

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM HAL
TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA DI PABRIK GULA MADUKISMO**

SKRIPSI



Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Disusun Oleh :

Nama : AFRIANTO SAPUTRO
NIM : 20030610065
Jurusan : ILMU HUKUM
Bagian : PERDATA

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2009

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM HAL
TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA DI PABRIK GULA MADUKISMO**

Diajukan oleh :

**Nama : Afrianto Saputro
NIM : 20030610065**

**Skripsi ini di setujui oleh dosen pembimbing
pada tanggal 23 Juli 2009**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dewi Nurul Musitari, S.H. M.Hum
NIK. 153 027**

**Wiratmanto, SH. M.Hum
NIK. 153002**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM HAL
TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PELAKSANAAN
PUSAT SWAJAN KERJA DI PABRIK GULA MADUKIRAN

Ditujukan oleh :

Nama : ...
NIM : ...

...
...

...

...

...
NIK. 123002

...
NIK. 123002

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM HAL
TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA DI PABRIK GULA MADUKISMO**

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Pada tanggal, 20 Agustus 2009

Ketua

Prihati Yuniarlin, SH. M.Hum
NIK. 153 007

Anggota I

Anggota II

Dewi Nurul Musitari, S.H. M.Hum
NIK. 153 027

Wiratmanto, SH. M.Hum
NIK. 153002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

H. Muhammad Endriyo Susila, SH., MCL.
NIK. 153 042

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PERINDINGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM HAL
TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PEKERJAAN
PERAWATAN KERJA DI PABRIK C.T. MADUKISATO

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
pada tanggal 20 Agustus 2009

Konin

Disetujui dan disahkan oleh
Dekan

Anggota II

Anggota I

Disetujui dan disahkan oleh
Dekan

Disetujui dan disahkan oleh
Dekan

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Fakultas Hukum
Jurusan Hukum

Disetujui dan disahkan oleh
Dekan

HALAMAN MOTTO

"Keteguhan dan kelurusan paku menjadi 'Ibrah (Pelajaran) bagi manusia, kian banyak dipukul kepalanya, maka semakin besar keteguhannya...

Jalan di tempat dan berhenti dalam satu kondisi sama dengan langkah kemunduran"

(Ja'far Subhani)

"Terlalu jauh bagi Anda untuk mengarungi keajaiban-keajaiban kerajaan Langit dan Bumi. Cukuplah merenungkan makhluk seperti :

Lebah, Nyamuk, dan Tawon.

Jika seseorang mempunyai pengetahuan terhadap keajaiban-keajaiban ciptaan Allah, akan lebih pula kecintaan kepada-Nya

(Imam Al-Ghazali)

Seorang Muslim harus memetakan waktunya dalam satu hari menjadi tiga bagian, (*Pertama*) waktu untuk menyembah Allah, (*Kedua*) waktu untuk mencari nafkah, (*Ketiga*) waktu untuk kepentingan pribadi dalam hal materi?"

(Amirul Mukminin)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- ✿ Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- ✿ Kakak ku tersayang**
- ✿ Keluarga Besarku**
- ✿ Almamater**

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan Inayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM HAL TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PABRIK GULA MADUKISMO”** disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa tulisan ini belum sempurna, masih terdapat banyak kekurangannya, walaupun tidak lepas dari segala doa dan usaha dengan kemampuan yang ada. Disamping itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan doa serta memberikan dorongan dan bantuan lahir bathin selama kuliah sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Bapak H. Muhammad Endrio Susilo, SH, MCL, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Ibu Dewi Nurul Musjtari, SH. M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan segala kesabarannya telah banyak memberikan bimbingan pengarahan dan petunjuk kepada penulis.

4. Bapak Wiratmanto, SH. M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan segala kesabarannya telah banyak memberikan bimbingan pengarah dan petunjuk kepada penulis.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Akhir kata semoga atas bantuannya baik moril maupun materiil akan mendapat balasan dari Allah SWT. Dan semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, Mei 2009

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN MOTTO..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| BAB II TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA, JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA, DAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA | 11 |
| A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja | 11 |
| 1. Pengertian Perlindungan Pekerja/Buruh..... | 11 |
| 2. Jenis-jenis Perlindungan Pekerja / Buruh | 12 |
| 3. Tujuan Perlindungan Pekerja/ Buruh | 23 |
| B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja | 27 |
| 1. Pengertian perjanjian kerja | 27 |
| 2. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja | 31 |
| 3. Jenis Perjanjian Kerja | 33 |
| 4. Subyek Perjanjian Kerja | 34 |
| 5. Hak Dan Kewajiban Para Pihak..... | 35 |

| | |
|--|-----------|
| C. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja..... | 41 |
| 1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja..... | 42 |
| 2. Perkembangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia | 44 |
| 3. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 51 |
| 4. Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja..... | 58 |
| 5. Iuran dan Besarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 60 |
| D. Tinjauan Tentang Kecelakaan Kerja | 61 |
| 1. Pengertian Kecelakaan Kerja | 61 |
| 2. Pengaturan Jaminan Kecelakaan Kerja | 61 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 64 |
| A. Jenis Penelitian | 64 |
| B. Jenis Data dan Bahan Hukum | 64 |
| 1. Penelitian Kepustakaan | 64 |
| 2. Penelitian Lapangan | 65 |
| BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM | |
| HAL TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PELAKSANAAN | |
| PERJANJIAN KERJA DI PABRIK GULA MADUKISMO | 67 |
| A. Profil Pabrik Gula Madukismo | 67 |
| B. Peraturan tentang Jaminan Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula | |
| Madukismo | 70 |
| C. Tanggung Jawab Pabrik Gula Madukismo terhadap Tenaga | |
| Kerjanya dalam hal Terjadi Kecelakaan Kerja | 78 |

D. Upaya Hukum Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Haknya

Dalam Hal Terjadi Kecelakaan Kerja 83

BAB V PENUTUP 85

A. Kesimpulan 85

B. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki wilayah strategis di kawasan Asia Tenggara. Wilayah Indonesia terdiri dari kepulauan-kepulauan yang memiliki sumber daya alam yang begitu besar dan sumber daya alam tersebut merupakan salah satu faktor yang kemudian diolah dalam berbagai sektor industri sebagai sumber pendapatan negara. Di bidang industri Indonesia termasuk negara yang sedang mengalami kemajuan yang cukup baik. Salah satu faktor penyebabnya adalah kemajuan teknologi yang terjadi di luar Indonesia, sehingga negara Indonesia berupaya sedapat mungkin untuk dapat mengikuti perkembangan yang terjadi.

Kemajuan teknologi menjadikan perusahaan-perusahaan di Indonesia dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dengan menggunakan mesin-mesin produksi yang canggih maka perusahaan-perusahaan tersebut akan mampu menghasilkan produksi yang baik pula. Akan tetapi, yang kemudian menjadi masalah dengan penggunaan mesin-mesin canggih tersebut adalah semakin berkurangnya kebutuhan akan tenaga kerja, hal tersebut diakibatkan adanya mesin canggih yang mampu menggantikan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh banyak tenaga kerja.

Dampak dari kemajuan teknologi menyebabkan menjadi semakin sulitnya rakyat Indonesia dalam mencari lapangan pekerjaan. Disatu sisi perusahaan-perusahaan yang menggunakan mesin canggih berusaha mengurangi

kebutuhan akan tenaga kerjanya, sedang di sisi lain jumlah orang yang mencari pekerjaan semakin meningkat. Kenyataan tersebut menyebabkan persaingan yang cukup keras diantara para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Dan yang lebih parah lagi banyak calon tenaga kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan mau menerima pekerjaan apa saja dari perusahaan asalkan bisa mempunyai pekerjaan walaupun gaji atau upah yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan pihak perusahaan bisa saja memberikan perlakuan yang semena-mena terhadap mereka. Pada akhirnya yang menerima dampak negatif dari keadaan tersebut adalah tenaga kerja, karena tenaga kerja tidak berada pada posisi dimana mereka dapat memperjuangkan hak-hak mereka untuk mendapatkan kesejahteraan.

Perekonomian Indonesia akan menjadi baik apabila perusahaan-perusahaan menjadi maju dan dapat berproduksi dengan baik, dan perusahaan-perusahaan tersebut akan baik apabila mendapat dukungan dari tenaga kerja yang ada di dalamnya. Disini bisa dikatakan bahwa ternyata tenaga kerja memiliki peranan yang besar dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat mengalami perkembangan yang baik, dan tentunya hal tersebut akan terjadi apabila hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya baik dan seimbang.

Kehidupan masyarakat pada umumnya menjadikan hukum sebagai suatu norma yang berlaku dan dipatuhi, dan manusia yang berada ditengah masyarakat tersebut menjadi subyek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban, oleh karena itu interaksi antar manusia dapat menimbulkan suatu hubungan hukum. Misalnya antar pengusaha dengan tenaga kerja terdapat hubungan hukum yang diharapkan

akan menimbulkan kesempatan kerja yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara tenaga kerja atau buruh dengan majikan atau pengusaha dengan sebagai obyeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian ini akan dibuat mengenai hak dan kewajiban para pihak.¹ Perjanjian kerja bersumber pada Pasal 1338 KUHPerdara yang mengatakan "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya (*asas pacta sunservanda*). Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali, selain dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Adapun alasan-alasan yang dibenarkan oleh Undang-undang untuk membatalkan persetujuan secara sepihak diatur di dalam Pasal 1321 KUHPerdara karena :

1. Kesepakatan yang diberikan karena kekhilafan;
2. Ada paksaan atau penipuan-penipuan.

Perjanjian kerja umumnya dibuat secara sepihak oleh majikan atau pengusaha dalam bentuk baku. Apabila ada pekerja yang mau bekerja di perusahaan itu, maka terlebih dahulu diminta menandatangani atau menyetujui perjanjian kerja baku tersebut. Dalam perjanjian baku biasanya terdapat syarat-syarat *Exeronatie*, yaitu syarat yang membebaskan salah satu pihak (dalam hal ini adalah pengusaha) agar terlepas dari sebagian atau seluruh kewajiban yang seharusnya menjadi kewajibannya. Syarat *Exeronatie* ini melindungi pengusaha dari akibat-akibat tertentu. Untuk mencegah jangan sampai pekerja dirugikan

¹ Darwan Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti, hlm. 67.

pengusaha dengan adanya syarat *Exonoratie* tersebut, maka sudah sepantasnya pemerintah dan Departemen Tenaga Kerja untuk mengawasi pembuatan perjanjian kerja tersebut.²

Di dalam melakukan hubungan kerja tersebut, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak (antara tenaga kerja dengan perusahaan), khususnya di dalam menyelenggarakan Program Jamsostek. Yang dimaksud dengan hak adalah kekuasaan dan kedalamannya untuk bertindak dalam rangka melindungi kepentingan orang-orang tersebut.³

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan salah satu jalan bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya. Program Jamsostek ini seharusnya tidak dipandang sebagai beban yang harus ditanggung oleh perusahaan, akan tetapi sebagai salah satu cara untuk mengembalikan laba perusahaan yang diperoleh kepada tenaga kerja, sehingga pihak tenaga kerja dapat merasakan adanya dampak yang mereka peroleh dengan bekerja yang baik dalam perusahaan, yaitu dengan meningkatnya kesejahteraan mereka. Jadi dapat bahwa dikatakan program Jamsostek tersebut selain sebagai salah satu cara untuk pemerataan pendapatan, juga sebagai jaminan tenaga kerja yang akan membawa ketenangan kerja, dan pada saatnya dapat meningkatkan produktifitas kerja.⁴

² *Ibid*, hlm 68

³ Satjipto Raharjo, dkk, 1986, *Materi Pokok Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Karunia, Universitas Terbuka, hlm. 73.

⁴ Sentanoe Kertonegoro, 1987, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta Mutiara Sumber Widya, hlm. 65.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pokok-pokok Mengenai Tenaga Kerja bahwa : “Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moril agama.”

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dijelaskan bahwa acuan utama pembangunan ketenagakerjaan adalah Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi bahwa :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal tersebut mengarahkan agar lapangan kerja yang tersedia harus dapat memberikan tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan yang berarti kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya. Ada beberapa aturan hukum yang dapat dipandang sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan bagi tenaga kerja maupun keluarga mereka, misalnya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Ganti Kerugian Terhadap Buruh yang Mendapat Kecelakaan Kerja yang pada awalnya hanya berlaku untuk wilayah Yogyakarta, yang kemudian diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Pekerja dalam melaksanakan kewajibannya, biasanya dihadapkan dengan ketidak pastian yang bersifat spekulatif yang selalu membawa kerugian. Hal ini biasa disebut sebagai risiko pekerjaan. Itulah sebabnya peraturan mengenai

keselamatan kerja menjadi sangat penting artinya untuk mencegah keadaan yang tidak diinginkan bagi tenaga kerja. Namun tidak lepas kemungkinan tetap terjadinya keadaan dimana pekerja tidak mampu menjalankan kewajibannya, baik ini karena kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja maupun diluar kerja, ataupun karena hal-hal diluar dari kecelakaan kerja misalnya karena sakit. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951, dikatakan bahwa kerugian bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja akan ditanggung oleh pengusaha. Kecelakaan kerja disini adalah kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja atau dalam tugas baik ditempat kerja, diperjalanan maupun ditempat lain. Namun pemeliharaan kesejahteraan pekerja tidaklah sebatas pergantian kerugian atas kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja, melainkan jauh lebih luas dari itu.

Kesejahteraan tenaga kerja semakin mendapat perhatian yang lebih luas dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK), yaitu dengan adanya asuransi kecelakaan kerja, tabungan hari tua dan asuransi kematian. Tenaga kerja harus diasuransikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ganti rugi terhadap kecelakaan kerja inapun tunjangan untuk jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan dari perusahaan asuransi dan perusahaan berkewajiban untuk membayar premi asuransi kepada perusahaan asuransinya. Namun dalam perkembangannya Undang-undang tersebut ternyata dirasakan masih kurang memadai untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, karena ternyata pekerja tidak hanya hidup terbatas oleh kecelakaan kerja, kematian atau masa tua, tetapi

juga ada hal-hal diluar itu yang menyebabkan pekerja kehilangan kemampuan untuk melaksanakan kewajibannya, misalnya karena sakit. Walaupun keadaan sakit mungkin tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya, namun perlu juga mendapat perhatian tentang bagaimana tanggung jawab majikan atau perusahaan terhadap pekerja pada waktu itu dan juga keluarga yang harus ditanggungnya. Hal ini seharusnya dianggap sebagai wujud tanggung jawab dan penghargaan perusahaan atas pengabdian pekerja yang bersangkutan. Kemudian hal-hal yang menyangkut dengan keluarga pekerja itu sendiri bila mengalami kecelakaan kerja atau sakit, tentu akan menjadi beban yang sangat berat bagi pekerja yang bersangkutan bila harus menanggung sendiri hal tersebut dengan gaji atau upah yang sangat terbatas.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) mengatur kewajiban pengusaha atau majikan dalam hal terjadi kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya. Pasal 8 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan ketentuan tentang hak yang harus diterima oleh tenaga kerja berupa jaminan kecelakaan kerja apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja, kemudian dijelaskan pada Pasal 9 bahwa jaminan kecelakaan kerja sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 8 ayat (1) meliputi :

1. Biaya pengangkutan;
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan;
3. Biaya rehabilitasi;
4. Santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- d. Santunan kematian;

Jaminan kecelakaan kerja lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 dan Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian pelaksanaan atas Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-04/MEN/1993 tentang Jaminan kecelakaan Kerja.

Perhatian pemerintah telah cukup baik, dengan adanya aturan-aturan hukum yang bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, masih ada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya dalam hal terjadi kecelakaan kerja sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Hal inilah yang ingin diangkat dalam penulisan hukum ini.

Masih sangat banyak permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja yang dapat diangkat dipermukaan, akan tetapi kali ini penulis hanya ingin menekankan

pada permasalahan kesejahteraan tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah tanggung jawab Pabrik Gula Madukismo terhadap tenaga kerjanya dalam hal terjadi kecelakaan kerja ?
2. Bagaimanakah upaya hukum tenaga kerja untuk memperoleh haknya dalam hal terjadi kecelakaan kerja ?

Tujuan Penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu tujuan obyektif dan tujuan subyektif.

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah tanggung jawab Pabrik Gula Madukismo terhadap tenaga kerjanya dalam hal terjadi kecelakaan kerja
- b. Untuk mengetahui bagaimanakah upaya hukum tenaga kerja untuk memperoleh haknya dalam hal terjadi kecelakaan kerja

2. Tujuan Subyektif

Untuk memperoleh data dan bahan-bahan yang berguna dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Ilmu Hukum Perdata;

2. Manfaat Praktis

- a. Para tenaga kerja di harapkan agar lebih teliti, berhati-hati, dan memahami kewajiban-kewajiban dari aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan negatif yang akan terjadi sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja itu sendiri;
- b. Para Pengusaha/majikan diharapkan dapat melaksanakan peraturan hukum yang mengatur mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja, sehingga tenaga kerja akan mendapatkan keselamatan, ketenangan, dan keamanan dalam melaksanakan kewajibannya.

BAB II

TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA, PERJANJIAN KERJA, JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA, DAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA

A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Pekerja/Buruh

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah diberikan batasan mengenai pekerja/ buruh. Pengertian pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian meningkatnya peran buruh dalam pembangunan nasional dan semakin meningkat penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan seringkali berakibat pada tingginya risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan buruh. Dengan demikian diperlukan adanya perlindungan buruh dari berbagai risiko kecelakaan dalam pelaksanaan kerja.

Perlindungan buruh (*arbeidsbescherming*) pada awalnya diartikan sebagai melindungi buruh dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha melalui kesehatan kerja. Dalam perkembangannya sekarang perlindungan buruh tidak terbatas pada bidang kesehatan kerja saja, melainkan

mencakup semua aturan perburuhan baik di bidang hubungan kesehatan kerja maupun keamanan kerja.⁵

Buruh sebagai pelaksana langsung dari produksi di perusahaan memerlukan adanya perlindungan atas kesalahan dirinya pada waktu kerja. Perlindungan buruh merupakan kewajiban dari pihak pengusaha yang memperkerjakan buruh untuk menjalankan usahanya. Hal ini merupakan kewajiban dari pihak perusahaan karena perlindungan itu sangat diperlukan buruh agar mereka dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk itu maka perlindungan terhadap buruh harus benar-benar diperhatikan oleh pengusaha, karena hal itu dapat menciptakan ketenangan kelancaran, dan keselamatan kerja.

2. Jenis-jenis Perlindungan Pekerja / Buruh

Pekerja/ buruh sebagai pelaksana langsung dari mesin-mesin produksi dan peralatan kerja untuk menghasilkan suatu produksi di perusahaan tidak dapat terlaksana dari adanya bahaya dan gangguan yang mengancam kelangsungan hidupnya. Bahaya dan gangguan yang dapat timbul di perusahaan dapat berupa: kecelakaan kerja, terkena penyakit akibat kerja, perlakuan yang sewenang-wenang dari pengusaha dan lain sebagainya. Adanya bahaya dan gangguan ini harus dapat dihilangkan dicegah dengan cara melaksanakan upaya perlindungan kerja oleh pihak perusahaan dimana pekerja / buruh bekerja. Dengan demikian pekerja/

⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Keselamatan Kerja (Perlindungan buruh)*, Djambatan, Jakarta. hlm. 1

buruh yang mendapatkan perlindungan kerja dari pihak perusahaan yang bekerja lebih tenang dan nyaman tanpa terganggu dengan perasaan takut terhadap bahaya dan gangguan yang ada di tempat kerjanya.

Adapun perlindungan yang harus diberikan pengusaha terhadap tenaga kerja berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi:

a. Perlindungan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan di bidang keselamatan kerja merupakan aspek terpenting yang harus diperhatikan oleh pengusaha. Hal ini dikarenakan bahwa faktor pekerja/ buruh merupakan faktor pendukung yang penting yang berperan sebagai pelaksana dalam suatu proses produksi. Pekerja/ buruh yang bekerja pada suatu perusahaan akan bekerja dengan giat dan semangat apabila keselamatan akan dirinya terjamin.

Perlindungan keselamatan kerja harus dilaksanakan oleh pihak pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh di tempat kerjanya. Perlindungan keselamatan kerja ini diperlukan karena dengan upaya tersebut dapat mencegah atau paling tidak mengurangi bahaya kecelakaan kerja yang timbul akibat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan dimana terdapat upaya-upaya perlindungan kerja atas dirinya akan merasa aman dan tenang dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut memberikan keuntungan positif bagi perusahaan karena pekerja/ buruh menjadi

lebih produktif dan mampu bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan produksi yang diharapkan.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk menjalankan pekerjaan di tempat kerjanya mempunyai kewajiban terhadap para pekerja/buruhnya. Kewajiban pengusaha adalah menyangkut keselamatan dari pekerja/buruh pada waktu bekerja. Dengan demikian perlindungan pekerja/buruh di bidang keselamatan kerja merupakan hal yang penting karena berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukannya yang dapat menimbulkan kecelakaan pada waktu pekerja/buruh menjalankan pekerjaannya. Akibat kecelakaan kerja yang menimpa pekerja/ buruh tidak hanya merugikan pekerja/buruh itu sendiri dan keluarganya, akan tetapi juga akan merugikan kelangsungan perusahaan. Pihak perusahaan dirugikan dengan adanya kecelakaan yang menimpa pekerja/buruh diantaranya, yaitu : harus menanggung biaya perawatan sakit, membayar upah pekerja/buruh yang sakit, dan proses produksi menjadi terganggu dan lain sebagainya. Oleh karena itu pihak penguasa melaksanakan upaya-upaya perlindungan keselamatan kerja bagi buruhnya di perusahaan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

Kesehatan merupakan faktor penting yang mendukung pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya kesehatan yang baik, maka pekerja/buruh dapat melakukan dengan

penuh konsentrasi sehingga produktivitas kerjanya juga akan lancar dan hal ini berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan perusahaan. Kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 23 bagian keenam Undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang kesehatan diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal yang meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.

Pengertian kesehatan kerja tidak diatur dalam Undang-Undang, menurut Imam Soepomo yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/ buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan atau karena itu ia melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.⁶ Sedangkan Sandjun H. Manulang mengemukakan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.⁷ Dari pendapat Sandjun tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kesehatan kerja yang baik dan terjamin di tempat kerja baik fisik, mental maupun sosial, maka akan dapat tercipta suasana kerja yang aman dan tentram. Dengan adanya ketentraman dalam

⁶ *Ibid*, hlm. 2.

⁷ Sandjun Manulang, H. 2001 *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta. hlm. 89.

bekerja maka pekerja/ buruh akan meningkat kreativitas dan produktivitas dalam bekerja, sehingga pekerja/ buruh dapat bekerja secara optimal dan dengan adanya kerja yang optimal dari pekerja/ buruh, maka hasil produksinya juga akan meningkat.

Kesehatan merupakan suatu keadaan yang sangat diperlukan bagi setiap pekerja/ buruh untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan produktivitas yang tinggi. Sebagai seorang manusia biasa, suatu saat seorang pekerja/buruh akan mengalami keadaan sakit dalam menjalankan hidupnya. Peristiwa sakit ini akan merugikan pekerja/ buruh karena pasti akan diperlukan biaya untuk menyembuhkannya dan akan mengakibatkan pengusaha kehilangan waktu dan tenaga dari pada pekerja/buruh. Untuk mengatasi masalah seperti ini, perlu adanya perlindungan dari pihak perusahaan berkaitan dengan kesehatan pekerja/ buruhnya. Dengan demikian derajat kesehatan pekerja/ buruhnya terus meningkat yang nantinya akan diikuti dengan meningkat produktivitas kerja.

Perlindungan kesehatan kerja selain ditujukan bagi keselamatan dan kesehatan pekerja/ buruh dalam bekerja juga secara tidak langsung melindungi pula perusahaan tempat kerjanya, yaitu bahwa perusahaan tidak mengalami sendatan-sendatan dalam roda usahanya, tidak mengalami hambatan atau kegagalan dalam produksinya dikarenakan

lesu atau lemahnya fisik pekerja/ buruh ataupun ketidakhadiran beberapa pekerja/ buruh karena menderita sakit.⁸

Perlindungan terhadap kesehatan kerja merupakan suatu keharusan yang ada dalam suatu tempat kerja atau perusahaan. Tempat kerja yang harus mendapat perlindungan kesehatan kerja adalah meliputi di darat, di permukaan tanah, di udara maupun di dalam air. Pengertian tempat kerja adalah setiap tempat kerja yang didalamnya terkandung tiga unsur yang saling berkaitan Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi tempat kerja adalah :

- 1) Adanya suatu usaha, baik usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha yang bersifat sosial.
- 2) Adanya sumber bahaya
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Dengan demikian apabila tempat kerja memenuhi tiga unsur di atas, maka masalah kesehatan kerja di dalamnya harus diperhatikan dalam usahannya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja di maksudkan agar pekerja/ buruh terlindung dari bahaya yang dapat timbul di tempat kerja yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Adapun sumber-sumber bahaya yang berpengaruh bagi kesehatan pekerja/ buruh di tempat kerja adalah :

⁸ .G. Karta Sapoetra, 1983, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Bandung, Armico. hlm. 123.

- 1) Faktor fisik, yang dapat berupa : suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi dan rendah, penerangan yang kurang memadai, ventilasi yang kurang memadai, getaran mekanis, tekanan udara yang terlalu tinggi atau rendah, bau-bauan di tempat kerja, kelembaban udar dan lain-lain.
- 2) Faktor kimia, yang dapat berupa : gas atau uap, cairan, debu-debuan, butir-butiran, kristal dan bentuk-bentuk lain, bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun
- 3) Faktor biologi, yang dapat berupa : bakteri, virus, jamur, cacing, serangga, tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup atau timbul dalam lingkungan tempat kerja.
- 4) Faktor faal yang dapat berupa : sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja, peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja, gerak yang senantiasa berdiri atau duduk, proses sikap dan cara kerja yang monoton, serta beban kerja yang melampaui batas kemampuan dan lain-lain.
- 5) Faktor psikologis, dapat berupa yaitu kerja yang dipaksa atau dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran yang senantiasa tertekan karena sikap atasan atau teman sekerja yang tidak sesuai pekerjaan dan lain-lain.⁹

⁹ Sandjun Manulung, H *Op.cit.* hlm. 90.

Untuk mengawasi agar kesehatan kerja ini benar-benar dilaksanakan oleh pengusaha, maka diperlukan adanya petugas yang mengawasi pelaksanaan kesehatan kerja. Petugas pengawasan kerja yang dimaksud adalah:

- 1) Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Ahli kesehatan kerja
- 3) Pengawas ketenagakerjaan terpadu (umum dan spesialis)

Sedangkan yang berhak melakukan pemeriksaan kesehatan pekerja/ buruh adalah dokter yang ditunjuk oleh pemimpin tempat kerja atau perusahaan dan yang disetujui Dinas Tenaga Kerja. Pelaksanaan pengawasan kesehatan kerja ini ditujukan kepada:

- 1) Tempat kerja, yaitu: kebersihan dan perawatannya, kondisi lingkungan kerja.
- 2) Proses kerja yaitu perlu diteliti bagaimana cara atau proses kerjanya yang dimulai dari gudang bahan baku, persiapan pengolahan pengepakan sampai pendistribusian
- 3) Tenaga kerja yaitu perlu diperhatikan bagaimana alat-alat perlindungan diri, sikap kerjanya, jenis kelamin, usia, beban kerja, serta gizi tenaga kerja.
- 4) Pelayanan kesehatan
- 5) Fasilitas kesehatan

Dengan diadakannya perlindungan pekerja/ buruh di bidang kesehatan kerja, maka akan tercapailah tujuan diadakannya kesehatan kerja tersebut yaitu :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan kerja bagi tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik mental maupun sosial.
- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan kerja yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja

Berdasarkan tujuan diadakannya perlindungan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh tersebut, maka perlindungan pekerja/ buruh di bidang kesehatan kerja merupakan salah satu perlindungan yang harus dilaksanakan oleh setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh demi tercapainya kesejahteraan pekerja/ buruh dan juga perusahaan tempat kerjanya.

b. Perlindungan di bidang moral dan kesusilaan

Pengertian moral kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai semangat dan gairah kerja yang dimiliki pekerja/ buruh dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Para pekerja/ buruh yang bekerja terus menerus di perusahaan akan dapat mengalami kelesuan dan kehilangan gairah bekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya situasi dan kondisi yang ada di tempat kerja, misalnya: sikap

kerja yang tidak berubah-ubah, perasaan kecewa atas kebijakan dari perusahaan tidak tersedianya fasilitas kerja yang diinginkan pekerja/buruh dan lain sebagainya. Pekerja/ buruh yang kehilangan semangat dan gairah kerjanya bisa menimbulkan kemalasan dan kejenuhan dalam bekerja.

Pihak pengusaha harusnya menyadari kesulitan buruh untuk membentuk kehidupan yang layak bagi diri sendiri dan keluarganya, menyadari bahwa kehidupan yang layak akan mewujudkan gairah kerja, dan gairah kerja inilah yang akan membantu memperlancar jalannya roda perusahaan. Dengan demikian pihak pengusaha harus mengusahakan perlindungan di bidang moral dan kesusilaan bagi pekerja/ buruhnya.

Upaya perlindungan di bidang moral dan kesusilaan yang ditujukan bagi pekerja/buruh meliputi: pengaturan waktu kerja, sistem pengupahan yang layak, pemberian waktu istirahat, perlindungan kerja wanita, anak dan orang muda, pemberian cuti haid, hamil dan keguguran, pengaturan tempat kerja, penyediaan perumahan bagi pekerja/buruh, pemeliharaan kebersihan, menjamin tidak akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya aneka perbuatan melanggar hukum, kesusilaan, kesopanan dan sebagainya.

Adanya perlindungan di bidang moral dan kesusilaan ini, maka pekerja/buruh akan terpelihara semangat dan motivasi kerjanya, sehingga setiap pekerja/buruh akan terangsang untuk mewujudkan

ketekunan dan kegairahan kerjanya. Sehingga dengan demikian kelancaran jalannya roda perusahaan akan dapat terjamin.

- c. Perlindungan atas perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Pekerja/buruh harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa dan mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Segala bahaya yang bisa menimpa dan mengganggu dirinya pada waktu pekerja/buruh bekerja harus dapat dicegah dan dihindari sedini mungkin. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan perlindungan kerja bagi para pekerja/buruhnya. Upaya perlindungan kerja ini harus dilaksanakan pihak perusahaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut mengingat bahwa pekerja/buruh adalah seorang manusia yang mempunyai harkat dan martabat para pekerja/buruhnya maka tidak akan terjadi perlakuan sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerjaannya seperti dengan mempekerjakan anak-anak atau wanita pada tempat-tempat berbahaya, tidak menyediakan alat-alat perlindungan diri dari pekerja/buruhnya, tidak memberikan upah yang layak, pekerja/buruh dipaksa melewati ketentuan waktu kerja, tidak cukup memberi istirahat dan lain sebagainya.

Diperlukan adanya perlindungan bagi pekerja/buruh agar tidak terjadi eksploitasi oleh pihak pemberi kerja. Adapun bentuk-bentuk

kerja. Buruh harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat mengganggu keselamatannya serta pelaksanaan pekerjaannya. Adapun tujuan perlindungan buruh adalah untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja yang bisa menimpa buruh di tempat kerja. Maksud diadakannya perlindungan buruh adalah agar para buruh secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.

Pemerintah sangat memperhatikan terhadap perlindungan buruh sebagai pelaksana langsung produksi di perusahaan.

Buruh yang menjalankan pekerjaan dengan menggunakan mesin-mesin produksi dan peralatan-peralatan kerja tidak dapat terlepas dari bahaya kecelakaan yang mengancam keselamatan dirinya. Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga sebelumnya dan tidak diharapkan terjadi. Dikatakan tidak terduga karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan maupun perencanaan. Dikatakan tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai adanya kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat.

Kecelakaan kerja yang setiap saat dapat menimpa terhadap buruh yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor manusia misalnya: karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatan dan sebagainya.
- b. Faktor materialnya atau bahannya atau peralatannya, misalnya: bahan yang seharusnya terbuat dari besi agar lebih mudah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menyebabkan kecelakaan.
- c. Faktor bahaya atau sumber bahaya yang terdiri dari :
 - 1) Perbuatan berbahaya , misalnya : karena metode kerja yang salah, keletihan, atau kelesuan, sikap kerja tidak sempurna atau lain sebagainya.
 - 2) Kondisi atau keadaan berbahaya, yaitu : keadaan yang tidak aman dari mesin atau peralatan-peralatan , lingkungan, proses sifat pekerjaan.
- d. Faktor yang dihadapi misalnya kurangnya pemeliharaan atau perawatan mesin-mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.¹⁰

Kecelakaan kerja erat kaitannya dengan adanya sumber bahaya pada waktu pelaksanaan kerja dan hal ini harus dihindari atau dicegah dan dikendalikan. Adapun yang dapat menjadi bahaya pada waktu buruh sedang melakukan pekerjaannya adalah bahaya-bahaya yang berasal dari :

¹⁰ Lalu Husni. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 142.

- a. Mesin kerja dan alat perlengkapannya.
- b. Pesawat baik yang dijalankan tenaga uap ataupun listrik beserta perlengkapannya.
- c. Sarana perlengkapan kerja lainnya beserta perlengkapannya
- d. Lingkungan kerja yang sesak atau kurang teratur.
- e. Cara-cara menangani pekerjaan
- f. Sifat fisik dan mental dari pada pekerjaan

Kecelakaan yang terjadi di tempat kerja memberikan akibat yang merugikan semua pihak yang terkait, tidak saja bagi buruh yang bersangkutan tetapi juga perusahaan itu sendiri. Adapun akibat langsung dari adanya kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain
 - 1) Kerusakan atau kehancuran mesin, peralatan bahan dan bangunan.
 - 2) Biaya pengobatan dan perawatan korban kecelakaan.
 - 3) Tunjangan kecelakaan
 - 4) Hilangnya waktu kerja
 - 5) Menurunnya jumlah maupun mutu produksi dan sebagainya.
- b. Kerugian yang bersifat non ekonomis, yaitu berupa penderitaan manusia (buruh) yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, cacat badan, luka atau cedera berat maupun luka ringan. ¹¹

¹¹ *Ibid.* hlm. 143

Pelaksanaan perlindungan buruh sangat diperlukan untuk menghindarkan timbulnya berbagai kerugian yang bisa dialami oleh buruh maupun perusahaan tempat kerjanya.

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

Dasar hukum mengenai perjanjian kerja diatur dalam KUHPerduta Buku ketiga (Perikatan) Bab VIIA, terdiri atas 3 pasal yaitu Pasal 1601 (1601a-1601z), Pasal 1602 (1602a-1602z). Perjanjian merupakan salah satu bentuk dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Dalam arti luas perjanjian kerja mencakup tiga macam perjanjian, yaitu : perjanjian kerja, perjanjian pemborongan dan perjanjian menunaikan jasa.

1. Pengertian perjanjian kerja

Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerjanya harus dilakukan dengan dasar itikat baik. Hubungan kerja merupakan sesuatu hal yang abstrak. Ia merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Hubungan kerja tersebut hanya lahir karena perjanjian kerja.¹² Hubungan kerja pada dasarnya meliputi :

- a. Pembuatan perjanjian kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja).
- b. Kewajiban buruh, yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut.

¹² Abdul Rachmat Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 25.

- c. Kewajiban majikan/ pengusaha, yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari pekerja atas upah.
- d. Berakhirnya hubungan kerja.
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Pengusaha atau majikan dan tenaga kerja harus mengetahui hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing agar tercapai suatu hubungan yang baik. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut terdapat di dalam perjanjian kerja yang dibuat dan disetujui diantara kedua belah pihak yaitu antara pengusaha atau majikan dengan tenaga kerja atau buruh.

Pasal 1601 (a) KUHPerdata memberikan pengertian tentang perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Pasal ini meskipun dengan tegas mengatakan bahwa "perjanjian kerja" adalah "perjanjian", tetapi sudut pandangnya terfokus pada buruh. Hal ini terbukti hanya buruh saja yang mengikatkan diri untuk bekerja. Padahal dalam suatu perjanjian kedua belah pihak harus saling mengikatkan diri mengenai sesuatu (obyek perjanjian). Redaksi Pasal tersebut (barangkali) muncul karena dianggap tidak logis bagi seorang majikan yang secara ekonomi kuat, harus mengikatkan diri kepada buruh yang secara ekonomi lemah.

Perjanjian menurut Imam Soepomo sebagai berikut:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.¹³

Soebekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut :

Perjanjian antar seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai dengan ciri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan diperatas" (bahasa Belanda *dienstverhouding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.¹⁴

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja paling tidak terdapat empat unsur agar suatu perjanjian tersebut dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Keempat unsur tersebut adalah :

a. Adanya pekerjaan

Secara umum Undang-undang tidak mengatur mengenai pengertian pekerjaan. Pada pokoknya yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh buruh untuk kepentingan majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja. Hal ini merupakan pokok dari klausula "buruh mengikatkan diri untuk bekerja". Pada dasarnya buruh sendiri yang harus melakukan pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian. Akan tetapi, apabila ia berhalangan melakukan pekerjaan tersebut, atas izin majikan, buruh dapat menyuruh orang ketiga (orang lain) untuk

¹³ Imam Soepomo (II), 1983, *Hukum Perburuhan dibidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Jambatan, hlm. 37.

¹⁴ Soebekti, 1985, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Alumni, hlm. 58.

menggantikan melakukan pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1603a KUHPerduta, yaitu : buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

b. Ada upah

Di dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja itu sendiri maupun untuk keluarganya, maka dapat disimpulkan bahwa upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh majikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.

c. Di bawah perintah

Unsur yang paling khas dari perjanjian kerja adalah bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh buruh di bawah perintah majikan. Mengenai seberapa jauh unsur "di bawah perintah" ini diartikan, tidak ada kriteria yang pasti, tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada. Apabila sama sekali tidak ada ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

d. Waktu tertentu

Waktu tertentu atau *zekere tijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh tidak berlangsung secara terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara majikan dan buruh. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu tersebut meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.¹⁵

2. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

KUHPerdata tidak mengharuskan bentuk tertentu untuk perjanjian kerja. Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan/tidak tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum.¹⁶ Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka semua biaya akta dan lain-lain biaya tambahan harus ditanggung oleh majikan.

Isi perjanjian kerja merupakan "jantung" nya perjanjian kerja. Adakalanya perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga harus dicantumkan pokok-pokoknya saja. Pada pokoknya hanya

¹⁵ Abdul Rachmat Budiono, *op.cit.* hlm. 35-38.

¹⁶ Sendjung Manulang, H., *op. cit.*, hlm. 69.

memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh dan majikan secara singkat. Dalam KUHPerdata maupun dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (selanjutnya ditulis Permentenaker) Nomor 05/PER/1986 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak ditentukan mengenai isi dari perjanjian kerja tersebut, karena itu para pihak bebas untuk menentukan sendiri isi perjanjian kerja, asal tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Dikatakan bertentangan dengan Undang-undang apabila isi perjanjian kerja bertentangan dengan keharusan yang dibebankan oleh Undang-undang. Sanksi terhadap isi perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-undang bermacam-macam, dapat merupakan kebatalan atau ancaman pidana.

Tidak ada batasan secara khusus mengenai makna perjanjian yang bertentangan dengan kesusilaan. Menurut Profesor Imam Soepomo, pada umumnya perjanjian bertentangan dengan kesusilaan jika perjanjian itu bertentangan dengan asas peradaban yang menjadi sendi peri kehidupan negara dan masyarakat.¹⁷ Suatu perjanjian kerja jelas bertentangan dengan kesusilaan misalnya :

- a. Buruh wanita harus berpakaian sedemikian rupa, yang dengan berpakaian seperti itu dapat menimbulkan rangsangan seksual bagi laki-laki;
- b. Buruh tidak diperbolehkan meraih kehidupan yang layak;

¹⁷ Imam Soepomo (II), *op.cit.*, hlm. 48.

c. Buruh tidak diperbolehkan melangsungkan perkawinan

Isi perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketertiban umum apabila pelaksanaan perjanjian kerja tersebut mengganggu tata tertib pergaulan hidup dalam masyarakat. Misalnya pelaksanaan perjanjian kerja arus lalu lintas.¹⁸

3. Jenis Perjanjian Kerja

Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu;
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian dalam jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut, sedangkan perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.

Pada umumnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk suatu pekerjaan yang tidak bersifat kontinyu atau dengan perkataan lain, suatu pekerjaan yang sudah diperkirakan pada suatu saat akan selesai dan tidak akan dilanjutkan, walaupun ada kemungkinan perpanjangan, karena mungkin waktu diperkirakan ternyata tidak cukup.¹⁹

¹⁸ Abdul Rachmat Budiono, *op. cit.*, hlm. 45-47.

¹⁹ Sendjung H. Manulang, *op. cit.*, hlm. 69-70.

4. Subyek Perjanjian Kerja

Salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kecakapan. Kecakapan ini merupakan salah satu syarat subyektif (mengenai subyeknya) perjanjian. Syarat subyektif lainnya adalah kesepakatan. Orang yang cakap membuat perjanjian adalah orang dewasa yang mampu bertanggung jawab. Undang-undang menegaskan bahwa orang yang tidak cakap membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa dan orang yang berada dibawah pengampuan (misalnya orang gila).

Kekhususan mengenai subyek dalam perjanjian kerja hanyalah terletak pada perbedaan pengertian orang dewasa antara KUHPerduta dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948. Dalam KUHPerduta menentukan bahwa orang dewasa adalah orang yang telah berumur 21 tahun atau lebih atau telah menikah, sedangkan menurut Undang-undang Nomor 12 tahun 1948 Pasal 1 huruf b, orang dewasa yang laki-laki maupun orang perempuan yang berumur 18 tahun ke atas. Dengan demikian pengertian "orang dewasa" dalam hukum perburuhan berarti orang yang telah berumur 18 tahun atau lebih. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan anak Pasal 1 ayat (1) disebutkan anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Oleh karena itu ketentuan-ketentuan dalam KUHPerduta, sepanjang menyangkut masalah kedewasaan, maka yang harus diberlakukan adalah ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 (*Asas lex specialist derogat lex generalis*).

Akan tetapi dalam Pasal 1601 g ayat (1) menyebutkan bahwa seorang belum dewasa adalah mampu membuat perjanjian kerja sebagai buruh, jika ia untuk itu dikuasakan oleh walinya menurut Undang-undang baik dengan lisan maupun dengan tulisan.²⁰

5. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Di dalam membuat perjanjian kerja maka dimuat beberapa ketentuan mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara majikan atau pengusaha dengan buruh atau tenaga kerja. Hak dari si tenaga kerja adalah merupakan kewajiban dari si majikan, sebaliknya apa yang merupakan kewajiban tenaga kerja adalah hak dari majikan (yaitu pekerjaan, dimana tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan dan majikan mempekerjakan tenaga kerja).

Termasuk hak-hak dari tenaga kerja atau buruh antara lain :

- a. Tenaga kerja berhak atas upah;
- b. Tenaga kerja berhak atas pekerjaan;
- c. Tenaga kerja berhak atas perlindungan.

Termasuk hak-hak dari pengusaha atau majikan antara lain :

- a. Pengusaha berhak atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja;
- b. Pengusaha juga berhak untuk mengtur/ memerintahkan tenaga kerja.²¹

²⁰ Abdul Rachmad Budiono, *op.cit.*, hlm. 40-42.

²¹ Sendjung H. Manulang, *op.cit.* hlm. 68.

Di dalam perjanjian kerja juga terdapat beberapa kewajiban-kewajiban antara pengusaha atau majikan dengan tenaga kerja atau buruh. Kewajiban dari seorang tenaga kerja atau buruh tersebut antara lain, yaitu :

a. Melakukan Pekerjaan

Melakukan pekerjaan merupakan kewajiban yang paling utama bagi seorang buruh, disamping kewajiban-kewajiban lainnya. Hal ini dapat disimpulkan dari bunyi Pasal 1603, yaitu:

“Buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan majikan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”.

Disamping itu, buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya. Artinya ia tidak boleh mewakilkan kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan tersebut. Perkecualian atas hal ini haruslah dengan seizin majikan (Pasal 1603 a).

b. Mentaati Peraturan tentang Melakukan Pekerjaan

Kewajiban buruh untuk menaati peraturan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan melakukan pekerjaan ini merupakan perwujudan dari “di bawah perintah” nya buruh oleh majikan. Hal ini dengan tegas dinyatakan dalam Pasal 1603 b, yang berbunyi :

“Buruh wajib menaati aturan mengenai hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada peningkatan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas

nama majikan dalam batas aturan Perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau jika itu ada, kebiasaan”.

Penataan peraturan oleh buruh bukannya tidak terbatas. Perkataan “dalam batas” tersebut dalam Pasal 1603 b menunjukkan bahwa buruh hanya wajib menaati peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan Undang-undang, perjanjian, peraturan majikan atau kebiasaan.

c. Membayar Ganti Kerugian dan Denda

Apabila perbuatan buruh, baik karena kesengajaan atau kelalaian, menimbulkan kerugian, maka ia harus membayar ganti kerugian. Sementara itu buruh harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis atau peraturan majikan. Dengan demikian harus dibedakan antara kewajiban buruh untuk membayar ganti kerugian dan kewajiban buruh untuk membayar denda. Buruh harus membayar ganti kerugian apabila kerugian tersebut benar-benar terjadi. Buruh sudah harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis atau peraturan majikan.

Mengenai ganti kerugian tersebut dalam Pasal 1601 w KUHPerdara menegaskan bahwa jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang. Pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti kerugian.

Mengenai denda dalam Pasal 1601 w menegaskan bahwa :

- (1) Untuk satu perbuatan tidak boleh majikan memungut dengan dan bersamaan dengan itu menuntut ganti kerugian;
- (2) Tiap janji yang bertentangan dengan ketentuan ini adalah batal

Tujuan pemakain uang denda tersebut tidak boleh menjadi keuntungan pengusaha. Tujuan pengenaan denda harus tidak terletak pada materinya melainkan pada pembinaan kepada buruh, misalnya mengenai kedisiplinan, kebersihan dan kesehatan.

Adapun yang menjadi kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah yang merupakan hak buruh sebagai kontrak prestasi dari kewajiban buruh dalam melakukan pekerjaannya. Pembayaran upah oleh majikan harus dibayar langsung kepada buruh yang bersangkutan pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian. Selain membayar upah, kewajiban-kewajiban yang lain adalah :

a. Mengatur Pekerjaan dan Tempat Cuti

Majikan wajib mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas-perkakas, dimana ia menyuruh buruh melakukan pekerjaan-pekerjaan, sehingga buruh terlindungi terhadap bahaya bagi jiwa, kehormatan, dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaannya selayaknya diperlukan (Pasal 1602 w ayat 1). Di dalam ayat (2) ditegaskan bahwa apabila kewajiban-kewajiban itu tidak terpenuhi, majikan wajib mengganti

kewajiban yang karenanya menimpa buruh dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali apabila ia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebagian besar disebabkan oleh kesalahan dari buruh.

b. Memberikan Cuti

Majikan wajib memberikan libur kepada buruh pada hari Minggu atau hari raya, atau hari lain yang menurut kebiasaan setempat dipandang sebagai hari Minggu. Mengenai cuti tahunan ini diatur dalam Pasal 14 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948. Dalam ayat (1) ditegaskan bahwa buruh yang menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa majikan dari satu organisasi harus diberi izin untuk beristirahat sedikitnya dua minggu tiap tahun (ayat ini diberlakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954).

c. Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban lain seorang majikan yang diletakkan oleh Undang-undang adalah memberikan surat keterangan. Apabila buruh menghendaki, majikan wajib memberikan surat keterangan pada saat hubungan kerja berakhir. Surat keterangan ini berisi tentang:

- 1) Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh buruh;
- 2) Lamanya hubungan kerja antara majikan dengan buruh.

Jika diperlukan, dalam surat keterangan tersebut dapat ditambahkan tentang :

- 1) Cara buruh telah melaksanakan pekerjaannya; dan
- 2) Bagaimana hubungan kerja berakhir. Dalam hal ini termasuk apabila hubungan kerja berakhir secara melawan hukum yang dilakukan oleh buruh.

d. Mengurus Perawatan Pengobatan

Di dalam Pasal 1602 c dan Pasal 1602 x terdapat perkataan “sakit” dan kecelakaan kerja”. Akan tetapi klausula berikutnya dimasing-masing pasal tersebut membedakan makna yang hendak ditunjuk oleh Pasal 1602 c adalah sakit dan mendapat kecelakaan yang menyebabkan buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya, baik itu sakit badaniah maupun rohaniyah. Sementara itu yang hendak ditunjuk oleh Pasal 1602 x adalah sakit dan mendapat kecelakaan, tanpa mempersoalkan apakah hal itu menyebabkan buruh berhalangan atau tidak melakukan pekerjaannya. Diberlakukannya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya ditulis UU Jamsostek) maka berdasarkan *asas lex specialist derogat lex generalis*, Pasal 1602 x KUHPerduta dianggap sudah tidak berlaku lagi, sebab

dalam Undang-undang ini sudah diatur secara rinci mengenai penyelenggaraan perawatan dan pengobatan bagi buruh.²²

C. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja

Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi Bangsa Indonesia, hubungan yang baik antara perusahaan dengan tenaga kerjanya sangat diperlukan untuk tercapainya peningkatan kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, kesejahteraan tenaga kerja harus diperhatikan dengan baik agar tenaga kerja dapat menikmati penghidupan yang layak.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pelaksanaan dari Undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila. Pada dasarnya pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah menekankan pada pembinaan, perlindungan, dan peningkatan kesejahteraan buruh dan keluarganya agar dapat hidup dengan layak.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dalam rangka menciptakan landasan bagi perlindungan dan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, dikeluarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang mulai diberlakukan pada tanggal 17 Februari 1992. Dalam hal penyelenggaraan jaminan sosial, pemerintah memegang peranan

²² Abdul Rachmad Budiono, *op.cit.*, hlm. 47-72.

yang sangat penting yaitu mengadakan pengawasan terhadap ditaatinya ketentuan-ketentuan yang berlaku oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar penyelenggaraan jaminan sosial dapat berjalan dengan baik dan lancar. Namun demikian berhasil tidaknya penyelenggaraan jaminan sosial tidak hanya bergantung pada peran serta pemerintah saja akan tetapi majikan dan buruh sebagai pihak yang terlibat langsung dalam program jaminan sosial tersebut juga mempunyai peranan yang sangat penting. Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja merupakan program wajib yang harus diikuti oleh setiap perusahaan dan diprioritaskan bagi buruh yang bekerja pada perusahaan-perusahaan dengan menerima upah. Berdasarkan Pasal 2 ayat (30) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993, perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan yang mempekerjakan buruh sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000;00 (satu juta rupiah). Dan dalam pelaksanaannya agar penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dilakukan pengawasan terhadap ditaatinya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 menyebutkan pengertian mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu :

“Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga

kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, dan meninggal dunia,”

Rumusan ini menunjukkan dengan jelas bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja. Wujud dari perlindungan tersebut adalah santunan uang dan pelayanan.²³ Tujuannya untuk memberikan ketenangan kerja, meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja. Program ini memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.²⁴

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana ditentukan dalam pasal tersebut adalah lebih luas jika dibandingkan dengan pengertian jaminan sosial yang diatur oleh peraturan sebelumnya. Sebelum berlakunya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian jaminan sosial hanya merupakan suatu perlindungan bagi buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang akibat kecelakaan kerja dan hari tua yang dikaitkan dengan kematian. Sedangkan untuk keadaan sakit, hamil, bersalin dianggap bukan keadaan yang memerlukan jaminan sosial tetapi dipandang hanya sebagai istirahat dengan upah penuh.

²³ *Ibid.*, hlm. 237.

²⁴ Darwan Prinst, *op. cit.*, hlm. 112

2. Perkembangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia

Kelahiran Undang-undang Jamsostek sebenarnya merupakan bagian-bagian dari proses panjang menghadirkan sistem dan program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Sebelum adanya program Jamsostek, sejak tahun 1977 telah lebih dulu berjalan dengan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Dari segi kelembagaan, pada tahun 1957 berdiri Yayasan Sosial Buruh atau disingkat YSB, kemudian digantikan oleh Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS). Pada tahun 1964, disamping itu muncul pula Koperasi Jaminan Karya Rakyat (KJKR).

Pada tanggal 17 Februari 1992 lahirlah Undang-undang Jamsostek yang diikuti dengan Peraturan Pelaksanaannya, yaitu PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang-undang Jamsostek dikeluarkan berdasarkan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Pembangunan Nasional sebagai pengamalan Pancasila dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara materiil maupun spiritual;
- b. Dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional atau diseluruh tanah air dan semakin meningkatnya pembangunan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang

mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja;

- c. Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan melalui program Jamsostek, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja;
- d. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang Kecelakaan Kerja Tahun 1947 Nomor 33 dari R.I untuk seluruh rakyat Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 342) belum mengatur secara lengkap jaminan sosial tenaga kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan;
- e. Untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan Undang-undang yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja.²⁵

Pemerintah mempunyai peranan yang sangat besar untuk terselenggaranya program Jamsostek dengan sebaik-baiknya. Diantaranya adalah pengawasan terhadap ditaatinya ketentuan-ketentuan perjanjian. Ditaatinya kewajiban-kewajiban dalam hal jaminan sosial oleh pengusaha menjadi syarat mutlak terhadap keberhasilan program

²⁵ C. S. T Kansil, *Op. cit.*, hlm. 22-23.

Jamsostek. Tenaga kerja atau buruh juga mempunyai peranan yang cukup besar dalam bentuk partisipasi sosial maupun kontrol sosial yang dilaksanakan secara aktif yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program jaminan sosial.

Secara empirik ada 5 motif pemerintah di dalam penyelenggaraan program jaminan sosial, yaitu sebagai berikut ini :

a. Adanya desakan serikat pekerja dan masyarakat

Pasca terjadinya Revolusi Industri di Eropa pada abad 17, guna meminimalkan kepentingan dan eksploitasi kapitalis serta atau pemberi kerja terhadap para pekerja;

b. Keinginan Politik Pemerintah

Ada banyak Negara berkembang terutama bekas koloni Inggris di dalam penyelenggaraan program Jamsostek semata-mata ditujukan untuk pemupukan dana jangka panjang dan sekaligus membentuk kapitalis domestik;

c. Tujuan Ekonomi

Penyelenggaraan program jaminan sosial terutama program pensiun yang sangat tergantung dari perkembangan pasar modal. Sebaliknya pasar modal juga sangat tergantung dari dana pensiun;

d. Ketenangan dan Produktivitas Kerja

Program Jamsostek yang terkait langsung dengan ketenangan kerja (*Industrial Peace*) dan produktivitas kerja adalah sistem asuransi sosial. Perlunya penyelenggaraan program Jamsostek oleh badan

independent adalah salah satu unsur dasar pertimbangan professional. Pemberi kerja dibebaskan dalam penyelenggaraan dan dalam hal ini hanya melakukan pembayaran iuran dalam arti tidak menyelenggarakan sendiri adalah atas dasar konsentrasi produksi;

e. Sasaran Welfare State

Idealnya agar setiap Negara dalam menyelenggarakan program jaminan sosial bermotifkan kesejahteraan dan keadilan sosial. Menyadari akan pentingnya bahwa jaminan sosial menjadi hak normatif masyarakat, maka penyelenggaraan program jaminan sosial seyogyanya didasarkan pada pemenuhan Hak Asasi Manusia.²⁶

Jamsostek dapat memberikan rasa aman dan tenteram bagi setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tidak perlu memikirkan semua biaya yang harus dikeluarkan untuk mengatasi masalah yang terjadi baik pada diri si pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Dengan timbulnya rasa aman dan tenteram bagi setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, berarti dapat pula meningkatkan produktifitas dari perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut. Kendati pun demikian, tidak semua perusahaan yang mempekerjakan para pekerja memberlakukan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Lahirnya Undang-undang Jamsostek dapat dikatakan sebagai salah satu tonggak penting dalam sejarah pembangunan nasional ini.

²⁶ Bambang Purwoko, 1999, *Jaminan Sosial dan Sistem Penyelenggaraannya*, Jakarta, Meganet Dutatama, hlm. 73.

Selain itu, dunia ketenagakerjaan pun kemudian seperti mendapatkan angin segar, perlindungan bagi tenaga kerja melalui program jamsostek menjadi lebih solid, karena telah mempunyai dasar hukum yang kuat. Dengan demikian Jamsostek mendidik kemandirian tenaga kerja sehingga tenaga kerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika terjadi risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lain-lainnya.

Manfaat diselenggarakannya Jamsostek jelas sangat dirasakan, terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan minim bahkan masih dibawah ketentuan upah minimum. Bagi mereka tambahan yang diperoleh dari program Jamsostek meskipun jumlahnya kecil akan sangat berarti. Bagi tenaga kerja dengan upah yang pas-pasan demikian, adanya program jamsostek tersebut yang disediakan oleh perusahaan merupakan tambahan hasil yang sangat dirasakan manfaatnya bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Penyelenggaraan Jamsostek dibagi menjadi 2 yaitu :

- a. Untuk tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja;
- b. Untuk tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja.

Di dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Jamsostek menegaskan bahwa program Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang Jamsostek ini. Dengan perkataan lain, sebuah perusahaan yang

mempekerjakan tenaga kerja wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya itu dalam program Jamsostek. Dalam ayat 3c ditegaskan bahwa persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang ditetapkan pada tanggal 27 Februari 1993. Sedangkan dalam ayat (2) ditegaskan bahwa program Jamsostek bagi tenaga kerja yang melakuakn pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah Kebijakan dan Pengawasan Umum Program Jaminan Sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepersertaan program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara harus mengisi formulir yang berisi :

- a. Pendaftaran Perusahaan (Formulir Jamsostek 1);
- b. Pendaftaran Tenaga Kerja (Formulir Jamsostek 1a).

Pengusaha harus menyampaikan formulir Jamsostek kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir tersebut untuk pengusaha yang bersangkutan yang dibuktikan dengan tanda terima, maka Badan Penyelenggara akan menerbitkan dan menyampaikan :

- a. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan;

- b. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tahap kepesertaan dalam program Jamsostek;
- c. Bukti pemeliharaan kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja yang mengikuti program jaminan pemeliharaan kesehatan

Masa berlaku kartu peserta itu sampai dengan berakhirnya masa kepesertaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam program Jamsostek. Bagi tenaga kerja yang pindah tempat kerja dan masih menjadi peserta program Jamsostek di tempat kerjanya semula, maka tenaga kerja yang bersangkutan harus memberitahukan kepesertaannya kepada pengusaha tempat bekerjanya yang baru dengan menunjukkan kartu peserta program Jamsostek.

Agar kepesertaan dapat merata kemanfaatannya dan dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam Jamsostek bersifat wajib. Namun karena luasnya kepesertaan tersebut, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan teknis, administratif dan operasional baik dari Badan Penyelenggara maupun pengusaha dan tenaga kerja sendiri.²⁷

Peserta program Jamsostek adalah pengusaha dan tenaga kerja. Pasal 17 Undang-undang Jamsostek mewajibkan pengusaha dan tenaga kerja masuk dalam program Jamsostek.

Jika dalam menyampaikan data tentang hal-hal yang diuraikan oleh pengusaha terbukti tidak benar sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja

²⁷ C.S.T. Kansil, *Op. cit.*, hlm. 5

yang tidak terdaftar sebagai peserta program Jamsostek, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Sementara jika hal itu mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut. Sebaliknya jika hal itu mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan pembayaran tersebut kepada Badan Penyelenggara.²⁸

Dalam rangka pelaksanaan program Jamsostek ini maka sesuai dengan Pasal 18 Undang-undang Jamsostek pengusaha diwajibkan untuk :

- a. Memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- b. Menyampaikan Duta Ketenagakerjaan dan dana perusahaan yang berhubungan dengan program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara.

3. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada hakikatnya program Jamsostek memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Tekanan Jamsostek terletak pada masa depan tenaga kerja. Sebab, siapapun

²⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Op. Cit*, hlm. 252

mungkin sakit, mungkin acat, dan pasti meninggal dunia. Oleh karena itu, Undang-undang Jamsostek ini meliputi jaminan terhadap kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Macam-macam program Jamsostek ini terdapat dalam Pasal 6 ayat (1) yang terdiri dari :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau acat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja yang berupa penggantian biaya yang meliputi :

- 1) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah, ke rumah sakit dan atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan kerja;
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan;
- 3) Biaya rehabilitasi berupa alat Bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi lagi akibat kecelakaan kerja;

- 4) Santunan berupa uang yang meliputi :
- (a) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - (b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - (c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 - (d) Santunan kematian.

Sementara itu untuk biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke ruahnya, dan biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha.²⁹ Bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja adalah :

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan yang menerima upah, maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.³⁰

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian, hal ini terdapat dalam Pasal 12 ayat (1) Undang-undang Nomor 3

²⁹ Abdul Rachmat Bubiono, *Op. cit*, hlm. 241

³⁰ Darwan Prinst, *Op. cit*, hlm. 114

Tahun 1992. Keluarga yang dimaksud dalam pasal ini adalah : istri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan ke atas, dihitung sampai derajat ke dua, termasuk anak yang disahkan. Apabila keturunan dalam garis lurus ke bawah dan ke atas tidak ada, maka diambil garis ke samping dan mertua. Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai ahli waris, maka hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dari tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan pemakaman. Penegasan ini perlu, sebab apabila tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, maka keluarganya berhak atas santunan akibat kecelakaan kerja, termasuk santunan kematian. Dalam Pasal 12 ayat (2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa jaminan kematian meliputi biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Urutan penerimaan yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian adalah sebagai berikut :

- 1) Janda atau duda;
- 2) Anak;
- 3) Orang tua;
- 4) Cucu;
- 5) Kakek atau Nenek;
- 6) Saudara Kandung;
- 7) Mertua.

Pihak-pihak yang disebutkan di atas mengajukan pembayaran jaminan kematian pada Badan Penyelenggara dapat disertai bukti-bukti, yaitu :

- 1) Kartu peserta; dan
- 2) Surat keterangan kematian.

Berdasarkan pengajuan inilah Badan Penyelenggara membayarkan santunan kematian dan biaya pemakaman kepada keluarga yang berhak.³¹

c. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibatnya dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja. Terutama sekali bagi mereka yang berpenghasilan rendah, maka jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau secara berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun. Menurut Pasal 32 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 tahun 1993, jaminan hari tua dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, yakni setelah mencapai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 tahun. Dalam hal pembayaran dilakukan secara berkala, maka hal itu dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan. Apabila tenaga kerja yang bersangkutan

³¹ Abdul Rachmat Budiono, *Op. cit*, hlm. 244

meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan secara sekaligus. Apabila tenaga kerja meninggal dunia, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan secara sekaligus kepada janda atau duda taupun kepada anaknya.³²

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang pengembangan (kreatif). Untuk itu pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja, yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (curative), dan pemulihan (rehabilitasi). Akan tetapi khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja lebih dittekan pada aspek kuratif dan rehabilitasi tanpa mengabaikan dua aspek lainnya. Orang yang berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan menurut Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah tenaga kerja, atau suami atau istri dan anak yang meliputi :

- 1) Rawat jalan tingkat pertama;
- 2) Rawat jalan tingkat lanjutan;
- 3) Rawat inap;

³² Darwan Prinst, *Op. cit*, hlm. 124-125

- 4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan;
- 5) Penunjang diagnostik
- 6) Pelayanan khusus;
- 7) Pelayanan gawat darurat.

Badan Penyelenggara wajib memberikan kepada setiap anggotanya berupa :

- 1) Kartu pemeliharaan kesehatan;
- 2) Keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.³³

Pelayanan dalam hal ini termasuk perawatan khusus yaitu pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pemberian alat-alat organ tubuh supaya dapat berfungsi seperti semula. Pelayanan khusus ini hanya diberikan kepada tenaga kerjanya saja yaitu berupa :

- 1) Kaca mata;
- 2) Prothese gigi;
- 3) Alat bantu dengar;
- 4) Prothese anggota gerak; dan
- 5) Prothese mata.

Seorang tenaga kerja atau suami atau istri atau anak memerlukan pelayanan rawat inap melebihi ketentuan yang telah

³³ *Ibid*, hlm 126

ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja, maka selisih biayanya menjadi tanggung jawab tenaga kerja yang bersangkutan.³⁴

4. Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peserta Jamsostek adalah Pengusaha dan Tenaga kerja. Pasal 17 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 mewajibkan pengusaha dan tenaga kerjanya masuk ke dalam program Jamsostek. Dalam rangka pelaksanaan Jamsostek ini, sesuai dengan Pasal 18 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 maka pengusaha wajib untuk :

- a. Memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- b. Menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara.

Dalam hal data yang disampaikan itu tidak benar, yang berakibat ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai anggota program Jamsostek, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 3 tahun 1992. apabila penyampaian data itu tidak benar, sehingga berakibat kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut. Atau apabila akibatnya ada

³⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Op. cit*, hlm. 248-251.

kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.

Penahapan kepesertaan program Jamsostek akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (Pasal 19 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992. penahapan ini disesuaikan dengan kemampuan masyarakat, terutama kemampuan perusahaan dalam membiayai keikutsertaannya dalam program Jamsostek. Hal ini sesuai dengan penjelasan Undang-undang tersebut yang menegaskan bahwa "sesuai dengan tahapan perkembangan pembangunan nasional yang berpengaruh terhadap kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan pada khususnya dalam membiayai program Jamsostek maupun kemampuan administrasi, dipandang perlu diadakan penahapan kepesertaan"

Jika perusahaan belum ikut serta dalam program Jamsostek disebabkan adanya penahapan kepesertaan, maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-undang nomor 3 tahun 1992.

Sementara bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

5. Iuran dan Besarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penanggung (yang berkewajiban membayar) iuran Jamsostek dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Iuran yang ditanggung oleh pengusaha, yaitu meliputi :
 - 1) Iuran Jaminan kecelakaan kerja;
 - 2) Iuran jaminan kematian; dan
 - 3) Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan.
- b. Iuran yang ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja, yaitu iuran jaminan hari tua.

Mengenai besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda dan bentuk iuran Jamsostek ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara.

Perhitungan kelebihan atau kekurangan iuran program Jamsostek di dahulukan oleh Badan Pelaksana sesuai dengan upah tenaga kerja. Apabila ada kelebihan atau kekurangan iuran atas program Jamsostek maka penyelenggara memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya 7 hari sejak diterimanya iuran kelebihan atau kekurangan itu dapat diperhitungkan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.

B. Tinjauan Tentang Kecelakaan Kerja

Keselamatan dan kesehatan tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu proses produksi. Adanya aturan-aturan hukum mengenai jaminan kecelakaan kerja cukup memberikan kepastian akan hak-hak yang harus diterima oleh tenaga kerja apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan kewajibannya.

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Pengertian tersebut terdapat dalam Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1993 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.

2. Pengaturan Jaminan Kecelakaan Kerja

Pengaturan tentang jaminan kecelakaan kerja diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1993 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja. Dalam peraturan tersebut dijelaskan mengenai hak-hak yang harus diterima oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hak-hak tersebut antara lain adalah :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kerumah, ke ruman sakit dan atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan kerja;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat Bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerjanya yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi lagi akibat kecelakaan kerja;
- d. Santunan berupa uang yang meliputi :
 - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - 2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 - 4) Santunan kematian.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja maka santunan kematian dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yang menjadi tanggungannya. Dalam hal janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayar sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas di hitung sampai derajat kedua. Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah sebagaimana dimaksud diatas, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya. Dalam hal tidak ada

wasiat biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna kepengurusan pemakaman. Dalam hal janda atau anak lebih dari satu orang, maka santunan kematian dibagi rata dan sama banyaknya antara mereka.

Pihak-pihak yang disebutkan di atas mengajukan pembayaran jaminan kematian kepada Badan Penyelenggara dengan di sertai bukti-bukti, yaitu :

- a. Kartu Peserta;
- b. Surat Keterangan Kematian.

Berdasarkan pengajuan inilah Badan Penyelenggara membayarkan santunan kematian dan biaya pemakaman kepada keluarga yang berhak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan, yaitu penulis melakukan penggalian dan pencarian data melalui pengamatan dan penelitian langsung di lapangan serta melakukan wawancara langsung dengan Nara Sumber yang berkompeten untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

B. Jenis Data dan Bahan Hukum

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara menghimpun dan mengumpulkan data serta mengkaji berbagai kepustakaan atau referensi yang relevan. Metode Kepustakaan lebih berperan untuk menjaring data sekunder dan didukung dengan bahan-bahan hukum sebagai berikut :

- a. Sumber Data Primer, yaitu berupa data yang diperoleh dari subyek-subyek penelitian lapangan melalui wawancara terpimpin.
- b. Sumber Data Sekunder, yaitu berupa data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang terdiri atas :
 - 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan bahan hukum yang mengikat yang terdiri atas :

- a) Peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan perburuhan, kecelakaan kerja dan jaminan kecelakaan kerja.
 - b) Pendapat para ahli hukum yang merupakan doktrin
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan serta keterangan mengenai bahan hukum primer yang terdiri atas buku-buku yang membahas mengenai hukum perjanjian, perburuhan, kecelakaan kerja serta jaminan kecelakaan kerja.
 - 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer ataupun sekunder, didapatkan dari kamus, ensiklopedia atau indeks kumulatif.

2. Penelitian Lapangan

a. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu hanya diambil data yang bersifat khusus saja yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Dari analisis tersebut diharapkan akan dihasilkan suatu uraian yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu uraian tersebut menggambarkan suatu kenyataan yang berlaku, yang mempunyai hubungan dengan aspek-aspek hukum.

b. Lokasi Penelitian

Pabrik Gula Madukismo Bantul Yogyakarta

c. Subyek Penelitian

- 1) Kepala Divisi Central Personalia Pabrik Gula Madukismo.
- 2) Tenaga kerja yang bekerja di Pabrik Gula Madukismo.

d. Teknik Pengumpulan data

- 1) Dilakukan dengan cara wawancara secara langsung kepada responden
- 2) Dilakukan dengan cara studi kepustakaan.

e. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah Yuridis-Normatif dan dengan didukung pendekatan sosiologis, yaitu menganalisis permasalahan dari sudut pandang atau persepsi masyarakat.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM HAL TERJADI KECELAKAAN KERJA PADA PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PABRIK GULA MADUKISMO

A. Profil Pabrik Gula Madukismo

Pabrik Gula Madukismo adalah satu-satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/ Spritus di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban amanah untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional, khususnya gula pasir karena pabrik ini merupakan perusahaan padat karya yang banyak menampung tenaga kerja dari Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Atas prakarsa Sri Sultan Hamengku Buwono IX Pabrik ini dibangun pada tanggal 14 Juni 1955 dengan status Perusahaan Perseroan Terbatas, kemudian diresmikan pada tanggal 29 Mei 1958 oleh Presiden Republik Indonesia yang Pertama yaitu Ir. Soekarno.

Pada awal berdiri 75% saham adalah milik Sri Sultan Hamengku Buwono IX, 25% milik Pemerintah RI (Departemen Pertanian RI), namun saat ini kepemilikan saham telah diubah menjadi sebagai berikut : 65% saham milik Sri Sultan Hamengku Buwono X dan 35% milik Pemerintah (dikuasakan kepada PT. Rajawali Nusantara Indonesia yang merupakan Badan Usaha Milik Negara).

Pabrik Gula Madukismo mulai berproduksi pada tahun 1958, lokasi pabrik ini berdiri diatas lokasi Bangunan Pabrik gula Padokan (satu diantara dari 17 pabrik Gula di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dibangun

Pemerintah Belanda, tetapi dibumi hanguskan pada masa Pemerintah Jepang), yang terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kontraktor utama dari Pabrik Gula Madukismo ini adalah Machine Fabrik Sangerhausen dari Jerman Timur dan mulai berproduksi pada tahun 1958 dengan kapasitas giling 1.500 ton tebu per hari (design awal) kemudian pada tahun 1976 ditingkatkan lagi menjadi 2.500 ton tebu per hari, pada tahun 1992 produksi ditingkatkan lagi menjadi 3.000 ton tebu perhari, kemudian pada tahun 2006 sampai sekarang Pabrik Gula Madukismo berproduksi 3.500 ton tebu per hari.

Proses pembuatan dari tebu menjadi gula dilakukan dengan penyaringan (*purification*) untuk memisahkan kotoran yang lazim disebut blotong (*filter cake*) dari larutan gula (nira), selanjutnya blotong ini dicampur dengan abu sisa pembakaran di ketel pembangkit uap untuk digunakan sebagai pupuk organik di kebun tebu dan juga sebagian dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar untuk urug lahan pertanian mereka, dengan demikian limbah padat di Pabrik Gula Madukismo pun praktis tidak ada.

Produksi utama dari pabrik Gula Madukismo ini adalah Gula Pasir dengan kualitas SHS IA (*Superior Head Sugar*) atau GKP (Gula Kristal Putih). Mutu produksi dipantau oleh P3GI (pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia), Produksi samping dari pabrik ini adalah Alkohol Murni (kadar 95%) dan spritus bakar (kadar 94%) mutunya dipantau oleh Balai Penelitian Kimia Departemen Perindustrian dan P.T Sucofindo Indonesia.



Hasil produksi gula rata-rata pertahun adalah :

1. Bahan baku tebu 400.000-500.000 ton pertahun
2. Hasil Gula SHS : 35.000 ton pertahun
3. Rendemen antara 7,0% - 8,5%
4. Bahan pembantu : Batu gamping dan Belerang

Masa produksi sekitar 5 sampai 6 bulan per tahun (24 jam/ hari).

Dilakukan secara terus menerus, antara bulan Mei sampai dengan Oktober.

Selain bulan tersebut digunakan untuk memelihara mesin pabrik (servis, revisi, perbaikan, pergantian dan lain-lain).

Jumlah tenaga kerja yang diserap Pabrik Gula Madukismo adalah 4.336 tenaga kerja dengan perincian karyawan pimpinan sebanyak 60 orang, Karyawan Pelaksana sebanyak 432 orang, Karyawan Kerja Waktu Tertentu sebanyak 844 orang dan tenaga borongan tebang dan garap kebun sebanyak 3000 orang. Tenaga kerja ini sebagian diambil dari daerah sekitar pabrik sehingga dengan demikian dapat meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar pabrik.

Adapun yang menjadi sasaran dan tujuan Pabrik Gula Madukismo antara lain adalah :

1. Menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia;
2. Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif, memberikan

pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani;

3. Mengembangkan produk/ bisnis baru yang mendukung bisnis inti;
4. Menempatkan karyawan dan stake holders lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian share holders values.

B. Peraturan tentang Jaminan Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula Madukismo

Beberapa hal yang berkaitan dengan Jaminan Kecelakaan Kerja di Pabrik Gula Madukismo tertuang dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara Pabrik Gula Madukismo dengan Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUKSPPP-SPSI) Pabrik Gula Madukismo mewakili seluruh anggota SPSI Pabrik Gula Madukismo. Penandatanganan KKB dilakukan pada tanggal 10 Oktober 1990 disaksikan oleh Menteri Tenaga Kerja. KKB tersebut berlaku 2 (dua) tahun untuk setiap periodenya dan dapat diperpanjang dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, kecuali bila salah satu pihak memberitahukan secara tertulis keinginannya untuk merundingkan kembali ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Kesepakatan Kerja Bersama tersebut dibuat secara objektif dengan meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Penjelasan tentang hak-hak dan kewajiban dari perusahaan, serikat pekerja dan pekerja beserta aturan pelaksanaannya;
2. Menetapkan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang harus dilaksanakan oleh perusahaan/ pengusaha maupun pekerja;
3. Mengatur cara penyelesaian perbedaan-perbedaan pendapat dengan cepat dan adil sejauh mungkin melalui jalan musyawarah dan mufakat;
4. Pemupukan dan peningkatan hubungan kerja dan kerjasama yang baik dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja.

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut mencakup pengertian pengusaha, serikat pekerja, pekerja, fungsi, hak dan kewajiban masing-masing pihak, jam kerja dan juga keselamatan dan perlindungan kerja bagi pekerja.

1. Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja

Pengusaha yang dimaksud adalah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut adalah Pimpinan Perusahaan Pabrik Gula Madukismo atau Pejabat yang disertai tugas untuk mengelola serta mengatur kelangsungan jalannya perusahaan sesuai fungsi dan jabatannya. Serikat pekerja adalah organisasi yang di dalam hubungan kerja mewakili kepentingan, hasrat dan kebutuhan pekerja yang menjadi anggota Pengurus Unit Kerja Serikat Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK. SPPP-SPSI) Pabrik Gula Madukismo. Sedang yang dimaksud dengan pekerja adalah mereka yang melaksanakan pekerjaan dan terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan tempat dimana mereka bekerja, setelah memenuhi

persyaratan penerimaan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan mendapat upah sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerja yang bekerja di Pabrik Gula Madukismo antara lain adalah :

a. Pekerja Bulanan

Adalah pekerja yang mempunyai hubungan kerja untuk jangka waktu yang tidak ditentukan dan akan melaksanakan tugas yang diberikan pengusaha pada tiap-tiap hari kerja menurut peraturan-peraturan atau kebijaksanaan umum serta oleh karenanya mendapat imbalan upah yang di bayarkan pada tiap-tiap akhir bulan.

b. Pekerja Musiman

Pekerja yang diterima bekerja selama musim tanam, tebang dan giling tebu serta mendapat upah, yang dalam hal ini pekerja tersebut tidak termasuk dalam formasi tetap perusahaan.

c. Pekerja Harian Lepas

Pekerja yang mengadakan hubungan kerja untuk melaksanakan pekerjaan insidental menurut kebutuhan perusahaan untuk mendapat imbalan upah yang diperhitungkan untuk hari-hari pekerja tersebut bekerja, tetapi pembayarannya dilakukan pada akhir minggu dalam mana pekerja tersebut bekerja, dalam hal ini pekerja tersebut tidak termasuk dalam formasi perusahaan.

d. Pekerja Borongan

Pekerja yang mengadakan ikatan kerja dengan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan perjanjian yang telah ditetapkan menurut hasil pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini pekerja tersebut tidak termasuk dalam formasi tetap perusahaan.

e. Pekerja Untuk Waktu Tertentu

Pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam jangka waktu dan tugas tertentu dengan mendapat imbalan upah tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dalam hal ini pekerja tersebut tidak termasuk dalam formasi tetap perusahaan.

2. Fungsi, hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja

Perjanjian kerja pada umumnya mengatur tentang hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yaitu pengusaha dan tenaga kerja, dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut juga dijelaskan mengenai fungsi, hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja.

a. Fungsi, hak dan kewajiban pengusaha adalah :

- 1) PUK. SPPP-SPSI Unit Kerja Pabrik Gula Madukismo mewakili anggotanya, pekerja Pabrik Gula Madukismo dan cabang-cabangnya, secara kolektif maupun perorangan dalam bidang hubungan ketenagakerjaan;
- 2) Setiap pekerja bulanan non-staff berhak atas pilihannya sendiri untuk memasuki/ menjadi anggota Serikat Pekerja;

- 3) Setiap keluhan pekerja yang terdaftar sebagai anggota PUK. SPPP-SPSI unit Kerja Pabrik Gula Madukismo disampaikan melalui atasan langsung dan juga disampaikan melalui Serikat Pekerja menurut tata cara yang disetujui bersama akan mendapat penyelesaian yang cepat dan adil;
- 4) Setiap pekerja mempunyai hak untuk maju/ berprestasi mengembangkan kecakapan, ketrampilan, daya kreasi, mempertinggi potensi individunya dalam rangka mempertingkatkan produktifitas yang memenuhi standart mutu dan menunjang kemajuan perusahaan sehingga dapat menambah penghasilan pekerja dan keluarganya;
- 5) Pengupahan dan jaminan sosial yang diberikan pengusaha kepada pekerja akan memperhatikan nilai pekerjaan/ prestasi kerja yang dapat mendorong produktifitas setia pekerja;
- 6) Prestasi kerja yang tinggi dari setiap pekerja adalah salah satu faktor pendukung utama bagi kemajuan perusahaan;
- 7) Serikat Pekerja dan Pengusaha telah sepakat dan bertekad untuk bekerjasama dengan sebaik-baiknya mengusahakan ketenangan dan ketentraman kerja/usaha guna terciptanya Hubungan Industrial Pancasila.

3. Jam Kerja

Jam kerja yang diterapkan di Pabrik Gula Madukismo untuk pekerja berpedoman pada Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 Jo. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951, yaitu :

a. Jam Kerja pagi hari

Total jam kerja resmi bagi tenaga kerja adalah 40 (empat puluh) jam perminggu, yaitu hari senin s/d kamis 7 jam perhari serta hari jum'at dan sabtu masing-masing 6 jam perhari yaitu waktu antara pukul 06.00 s.d 14.00, selebihnya dihitung lembur;

b. Jam kerja siang hari

Total jam kerja resmi bagi tenaga kerja adalah 37½ (tiga puluh tujuh setengah) jam per- minggu yaitu waktu antara pukul 14.00 s.d 22.00, selebihnya dihitung lembur;

c. Jam kerja malam hari

Total jam kerja resmi bagi tenaga kerja adalah 35 (tiga puluh lima) jam per-minggu, yaitu hari senin s.d jum'at, masing-masing 6 jam per-hari serta hari sabtu 5 (lima) jam per-hari waktu antara pukul 22.00 s.d 06.00, selebihnya dihitung lembur

4. Keselamatan dan Perlindungan Kerja

Setiap melaksanakan kewajibannya, terdapat kemungkinan akan resiko bekerja yang menimpa pekerja sehingga pekerja tidak dapat melakukan kewajibannya, termasuk dalam resiko kerja tersebut adalah kecelakaan kerja. Untuk menjamin keselamatan kerja, Pabrik Gula

Madukismo mengasuransikan seluruh tenaga kerjanya pada PT. JAMSOSTEK dengan ketentuan pembayaran premi asuransi sebagai berikut :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) = 0, 89 % x Gaji Dasar, dibayar perusahaan;
- b. Jaminan Hari Tua (JHT) = 3,70 % x gaji Dasar, dibayar perusahaan
= 2,00 % x Gaji Dasar, dibayar pekerja
- c. Jaminan Kematian (JK) = 0, 30 % x Gaji Dasar, Dibayar Perusahaan

Untuk memberikan perlindungan akan keselamatan kerja bagi pekerja, perusahaan memberikan pakaian kerja dan perlengkapan keselamatan kerja, antara lain sebagai berikut :

- a. Perusahaan akan memberikan 1 (satu) stel pakaian kerja setiap tahun sekali dan sepasang sepatu *rubber boot*, serta untuk pekerja yang mendapatkan sepatu selain jenis *rubber boot* akan diberikan 2 (dua) tahun sekali;
- b. Pakaian kerja yang diberikan oleh perusahaan, harus dipakai selama melakukan kegiatan kerja perusahaan;
- c. Perusahaan berkewajiban menyediakan peralatan keselamatan kerja;
- d. Perlengkapan keselamatan kerja tetap menjadi milik perusahaan dan dipergunakan oleh pekerja hanya sewaktu bekerja saja;

- e. Pekerja yang bersangkutan diwajibkan memelihara dan menjaga pakaian kerja serta perlengkapan keselamatan kerja tersebut supaya tidak cepat rusak atau hilang;
- f. Perusahaan dapat meminta ganti rugi dari pekerja untuk alat atau perlengkapan kerja yang menjadi tanggung jawab pekerja yang rusak atau hilang karena kesalahan pekerja atau akibat penggunaan yang tidak semestinya dengan jalan memotong gaji pekerja untuk harga alat atau perlengkapan keselamatan kerja tersebut sesuai dengan kondisi pada saat itu.

Selain pakaian dan perlengkapan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai tindakan preventif perusahaan untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja, dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) terdapat pula ketentuan mengenai perlindungan kerja, antara lain :

- a. Pengusaha berkewajiban untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat di seluruh lapangan usahanya, demikian juga mencegah terjadinya kecelakaan, berjangkitnya penyakit bagi pekerja dan keluarganya;
- b. Pekerja berkewajiban menjaga kondisi kerja yang aman dan sehat yang diciptakan oleh pengusaha serta mentaati peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada;
- c. Pekerja diwajibkan memakai alat perlindungan keselamatan kerja yang disediakan untuk pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya;

- d. Jikalau pekerja dengan sengaja tidak mempergunakan alat perlindungan keselamatan kerja yang disediakan baginya maka terhadapnya dapat dikenakan sanksi kedisiplinan dan apabila terjadi kecelakaan akibat hal tersebut, maka perusahaan tidak bertanggung jawab terhadap akibatnya;
- e. Perusahaan akan mengadakan pemeriksaan kesehatan pekerja dan istri atau suami secara berkala sesuai kemampuan perusahaan;
- f. Perusahaan akan memberikan ekstra fooding susu kepada pekerja yang pekerjaannya membahayakan kesehatan setiap menjalankan pekerjaannya tersebut.

C. Tanggung Jawab Pabrik Gula Madukismo terhadap Tenaga Kerja dalam hal Terjadi Kecelakaan Kerja

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, kalau terjadi sesuatu hal boleh disalahkan, dituntut atau diperkarakan.³⁵ Tanggung jawab perusahaan adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan pekerjaan, dan perusahaan dapat disalahkan, dituntut atau diperkarakan apabila terjadi sesuatu hal berkaitan dengan pekerjaan. Kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja di Pabrik Gula Madukismo merupakan tanggung jawab perusahaan. Kecelakaan kerja yang dimaksud adalah terjadinya kecelakaan yang menimpa tenaga kerja dalam perjalanan dari rumah di site ke lokasi

³⁵ Dani Prakoso, 2000, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Putra Harsa, Bandung, hlm

dimana tenaga kerja tersebut bekerja, pada saat bekerja dan dalam perjalanan pulang ke rumah atau kecelakaan yang menimpa tenaga kerja yang mendapat tugas keluar site dari mulai berangkat, pada saat tugas hingga perjalanan pulang. Tenaga kerja yang diasuransikan ke PT. Jamsostek adalah tenaga kerja yang masuk dalam formasi tetap perusahaan yaitu pekerja di bagian factori dan pekerja di bagian office (karyawan bulanan). Sedangkan pekerja musiman, pekerja harian lepas dan pekerja borongan tidak diasuransikan ke PT. Jamsostek, karena pekerja tersebut menjadi tanggung jawab masing-masing kontraktor tebang sesuai dengan SK. Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-1149/MEN/1988 tentang Petunjuk pelaksanaan AKAD (Antar Kerja Antar Daerah). Perusahaan hanya menyediakan poliklinik untuk memberikan pertolongan pertama apabila pekerja tersebut mengalami kecelakaan, sedang biaya menjadi tanggung jawab kontraktor tebang.

Besarnya premi asuransi kecelakaan yang dibayarkan oleh Pabrik Gula Madukismo ke PT. Jamsostek adalah 0.89 % dikalikan gaji pokok per-bulan masing-masing pekerja. Premi asuransi tersebut sepenuhnya dibayar oleh perusahaan.

Dalam hal terjadi kecelakaan kerja di Pabrik Gula Madukismo, perusahaan akan memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan yaitu membawa pekerja yang tertimpa kecelakaan ke poliklinik Perusahaan (Medical Clinic) dan jika peralatan medis di poliklinik perusahaan tidak memungkinkan untuk memberikan pengobatan maka pekerja yang tertimpa kecelakaan akan dibawa ke ruman sakit diluar site yang ditunjuk oleh

perusahaan. Perusahaan biasanya akan membayar terlebih dahulu biaya pengobatan kepada pihak rumah sakit. Rumah Sakit yang dimaksud adalah poliklinik perusahaan yang berada di lokasi Pabrik Gula Madukismo dan jika rumah sakit yang dimaksud adalah rumah sakit diluar site maka harus dengan persetujuan perusahaan. Apabila pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berobat di luar Poliklinik Perusahaan tanpa memberitahukan terlebih dahulu melalui dokter perusahaan, maka perusahaan tidak akan memberikan pergantian biaya, kecuali hal tersebut terjadi dalam keadaan yang bersifat emergency/ mendesak, pada saat cuti atau pada saat dinas di luar site. Kemudian Pabrik Gula Madukismo membuat laporan dengan mengisi formulir Laporan Kecelakaan Kerja Tahap I (formulir jamsostek 3) ke kantor Dinas Tenaga Kerja Yogyakarta. Setelah mendapat keterangan dari dokter perusahaan baik itu surat keterangan sementara tidak mampu bekerja, keterangan cacat sebagian untuk selamanya, keterangan cacat total untuk selamanya maupun keterangan bahwa tenaga kerja meninggal dunia, dokter perusahaan kemudian membuat surat keterangan dokter (formulir 3b), setelah membuat perhitungan biaya untuk pengobatan, perusahaan membuat formulir laporan Kecelakaan Kerja Tahap II (formulir Jamsostek 3a).

Tanggung jawab Pabrik Gula Madukismo dalam hal terjadi kecelakaan kerja akan penulis gambarkan dari kasus kecelakaan kerja yang menimpa karyawan Pabrik Gula Madukismo. Kecelakaan kerja tersebut penulis uraikan sebagai berikut :

Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja

Nama : Mugiyanto
Tempat tanggal lahir : Bantul, 31 Desember 1956
Alamat rumah : Kutu, sumbermulyo, Bambanglipuro,
Bantul
Jabatan : Karyawan Kampanye Pabrikasi
Upah terakhir per bulan : Rp 512. 325;

Uraian tentang terjadinya kecelakaan : bahwa pada hari Selasa, 16 September 2008 pada pukul 13.30 WIB, Mugiyanto dalam perjalanan pulang menuju tempat kerja yang kebetulan masuk siang dengan mengendarai sepeda motor berboncengan dengan Sdr Asnawi, setelah sampai di desa Mrisi (Selatan Pabrik) ia bermaksud untuk mendahului sepeda motor yang dikendarai oleh temannya sendiri, tiba-tiba stang mereka bersenggolan sehingga jatuh, akibatnya Mugiyanto mengalami luka-luka di bagian kening, kepala di jahit, kaki kanan dan kiri lecet-lecet, melihat kondisi tersebut kemudian Mugiyanto dibawa ke rumah Sakit PKU Bantul, dan akhirnya diharuskan oleh dokter opname, kecelakaan tersebut tidak ditangani oleh pihak kepolisian.

Korban kecelakaan tersebut kemudian dibuatkan berita acara kecelakaan oleh Divisi V ke Central Personel pada tanggal 16 September 2008, setelah dokter di RS. PKU Bantul yang memberikan pertolongan pertama memberikan surat dokter (formulir Jamsostek 3b). Kemudian pihak Central Personel membuat laporan kecelakaan tahap I (formulir Jamsostek 3) yang disampaikan ke PT. Jamsostek pada tanggal 17 September 2008

sebagai pemberitahuan bahwa salah satu karyawan Pabrik Gula Madukismo telah mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka-luka pada karyawan tersebut. Setelah di buat laporan kecelakaan tahap I (formulir Jamsostek 3), Central Personel membuat laporan kecelakaan tahap II (formulir Jamsostek 3A) pada tanggal 18 September 2008 untuk meminta santunan kecelakaan dari PT. Jamsostek.

Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) diberikan PT. Jamsostek kepada Mugiyanto yaitu sebesar Rp. 2.557.992,50 dengan perincian $100\% \times 3 \text{ hari} \times \text{Rp. } 17.077,50 = \text{Rp. } 51.232,50$ + total biaya perawatan sebesar Rp. 2.506.760,00 dengan perincian sebagai berikut : biaya pengobatan sebesar Rp. 2.227.760,00 + Biaya perawatan sebesar Rp. 140.000,00 + jasa dokter sebesar Rp. 139. 000.00, santunan tersebut diberikan oleh PT. Jamsostek pada tanggal 15 Desember 2008.

Melihat kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Pabrik Gula Madukismo tersebut, dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan penanganan yang cukup serius dari pertolongan pertama, biaya pengobatan yang diberikan terlebih dahulu oleh perusahaan dan mengurus hak-hak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berupa santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja telah cukup baik dilaksanakan di Pabrik Gula Madukismo, dari ketepatan pembayaran premi asuransi setiap bulannya hingga profesionalisme perusahaan dalam mengurus hak-hak tenaga kerjanya ke PT. Jamsostek, akan tetapi aturan-aturan yang berkaitan

dengan kewajiban perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja tidak penulis temukan baik di Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) maupun aturan lain di perusahaan. Aturan yang terdapat dalam KKB hanya bersifat preventif dan perlu kiranya dibuat aturan yang lebih jelas berkaitan dengan kecelakaan kerja.

D. Upaya Hukum Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Haknya Dalam Hal Terjadi Kecelakaan Kerja

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja adalah dengan melaporkan kejadian kecelakaan kerja kepada PG. Madukismo yang kemudian perusahaan wajib untuk segera melaporkannya kepada pihak PT. JAMSOSTEK dalam jangka waktu 2 x 24 jam setelah kejadian kemudian mengisi formulir, jamsostek yaitu:

Formulir 3 : diperuntukkan laporan kecelakaan tahap I

Formulir 3a : diperuntukkan laporan kecelakaan tahap II

Formulir 3b : khusus diperuntukkan bagi penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

Formulir 3c : khusus diperuntukkan akibat kecelakaan kerja.

Jika tenaga kerja telah selesai menjalani pengobatan atau perawatan dan diketahui dalam keadaan sembuh, menderita cacat atau meninggal dunia, maka perusahaan harus segera memberitahukan kepada PT. JAMSOSTEK yang dilampiri surat keterangan dokter serta bukti pengeluaran biaya lain. Kemudian pihak PT. JAMSOSTEK segera melakukan penelitian, perhitungan

dan penerapan jaminan, serta membayar jaminan kepada Tenaga kerja atau ahli warisnya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rachmad Edi Cahyono selaku Direktur PG. Madukismo bahwa selama ini belum pernah ada kasus keterlambatan dalam hal melaporkan kepada Jamsostek apabila terjadi kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja maka bagian administrasi segera mengisi formulir syarat-syarat untuk mendapatkan Jamsostek sebelum 2 x 24 jam, sehingga tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan haknya. Tetapi apabila ada tenaga kerja yang menuntut perusahaan apabila tidak mendapatkan haknya apabila terjadi kecelakaan kerja maka perselisihan akan diselesaikan secara musyawarah mufakat sesuai dengan kelaziman setempat yang berlaku dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Apabila dengan jalan musyawarah tidak tercapai kata mufakat dapat ditempuh melalui jalur hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan Negeri Bantul.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian dan Analisis Data yang telah penulis lakukan serta apa yang penulis uraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Tanggung jawab Pabrik Gula Madukismo terhadap tenaga kerjanya dalam hal terjadi kecelakaan kerja adalah dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja sesuai Pasal 10 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Non Klasifikasi Luar Pabrik yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK). Sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya, PT. Jamsostek akan memberikan santunan kecelakaan kerja yang berupa santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya, santunan cacat total untuk selama-lamanya dan santunan kematian.
2. Upaya hukum tenaga kerja untuk memperoleh haknya dalam hal terjadi kecelakaan kerja adalah dengan melaporkan terjadinya kecelakaan kerja kepada perusahaan apabila perusahaan tidak mendapatkan hak-haknya akibat kecelakaan kerja yang diakibatkan kelalaian pihak perusahaan maka dapat menuntut haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Bantul.

B. Saran

1. Hendaknya Pabrik Gula Madukismo agar dapat menuangkan kewajiban-kewajibannya dalam hal kecelakaan kerja secara lebih jelas dan terperinci ke dalam satu aturan yang dapat diketahui dan di pahami oleh tenaga kerjanya;
2. Perlu kiranya tenaga kerja di Pabrik Gula Madukismo agar lebih teliti, berhati-hati dan memahami kewajiban-kewajiban dari aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan negatif yang akan terjadi sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja itu sendiri;
3. Dengan melihat tentang peraturan-peraturan hukum yang mengatur mengenai jaminan Kecelakaan Kerja, diharapkan dapat dilaksanakan lebih baik lagi oleh perusahaan sehingga tenaga kerja akan mendapatkan keselamatan, ketenangan dan keamanan dalam melaksanakan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmat Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bambang Purwoko, 1999, *Jaminan Sosial dan Sistem Penyelenggaraannya*, Meganet Dutatama, Jakarta.
- Dani Prakoso, 2000, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Putra Harsa, Bandung
- Darwan Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti.
- Imam Soepomo (II), 1983, *Hukum Perburuhan dibidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Jambatan,.
- Satjipto Raharjo, dkk, 1986, *Materi Pokok Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Karunia, Universitas Terbuka.
- Sendjung H. Manulang. 2001 *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sentanoe Kertonegoro, 1987, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta Mutiara Sumber Widya.
- Soebekti, 1985, *Aneka Perjanjian*, Bandung : Alumni.

Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Ganti Kerugian Terhadap Buruh Yang Mendapat Kecelakaan Kerja
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok- pokok Mengenai Tenaga Kerja
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pokok-pokok Mengenai Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK)