk berserikat

Hak ini bertujuan untuk dapat memperjuangkan kepentingan dan hak pekerja sehingga hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dapat dijamin oleh perusahaan. Dimana dalam hak ini pekerja dapat berserikat dan berkumpul dengan tujuan untuk memperjuangkan keadilan tentang hak yang harus diterimanya. Hak berserikat ini diatur dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

---

<sup>31</sup> Suratman, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks, 2009, hal. 5

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja telah didasarkan pada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh suatu perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan/tugas, pekerja harus mendapatkan suatu jaminan kesehatan dan keamanan selama melakukan suatu pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan.

- e. Hak untuk mendapatkan suatu perlakuan yang sama

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh suatu perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pihak pengusaha, artinya tidak boleh adanya diskriminasi antara pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya.

- f. Hak atas kebebasan bagi pekerja.

Dalam hal ini pekerja tidak diperbolehkan mendapatkan suatu paksaan dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun suatu tindakan tertentu diluar dari konteks pekerjaan yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tersebut. Tetapi pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan penuh terhadap petunjuk dari perusahaan. Disisi lain pekerja/buruh juga wajib untuk menjaga rahasia dari perusahaan, berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- g. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Mengenai jaminan sosial ini telah termuat dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dari pengusaha atau perusahaan ditempat pekerja/buruh itu melakukan suatu

pemenuhan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja antara kedua belah pihak.

Hak dan kewajiban bagi para pihak akan mengikat antara satu dengan yang lainnya, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak yang lainnya merupakan kewajiban. Dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan dengan perjanjian kerja, mempunyai beberapa unsur yaitu upah, pekerjaan dan perintah, dengan demikian dapat dilihat bahwa kewajiban utama bagi pekerja adalah melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk memenuhi kewajibannya adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja karena melakukan suatu pekerjaan itu bersifat pribadi, dimana artinya pekerjaan tersebut melekat pada pribadi diri dari pekerja itu sendiri, sehingga apabila pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja tersebut akan berakhir demi hukum, sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat di wakilkkan ataupun diwariskan.

Menurut Suratman, kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja, yaitu:<sup>32</sup>

- a. Wajib mematuhi peraturan yang berlaku disuatu perusahaan
- b. Wajib melakukan prestasi atau melakukan pekerjaan bagi pengusaha.
- c. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan yang telah dibuat.
- d. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- f. Wajib memenuhi segala keawajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum terdapat putudannya.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hal.5



#### D. Pengaturan Perjanjian Kerja

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika di dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja, karena antara para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak seimbang.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovercom* mempunyai beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601 KUHPerdara memberikan pengertian perjanjian kerja :

“sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 point ke 14 memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak

menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Sedangkan untuk perjanjian kerja beliau menggunakan istilah persetujuan perburuhan bersama Mr. R. Subekti juga menggunakan secara kurang tepat istilah persetujuan perburuhan untuk perjanjian kerja sedangkan perjanjian perburuhan diberinya nama persetujuan perburuhan kolektif.<sup>33</sup>



---

<sup>33</sup> Subekti, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan Edisi Revisi, Jakarta, 2009, hal.70

## BAB III

### TINJAUAN UMUM TENTANG KECELAKAAN KERJA DAN BPJS

#### A. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengganggu aktifitas atau pekerjaan yang telah diatur. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda, atau properti maupun korban jiwa.

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, apalagi dalam bentuk perencanaan. Kecelakaan adalah suatu kejadian tidak diinginkan, datang secara langsung dan tidak terduga yang dapat menyebabkan kerugian pada manusia, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak diinginkan yang terjadi dan menyebabkan kerugian pada manusia dan harta benda, dimana ada tiga jenis tingkatan kecelakaan berdasarkan efek yang ditimbulkan, yaitu:

- a. Accident, adalah kejadian yang tidak diinginkan yang bisa menimbulkan kerugian baik manusia, maupun terhadap harta benda.
- b. Incident, adalah kejadian yang tidak diinginkan yang belum menimbulkan kerugian
- c. Near miss, adalah kejadian hampir celaka atau kejadian ini hampir menimbulkan kejadian incident ataupun accident.

Kecelakaan kerja juga memiliki klasifikasi. Klasifikasi kecelakaan kerja menurut internasional labour organization (ILO) adalah sebagai berikut:

- a. Klasifikasi menurut jenis kecelakaan, yaitu seperti terjatuh, terimpa benda jatuh, tertumbuk atau terkena berbagai jenis benda, terkecuali benda jatuh, terjepit oleh bendam gerakan yang melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik, kontak

dengan bahan yang berbahaya atau radiasi dan berbagai jenis lainnya.

- b. Klasifikasi menurut penyebabnya, yaitu mesin, alat angkut dan alat angkat, peralatan lain, berbagai jenis bahan, zat dan radiasi dan lingkungan kerja.
- c. Klasifikasi menurut sifat luka atau kelainan seperti patah tulang, diskolasi, atau keseleo, renggang otot, atau urat, memar luka dalam, amputasi dan jenis luka lainnya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 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 melalui jalan yang biasa atau jalan yang warga lalui. Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan kerja 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 juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja.

Demikian kecelakaan kerja kadangkala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Ada 3 jenis kecelakaan kerja, yaitu:<sup>34</sup>

- Golongan pertama kecelakaan kerja secara sempit yaitu hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja
- Golongan kedua kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja, tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja

---

<sup>34</sup> Zaeni Asyhaedi, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal.51

- Golongan ketiga kecelakaan kerja yang meliputi golongan dan golongan kedua ditambah kecelakaan lalu lintas yang terjadi saat pergi dan pulang dari tempat kerja.

Sedangkan menurut Manullang, kecelakaan kerja itu meliputi:<sup>35</sup>

- Kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja atau lingkungan tempat kerja
- Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dari tempat kerja
- Kecelakaan terjadi ditempat lain dalam rangka tugas bersangkutan paut dengan tempat kerja
- Penyakit yang timbul dari hubungan kerja

### **B. Penyebab Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengganggu suatu aktivitas atau pekerjaan yang telah diatur.

Suatu kecelakaan kerja terjadi diakibatkan oleh lebih dari satu sebab. Kecelakaan dapat dicegah dengan menghilangkan hal-hal yang menyebabkan kecelakaan tersebut. Ada dua sebab utama terjadinya kecelakaan. Pertama, tindakan tidak aman. Kedua, kondisi kerja tidak aman. Orang yang mendapatkan kecelakaan luka-luka sering disebabkan oleh orang lain atau karena tindakannya sendiri yang tidak menunjang keamanan

Kecelakaan kerja akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja. Suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam satu kejadian. Penyebab terjadinya kecelakaan yang dikenal dengan teori domino, dalam teori domino suatu kecelakaan kerja digambarkan dari salah satu dari lima faktor dalam urutan yang menyebabkan kerugian. Teori ini

---

<sup>35</sup> Sendjud H Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bhineka Cipta, Jakarta, 2010, hal 212

menggambarkan kecelakaan seperti kartu domino yang disusun, jatuhnya salah satu akan membuat kartu lainnya akan terjatuh juga.

Timbulnya kecelakaan disebabkan oleh lima faktor penyebab yang secara berurutan dan berdiri sejajar antara faktor satu dengan yang lain. Kelima faktor tersebut adalah kebiasaan, kesalahan, tindakan tidak aman, dan kondisi tidak aman, kecelakaan dan cidera atau luka-luka.

Berdasarkan teori Heinrich Birt dan Germain memodifikasi teori domino menjabarkannya ke dalam hubungan manajemen secara langsung dengan sebab akibat kerugian kecelakaan. Penyebab kerugian melibatkan lima faktor yaitu:

- 1) Kurangnya pengawasan, meliputi ketersediaan program standar dan tidak terpenuhinya program standard
- 2) Sumber penyebab dasar, faktor sumber penyebab dasar ini meliputi tindakan dan kondisi yang tidak sesuai dengan standard
- 3) Penyebab kontak, faktor penyebab kontak ini meliputi tindakan dan kondisi yang tidak sesuai dengan standard
- 4) Insiden, terjadi karena adanya kontak bahan berbahaya
- 5) Kerugian akibat faktor sebelumnya akan mengakibatkan kerugian pada manusia itu sendiri, harta benda atau properti dan proses produksi.

Kecelakaan 85% disebabkan oleh perbuatan manusia yang salah, walaupun sebenarnya telah ada sebab-sebab yang lain tak terlihat. Menurut buku Badan Diklat Perhubungan BST, Modul 4 : *Personal Safety And Social Responsibility*, Departemen Perhubungan menjelaskan bahwa terjadinya kecelakaan ditempat kerja dapat dikelompokkan secara garis besar menjadi dua penyebab:

1. Tindakan tidak aman dari manusia (*Unsafe Acts*), misalnya:
  - Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau mengingatkan seseorang.

- Menjalankan alat atau mesin dengan kecepatan di luar batas aman.
  - Menyebabkan alat-alat keselamatan tidak bekerja.
  - Menggunakan alat yang rusak.
  - Bekerja tanpa prosedur yang benar.
  - Tidak menggunakan pakaian pengaman atau alat pelindung diri (APD)
  - Menggunakan alat secara salah.
  - Bergurau ditempat kerja.
  - Mabuk, mengantuk dan lain-lain.
2. Keadaan tidak aman (*Unsafe Condition*), misalnya
- Peralatan pengaman yang tidak memenuhi syarat.
  - Bahan atau peralatan yang rusak atau tidak dapat digunakan.
  - Ventilasi atau penerangan kurang.
  - Lingkungan yang terlalu sesak, lembab dan bising.
  - Bahaya ledakan atau terbakar.
  - Kurangnya saran pemberi tanda.
  - Keadaan udara beracun, gas, debu dan uap.

### C. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Pengertian BPJS dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang 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 Undang-Undang Dasar 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 terbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.

Sebelum tahun 2014 terdapat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan sebagai penyelenggara program jaminan sosial yaitu PT. Jamsostek, PT. Taspen, PT. Asabri dan PT. Askes. Untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan sosial, pekerja/buruh harus melakukan pendaftaran dan membayar iuran sebagai Peserta BPJS yang mana karena kebijakan subsidi silang seorang pekerja/buruh secara otomatis termasuk dalam kategori 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 diluar hubungan kerja atau Pekerja mandiri dan termasuk Warga Negara Asing (WNA) yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 bulan.

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, sebagaimana telah ditegaskan pada Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa 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.

Dalam ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) disebutkan tugasnya yaitu:



- a) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta
- b) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja
- c) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- d) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
- e) Mengumpulkan dan mengelola data peserta jaminan sosial
- f) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial
- g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk:

- a) Menagih pembayaran iuran
- b) Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, kemanan dana dan hasil yang memadai
- c) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional
- d) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan pemerintah
- e) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan
- f) Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya
- g) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

- h) Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.



## **BAB IV**

### **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pada PT. Bangun Energy Di Kabupaten Batanghari**

#### **A. Bentuk Perlindungan Yang Diberikan Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan Pada PT. Bangun Energy Indonesia**

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yang dimulai dari zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini telah terjadi banyak pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis maupun yuridis. Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Adapun tujuan dari hukum ketenagakerjaan yaitu agar tercapainya keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan dapat melindungi tenaga kerja terhadap jahatnya kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang dapat membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dengan adanya balas jasa berupah upah.

Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 ayat 2 berbunyi yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk berkerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945.

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. 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 keluarganya yang menjadi tanggungannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau Pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, Buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendah, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja.

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

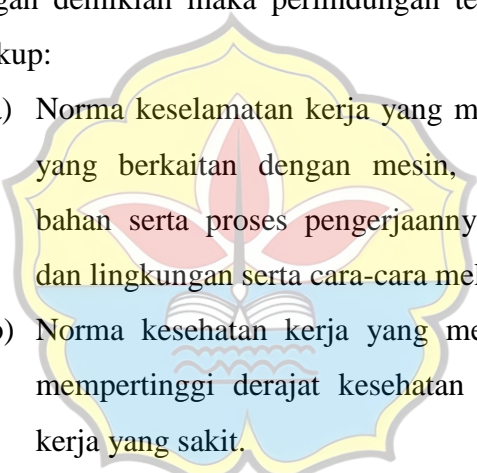
- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan dimana pada Pasal 4 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. 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.

Keselamatan kerja pada dasarnya bersumber pada 2 (dua) hal penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian maka perlindungan terhadap pekerja/buruh ini akan mencakup:

- 
- a) Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan serta proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan
  - b) Norma kesehatan kerja yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawat tenaga kerja yang sakit.
  - c) Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.
  - d) Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan kerja akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 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.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan dimana pada Pasal 4 dalam UUKetenagakerjaan menyatakan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab 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 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa 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 tersebut, maka pemerintah memandang perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.

Pembentukan Undang-Undang Badan Program Jaminan Sosial untuk melaksanakan program Jaminan Sosial di seluruh Indonesia. Dengan Undang-Undang ini dibentuk BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua,

jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Pasal 15 Ayat (1) 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” . Kemudian ketentuan Pasal 12 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu “Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh” dalam hal ini adalah ketentuan mengenai perjanjian kerja harian atau lepas.

Berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja harian lepas pada PT. Bangun Energy Indonesia. Hasil wawancara bersama Bapak Yulhendri sebagai Manager PT. Bangun Energy Indonesia perlindungan yang di berikan ada 3 (tiga) macam yaitu:<sup>36</sup> “Perlindungan ekonomis dengan memberikan pekerja upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Perlindungan sosial dengan mendaftarkan pekerja tetap maupun kontrak dalam program BPJS, baik BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan, Perlindungan Teknis dengan memberikan pelatihan kerja untuk menyesuaikan lingkungan kerja, dan pelatihan untuk menanggulangi terjadinya kecelakaan kerja (pelatihan teknis K3)”

PT. Bangun Energy Indonesia merupakan usaha yang bergerak di bidang pertambangan dan Industri. dalam kesehariannya PT. Bangun Energy Indonesia membutuhkan pekerja harian lepas dalam pelaksanaan pengelolaan dan perawatan lingkungan pertambangan dan industri, risiko tinggi pun harus dihadapi oleh para pekerja harian lepas apabila mengalami suatu kecelakaan kerja, oleh sebab itu perlindungan hukum

---

<sup>36</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia wawancara pada Tanggal 8 Januari 2024



sangat dibutuhkan dalam hal tersebut. Jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dari beserta keluarganya secara wajar, antara meliputi sandang, pangan papan, pendidikan, kesehatan.

Lanjutan wawancara bersama Bapak Yulhendri sebagai Manager PT. Bangun Energy Indonesia mengatakan:<sup>37</sup>

“Bahwa perekrutan pekerja harian lepas hanya berdasarkan dengan perjanjian secara lisan, dimana didalamnya hanya dijelaskan tentang pekerjaan yang harus dilakukan dan upah yang akan diterima oleh pekerja yang dibayarkan setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh sebesar Rp. 150.000,- per hari dan sudah termasuk uang makan per hari yang diberikan pada hari itu juga, saat para pekerja/buruh tersebut telah menyelesaikan pekerjaan mereka, pekerja/buruh tersebut tidak diberi upah jika mereka tidak bekerja atau libur. Upah yang diterima oleh Pekerja/buruh merupakan bentuk prestasi dari suatu pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan suatu prestasi kepada pengusaha yang dalam hal ini suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut”

Hal tersebut merupakan implementasi dari ketentuan Pasal 24 ayat 1 PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dimana Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf A ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dari hasil wawancara diatas, menurut peneliti dapat dikatakan bahwa jenis perjanjian kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia ini adalah jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal tersebut diatur dalam Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak bertentangan dengan ketentuan

---

<sup>37</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia wawancara pada Tanggal 8 Januari 2024

sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja, kecelakaan kerja merupakan resiko yang sering kali dihadapi oleh tenaga kerja yang dihadapi para pekerjanya untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko sosial, seperti kematian atau karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Menurut Bapak Yulhendri sebagai Manager PT. Bangun Energy Indonesia mengatakan:<sup>38</sup>

“Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan pemberian santunan meliputi kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan menuju di tempat kerja, atau pulang dari tempat kerja, di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan dalam rangka tugas kerja dan sakit di tempat kerja. Bentuk pertanggungjawaban manajemen PT. Bangun Energy Indonesia, apabila terdapat pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS yaitu dengan menanggung biaya rumah sakit”

Lanjutan Bapak Yulhendri sebagai Managaer PT. Bangun Energy Indonesia:<sup>39</sup>

“Bentuk perlindungan lain yang disediakan oleh manajemen PT. Bangun Energy Indonesia dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja yang

---

<sup>38</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia *wawancara* pada Tanggal 8 Januari 2024

<sup>39</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia *wawancara* pada Tanggal 8 Januari 2024

belum terdaftar dalam program BPJS yang bekerja di PT. Bangun Energy Indonesia sebelum atau sesudah terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan medical room dan diberikan pertolongan pertama oleh Tim ERT (*Emergency Rescue Team*) First Aid PT. Bangun Energy Indonesia, serta adanya pelatihan teknis bagi setiap pekerja baru untuk menyesuaikan lingkungan kerja demi menanggulangi adanya resiko kecelakaan kerja, selain itu juga pekerja diberikan waktu penyesuaian lingkungan kerja dengan alat-alat yang dipergunakan saat bekerja yang belum biasa digunakan. dan diketahui bahwa terdapat 1 orang tenaga ahli K3 di Industri pertambangan ini”

Metode pertanggungjawaban manajemen PT. Bangun Energy Indonesia tersebut maksudnya adalah membebaskan tanggung jawab untuk menanggung tenaga kerja yang terkena resiko kerja, sepenuhnya pada manajemen PT. Bangun Energy Indonesia. Metode ini didasarkan pada prinsip, bahwa siapa yang mempekerjakan tenaga kerja tentu harus bertanggung jawab atas tenaga kerja tersebut.

Dari data peneliti didapatkan ada 3 (tiga) orang pekerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS yang mengalami kecelakaan kerja yakni:<sup>40</sup> Bapak Hardi mengalami kecelakaan kerja terkena pantulan batu yang diakibatkan pada alat pengangkutan meletus sehingga mengalami patah tulang pada bagian paha. PT. Bangun Energy Indonesia memberikan pertolongan pertama dan menanggung semua biaya pengobatan. Ibu Dian mengalami kecelakaan kerja ketabrak mobil pengangkutan yang tiba-tiba mundur sehingga menabraknya dan mengalami luka-luka dan patah tulang di bagian tangan. PT. Bangun Energy Indonesia memberikan pertolongan pertama dan menanggung semua biaya pengobatan. Bapak Joni mengalami kecelakaan kerja terjatuh dari mobil keberangkatan menuju tambang sehingga mengalami pendarahan pada bagian kepala. PT.

---

<sup>40</sup> Data Kecelakaan Kerja Pada PT. Bangun Energy Indonesia

Bangun Energy Indonesia memberikan pertolongan pertama dan menanggung semua biaya pengobatan.

Berdasarkan hasil data yang peneliti peroleh diatas terdapat 2 orang pekerja buruh harian lepas dan 1 orang pekerja tetap. Terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Bangun Energy Indonesia dapat diketahui bahwa terdapat kelalaian yang mengakibatkan karyawan mengalami kecelakaan kerja. Hal tersebut bermula dari alat angkutan kerja yang kurang diperhatikan keamanannya tetapi masih dipergunakan untuk mengangkut bahan produksi karena tidak ada pengecekan alat. Selanjutnya karyawan yang menggunakan alat angkutan kerja tersebut mengalami luka pada kaki dikarenakan pada saat dipergunakan alat tersebut tidak berfungsi sebagaimana mestinya dan terdapat bagian dari alat angkutan tersebut yaitu ban yang meletus sehingga melukai kaki dari karyawan yang sedang berada di sekitar alat tersebut.

Menurut hasil wawancara bersama Bapak Yulhendri sebagai Managaer PT. Bangun Energy Indonesia, yakni:<sup>41</sup>

“Kejadian tersebut merupakan bentuk dari kecelakaan kerja yang pernah terjadi di PT. Bangun Energy Indonesia. Seharusnya hal tersebut tidak perlu terjadi apabila dari pihak perusahaan melakukan pengecekan alat yang dipergunakan untuk bekerja secara rutin. Dikarenakan alat yang dipergunakan sudah kurang dilakukan pengecekannya, dan tidak diganti dikarenakan tidak ada pengawasan atau pemkroscekan kondisi alat terlebih dahulu, hal tersebut menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dari karyawan. Hal tersebut tentu saja merupakan suatu kelalaian yang dilakukan oleh pihak perusahaan serta karyawan perusahaan”

Hasil wawancara bersama Bapak Hardi Buruh Harian Lepas PT. Bangun Energy Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja:<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia wawancara pada Tanggal 8 Januari 2024

“Akibat terjadinya kecelakaan kerja tersebut saya kemudian dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan pertolongan. Untuk biaya pengobatan maka dikarenakan saya merupakan buruh harian lepas di PT. Bangun Energy Indonesia yang belum didaftarkan ke program BPJS Ketenagakerjaan maka biaya pengobatan akibat mengalami kecelakaan kerja ditanggung oleh pihak perusahaan, sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya untuk pengobatan. Akan tetapi dikarenakan kecelakaan kerja yang saya alami tersebut merupakan akibat dari kelalaian dari perusahaan dimana tidak ada pengkroscekan alat terlebih dahulu dari bagian produksi maka pihak perusahaan berusaha untuk menyelesaikan permasalahan terjadinya kecelakaan kerja tersebut secara kekeluargaan”

Menurut Bapak Bapak Yulhendri sebagai Managaer PT. Bangun Energy Indonesia, mengatakan:<sup>43</sup>

“PT. Bangun Energy Indonesia memberikan santunan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan tersebut berupa nominal sejumlah uang sesuai dengan kemampuan dari perusahaan. Pihak perusahaan juga membantu kepengurusan karyawan dalam menjalani perawatan di rumah sakit dari awal masuk sampai dengan karyawan tersebut keluar dari rumah sakit”

Hasil wawancara bersama Ibu Dian Pekerja Tetap PT. Bangun Energy Indonesia, yaitu:<sup>44</sup>

“Saya bersyukur bisa bekerja disini, karena ketika saya mengalami kecelakaan saat sedang bekerja, biaya untuk saya berobat dibiayai oleh pihak PT. Bangun Energy Indonesia hingga saya sembuh dan dapat bekerja kembali. Tapi saya tidak terdaftar dalam program BPJS

---

<sup>42</sup> Bapak Hardi Buruh Harian Lepas PT. Bangun Energy Indonesia *wawancara* pada Tanggal 8 Januari 2024

<sup>43</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia *wawancara* pada Tanggal 8 Januari 2024

<sup>44</sup> Ibu Dian Pekerja Tetap PT. Bangun Energy Indonesia *wawancara* pada Tanggal 8 Januari 2024

Ketenagakerjaan, bagi saya bisa menghidupi keluarga dan masih bisa bekerja saja saya sudah sangat bersyukur”

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Yulhendri selaku Manager PT. Bangun Energy Indonesia, yakni:<sup>45</sup>

“Saya pikir untuk mendaftarkan para pekerja (pekerja harian lepas) ini pada program BPJS itu bukan kewajiban perusahaan, oleh karna itu saya sama sekali belum pernah mendaftarkan para pekerja (pekerja harian lepas) saya untuk mengikuti program BPJS”.

Dari wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa memang belum mencerminkan perlindungan sosial bagi para pekerja/ buruh di PT. Bangun Energy Indonesia seperti yang diatur dalam “Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 2 Ayat 1 yang berbunyi Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PKWT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara”, selain itu, “dalam Ketentuan Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyebutkan bahwa Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Jika Merujuk Pada ketentuan “Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,” seharusnya pemilik dari PT. Bangun Energy Indonesia mendaftarkan para pekerjanya (pekerja harian lepas) dalam program BPJS Ketenagakerjaan, agar jika dikemudian hari terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan, para pekerja tersebut bisa mendapat perlindungan yang semestinya. Dalam hal perlindungan teknis para

---

<sup>45</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia wawancara pada Tanggal 8 Januari 2024

pekerja/buruh telah di penuhi oleh PT. Bangun Energy Indonesia dengan membiayai biaya pengobatan bagi pekerjaannya bila mengalami kecelakaan saat bekerja.

Dan jika dilihat dari segi hukum, kedudukan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan kurang tepat bagi pekerja/ buruh, karena perjanjian kerja tersebut haruslah tertulis agar memiliki kekuatan hukum yang kuat, sehingga hak dan kewajiban para pekerja dapat dilindungi oleh hukum yang berlaku. Namun, jika lisan maka pekerja/ buruh tersebut dapat dikatakan sebagai PKWTT, selain itu pihak pengusaha bisa saja mengingkari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh, sedangkan di sisi lain pihak pekerja/ buruh tidak bisa melakukan apa-apa karena kurangnya sosialisasi terhadap pekerja/buruh tentang pentingnya perjanjian kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Jambi dan pekerja/buruh tidak bisa memperlihatkan bukti otentik yang bisa dijadikan acuan dalam menuntut hak nya sebagai pekerja.

Dengan demikian perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh adalah pihak pengusaha sudah seharusnya menyiapkan dokumen perjanjian kerja tertulis dan telah disetujui oleh kedua belah pihak, baik pihak pemberi kerja dan pihak pekerja/buruh, hal ini dilakukan demi kebaikan kedua belah pihak dikemudian hari.

## **B. Kendala Dalam Pemenuhan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja pada PT. Bangun Energy Indonesia**

Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Dalam hal ini pemberian perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan terhadap tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Menurut hasil wawancara bersama Bapak Yulhendri Managert PT. Bangun Energy Indonesia tentang kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di PT. Bangun Energy Indonesia, antara lain:<sup>46</sup>

“Kendala yang terjadi yakni ada pekerja yang tidak memiliki data identitas diri yang tidak lengkap, ada juga para pekerja yang malas untuk mengurus identitas diri seperti KTP (Kartu Tanda Penduduk) yang telah hilang. Padahal itu merupakan hal yang sangat penting dalam pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan”

Lanjutan Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia tentang kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di PT. Bangun Energy Indonesia, antara lain:<sup>47</sup>

“Ada pun kendala yang lain dari perusahaan yakni perusahaan merasa keberatan mengeluarkan dana lebih untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk para pekerja harian lepas, karena dirasa perusahaan merasa lebih hemat tanpa mengeluarkan BPJS Ketenagakerjaan. Karena perusahaan juga merasa terjadinya peluang kecelakaan kerja disini terhitung tidak terlalu sering dan tidak semua pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sehingga perusahaan lebih memilih untuk menanggung biaya santunan kecelakaan kerja sendiri dari pada harus mengikuti BPJS Ketenagakerjaan dan membayar iuran setiap bulannya”

Hal diatas merupakan beberapa kendala pemenuhan kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu ada pula kendala lainnya yang mana seperti perusahaan-perusahaan di Provinsi Jambi yang jumlahnya sangat banyak sehingga ada perusahaan yang tidak terpantau atau tidak terawasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, tidak adanya pengaduan kepada

---

<sup>46</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia wawancara pada Tanggal 8 Januari 2024

<sup>47</sup> Bapak Yulhendri Manager PT. Bangun Energy Indonesia wawancara pada Tanggal 8 Januari 2024



Dinas Ketenagakerjaan bahwasannya perusahaan-perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya. Karena biasanya jika ada pekerja yang merasa dirugikan atau mendapat perlakuan tidak adil dari perusahaan, pekerja bisa melakukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan sehingga selanjutnya pihak Dinas Ketenagakerjaan akan menindaklanjuti pengaduan tersebut.

Dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas, harus sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” serta “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” Sebagaimana yang kita ketahui bahwa dalam “Pasal 10 ayat 2 keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor kep-100/MEN/VI/2004 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan dengan ketentuan pekerja atau buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan” selanjutnya, pada “Pasal 10 ayat 3 menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama Bapak Joni Pekerja Harian Lepas PT. Bangun Energy Indonesia, menyatakan bahwa:<sup>48</sup>

“Memang benar gajinya dihitung perhari sebanyak kehadirannya selama sebulan yang akan dibayarkan sebulan sekali oleh PT. Bangun Energy Indonesia, Bapak Kadir selaku pekerja harian lepas bekerja

---

<sup>48</sup> Bapak Joni Pekerja Harian Lepas PT. Bangun Energy Indonesia wawancara pada Tanggal 8 Januari 2024

selama 6 hari dalam seminggu, yang artinya dia hanya mendapat libur 1 hari selama seminggu. Dengan waktu kerja 8 jam sehari dan waktu istirahat selama 1 jam sehari. Upah yang didapatkan perhari adalah sebesar Rp 100.000,- sudah termasuk uang makan”

### **C. Upaya Dalam Mengatasi Kendala Pemenuhan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada PT. Bangun Energy Indonesia**

Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus membuktikan bahwa kecelakaan itu terjadi karena kesalahan pengusaha atau kelalaian pengusaha dimana tidak memenuhi kewajibannya untuk mengatur dan memelihara tempat kerja dan alat-alat kerja sedemikian sehingga menimbulkan kecelakaan yang mengakibatkan kerugian pada pekerja. Namun untuk membuktikan adanya kesalahan pada pihak pengusaha adalah sangat sulit bagi pekerja bahkan tidak mungkin sama sekali. Hal ini mengingat kedudukan pekerja sebagai golongan yang lemah dalam perekonomian di perusahaan, maka dapat diketahui bahwa bila pekerja yang mendapat kecelakaan kerja tidak akan berani untuk menimpahkan kesalahan dari kecelakaan kerja yang menimpanya.

Pada pengusaha juga terbukti kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja atau sakit akibat hubungan kerja maka pekerja tersebut berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja merupakan kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dalam hal pengusaha telah mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan maka kewajiban pengusaha hanya melaporkan kecelakaan tersebut pada kantor BPJS Ketenagakerjaan agar pekerja mendapat penggantian biaya atas kecelakaan kerja tersebut.

Pada upaya PT. Bangun Energy Indonesia dalam mengatasi kendala pemenuhan kewajiban terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja antara lain:

PT. Bangun Energy Indonesia memberikan himbauan kepada semua para pekerjanya yaitu pekerja harian lepas atau pekerja kontrak untuk melengkapi identitas diri atau jika ada yang kehilangan identitas diri segera untuk diurus kembali karena jika suatu saat bekerja diperusahaan lain maka akan mudah untuk didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu PT. Bangun Energy Indonesia juga memberikan sosialisasi untuk lebih mengenal situasi kondisi di tempat kerja dan potensi bahaya di lingkungan kerja berupa dari alat-alat kerja yang digunakan, memberikan himbauan saat bekerja untuk melengkapi diri dengan alat pelindung kerja agar saat bekerja lebih aman dan nyaman, dan memberikan himbauan tentang patuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) kerja PT. Bangun Energy Indonesia.

Sebagai pengusaha/perusahaan tidak dijadikan alasan untuk melepas tanggungjawabnya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Jaminan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan PT. Bangun Energy Indonesia berupa: biaya transport, biaya pengobatan, santunan cacat apabila terjadi cacat tubuh, santunan kematian apabila pekerja/buruh mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan meninggal dunia.

Seperti diketahui bahwa menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja, pengusaha diwajibkan untuk:

- Memberikan kesehatan badan, kondisi mental dan tenaga fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya, maupun pekerja yang sudah

ada secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan disetujui oleh petugas pengawas perusahaan.

- Menunjuk dan menjelaskan kepada tenaga kerja yang baru tentang:
  - a. kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerja.
  - b. semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja
  - c. alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan
  - d. cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan
- Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang di pimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan
- Memasang semua gambar keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan lainnya pada tempat kerja yang mudah terlihat kepada pekerja

Menyediakan secara cuma-cuma semua alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan kepada pekerja.

Selanjutnya pemerintah juga diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum, agar terdapat sinergisme hubungan antara rencana, tujuan dan partisipasi dalam pemenuhan hak atas jaminan kesehatan khususnya bagi para pekerja. Bentuk pengaturan pemenuhan hak atas jaminan kesehatan terhadap pekerja dapat diberikan pemerintah berupa pemberian kewenangan secara khusus ke BPJS untuk menegakkan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak melaksanakan ketentuan berupa pendaftaran pekerja akan dikenakan sanksi administratif yaitu berupa teguran tertulis yang mana sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak dua kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama sepuluh hari kerja. Selain itu juga dapat berupa sanksi denda, pengenaan sanksi denda sebesar 0,1% diberikan untuk jangka waktu paling lama tiga puluh hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi tertulis kedua. Dan mendapatkan sanksi berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu seperti pemrosesan perizinan, izin kepemilikan tanah dan

bangunan, izin mempekerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja harian/buruh. Bagi peserta yang pindah tempat kerja maka ia wajib melaporkan data kepesertaanya dan identitas perusahaan yang baru kepada pihak BPJS dengan menunjukan identitas peserta.

Kemudian untuk menghindari adanya diskriminasi dalam hal pengawasan dan penegakan sanksi dalam upaya pelaksanaan pengaturan hak jaminan kesehatan karena pelayanan umum, maka pemerintah harus menegakkan peraturan-peraturan yang dapat melindungi pemenuhan hak jaminan kesehatan para pekerja.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan PT. Bangun Energy Indonesia terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS yaitu dengan menanggung biaya rumah sakit para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam program BPJS. Bentuk perlindungan lain dalam rangka perlindungan bagi tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS sebelum terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan dibuatnya ruang pertolongan pertama bagi para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, dan diberikan pertolongan pertama oleh tim dari perusahaan tersebut oleh karena itu terhadap karyawan tetap dari perusahaan tersebut harus ada beberapa karyawan yang mendapat pelatihan dalam rangka memberikan pertolongan pertama, serta adanya pelatihan teknis bagi setiap pekerja baru untuk menyesuaikan lingkungan kerja demi menanggulangi adanya resiko kecelakaan kerja, selain itu juga pekerja diberikan waktu penyesuaian lingkungan kerja dengan alat-alat yang dipergunakan di perusahaan yang belum biasa digunakan.
2. Kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas PT. Bangun Energy Indonesia merasa keberatan mengeluarkan dana lebih untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk para pekerja harian lepas, karena dirasa perusahaan merasa lebih hemat tanpa mengeluarkan BPJS Ketenagakerjaan. Karena perusahaan juga merasa terjadinya peluang kecelakaan kerja disini terhitung tidak terlalu sering dan tidak semua pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sehingga perusahaan lebih memilih untuk menanggung biaya santunan kecelakaan kerja sendiri dari pada harus mengikuti BPJS Ketenagakerjaan dan membayar iuran setiap bulan

3. Upaya dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas PT. Bangun Energy Indonesia memberikan himbauan kepada semua para pekerjanya yaitu pekerja harian lepas atau pekerja kontrak untuk melengkapi identitas diri atau jika ada yang kehilangan identitas diri segera untuk diurus kembali karena jika suatu saat bekerja diperusahaan lain maka akan mudah untuk didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjan. Selain itu PT. Bangun Energy Indonesia juga memberikan sosialisasi untuk lebih mengenal situasi kondisi di tempat kerja dan potensi bahaya di lingkungan kerja berupa dari alat-alat kerja yang digunakan, memberikan himbauan saat bekerja untuk melengkapi diri dengan alat pelindung kerja agar saat bekerja lebih aman dan nyaman, dan memberikan himbauan tentang patuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) kerja

## **B. Saran**

1. Wajib mendaftarkan pekerja harian lepas kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam hal ini perusahaan diwajibkan mendaftarkan para pekerja harian lepas ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial guna menghindari resiko kerja di lapangan yang berkaitan dengan alat-alat berat proyek jasa konstruksi. Hal ini juga diatur dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial
2. Perusahaan telah memberikan perlindungan hukum terkait waktu kerja dan pengupahan akan tetapi masih ada beberapa penyimpangan terkait masalah jaminan sosial. Diharapkan pihak perusahaan memiliki keterbukaan dan memperbarui isi perjanjian yang memuat hak-hak pekerja harian lepas yang menyejahterakan pihak pekerja harian lepas agar terjadi hubungan kerja yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor, 2010
- Asri Wijayanti, , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Dimas Agung Trisliatanto, *Metodologi Penelitian Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah*, Andi, Surabaya, 2019
- Khairunisa, Kedudukan, *Peran dan Tanggung Jawab Hukum Direksi*, Medan Pasca Sajana, 2008
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Mestika Ze, *Metode Penelitian Perpustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2004
- Purbacaraka, *Perihal Kaidah Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- Roscoe Pound, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bhratara Karya Aksara, Jakarta, 1982
- Soeroso. *Penghantar Ilmu Hukum Cetakan Kedelapan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2006
- Suwoto Mulyosudarmo, *Peralihan Kekuasaan; Kajian Teoritis dan Yuridis Terhadap Pidato Newaksara*, Gramedia, Jakarta, 1997
- Tim Visi Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, 2014
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002



## **B. Peraturan-Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial

Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

## **C. JURNAL**

Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing)*

*Perspektif*

Jurnal; UIN Maliki Malang, Malang, 2012

