

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 1 ayat (3) tahun 1945 yang menyatakan: “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Pengaturan ini berarti bahwa seluruh aspek kehidupan masyarakat Indonesia perlu diatur oleh Undang-Undang. Implikasinya, seluruh aspek kehidupan termasuk ketenagakerjaan di mana di dalamnya terdapat hubungan antara pemberi kerja / perusahaan dan penerima upah / pekerja.¹

Pekerja adalah seseorang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk keperluan pribadi maupun masyarakat. Pekerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama, atau setelah pekerjaan. Tenaga Kerja adalah seseorang yang dapat bekerja baik di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.² Pekerja yang dipekerjakan sering diabaikan dari sudut pandang perlindungan. Oleh karena itu, perlindungan pekerja bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang tidak diskriminatif untuk mencapai kesejahteraan pekerja/pekerja.

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia juga menetapkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan menerima balas jasa. Perlakuan adil dan layak juga merupakan hak setiap orang dalam sebuah hubungan. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945. Ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UUD tersebut selanjutnya dijabarkan atau diatur dalam peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja termasuk pekerja, di mana istilah yang digunakan untuk mengelompokkan pengertian pegawai tetap (*Formal*) dan pegawai tidak tetap (*informal*). Pekerja tetap diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan itu sendiri, tetapi tenaga kerja tidak tetap adalah tenaga kerja yang tidak termasuk unsur pemerintah dan tidak dikenakan pajak atas usaha tersebut.⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, saat, dan sesudah masa kerja.

³ Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Vol 39, No 1, (2017), hlm 61.

⁴ M. Chatib Basri, 1991, *Pekerja Sektor Informal*, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Pekerja memiliki risiko dalam pelaksanaan pekerjaannya yang kemungkinan akan dihadapi pekerja⁵, antara lain risiko penyakit akibat pekerjaannya, risiko kecelakaan, risiko cacat, risiko kehilangan pekerjaan, dan risiko kematian. Kecelakaan kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja di perusahaan. Bentuk kecelakaan kerja dalam hubungan kerja, antara lain kecelakaan dalam perjalanan dari depan rumah hingga di tempat kerja maupun sebaliknya, dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja.⁶

Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan akibat yang beragam, baik ringan maupu dampak berat bagi pekerja. Salah satu akibat dari kecelakaan kerja adalah gangguan fungsi organ hingga cacat permanen, kedua kondisi tersebut tentunya menyebabkan penurunan produktivitas dan fungsi hidup seseorang. Dampaknya, pekerja akan sulit dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan menyebabkan hilangnya kesejahteraan dalam berkerja akibat dari kecelakaan tersebut. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus mendapat perlindungan hukum agar hak-hak pekerja terpenuhi.⁷

Hak-hak dasar pekerja yang dipenuhi maka akan tercapainya kesejahteraan pekerja dengan menjamin kesejahteraan pekerja, misalnya

⁵ Tim Visi Yustitia, 2014, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS, cet. 1*, Jakarta, Transmedia Pustaka, hal. 8.

⁶ Junaidi Abdullah, "Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" *Yudisia Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol 9, No 1, (2018), hlm. 124.

⁷ Eka Prasetya Purnomo, et al, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus: Indomaret Kebo Iwa Denpasar)", *Kertha Semaya Journal Ilmu Hukum*, Vol 1, No 7, (2018), hlm 3-4.

dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja, maka undang-undang mengatur bahwa setiap perusahaan wajib mendaftarkan pegawainya dengan mengikuti program dari BPJS yaitu jaminan sosial. Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) telah mengatur bahwa pihak pemberi kerja diikuti para pekerja perlu mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS secara bertahap. Adapun pendaftaran dilakukan sesuai program jaminan sosial yang diikuti.⁸

Program jaminan sosial dibentuk untuk mengurangi dan menanggulangi risiko yang diakibatkan oleh pekerjaan. Peran negara dalam melaksanakan upaya pembangunannya adalah untuk menjamin dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Karena negara bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas kesehatan umum yang memadai, Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) telah membuat program untuk menjamin perlindungan bagi seluruh rakyat Indonesia melalui badan penyelenggara jaminan sosial.⁹

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial untuk menjamin agar semua orang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya untuk kehidupan yang bermartabat. BPJS merupakan konversi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

⁸ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*

⁹ Sulastomo, 2008, *Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm 41

yang berdiri sejak tahun 1992. BPJS yang dimaksud adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) merupakan program jaminan sosial wajib bagi pegawai yang berupa program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM).¹⁰

Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berlaku bagi seluruh pegawai, baik pegawai swasta, pekerja kontrak, pemegang, penerima manfaat, dan termasuk pekerja kontrak yang pembayaran iuran pesertanya dibayar penuh oleh pemberi kerja, terutama untuk program JKK dan JKM.

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan sebuah sistem dari pemerintah dengan pemberi kerja sebagai upaya pemberian kepastian jaminan pelayanan serta santunan dalam kondisi terjadinya kecelakaan kerja. Jaminan ini dilakukan dengan pemberian kompensasi serta rehabilitasi pada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, pada jangka waktu mulai kerja hingga pulang ke rumah. Program ini juga berlaku bila pekerja mengalami cedera dalam bekerja, menerima pelayanan kesehatan sampai sembuh dan kembali bekerja.¹¹

PT. Djohar Magelang adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengelolaan kain atau tekstil bahan mentah (*Grey*) yang

¹⁰ *Ibid*, hlm. 5

¹¹ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan, Ed. 1. Cet. 2*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 189.

membutuhkan banyak tenaga kerja dalam proses pengerjaannya. Namun saat proses produksi, kecelakaan kerja tidak dapat dihindari dan selalu terjadi dikarenakan kelalaian pekerja itu sendiri atau *Unsafe action*. Data yang tercatat PT. Djohar pada tahun 2020 terdapat 35 pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mengakibatkan PT. Djohar belum mencapai *zero accident*.

PT. Djohar masih memiliki tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, sehingga pekerja berhak mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengikuti program jaminan sosial khususnya jaminan kecelakaan kerja yang pada dasarnya merupakan kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial. Guna melindungi pemenuhan hak-hak pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan perkerja yang mengalami kecelakaan kerja maka perlu dilakukan penelitian terhadap kasus-kasus kecelakaan kerja yang terjadi sehingga peneliti mengambil judul **“PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI PT. DJOHAR MAGELANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, adapun perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pemenuhan hak jaminan sosial terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Djohar Magelang?
2. Faktor-faktor penghambat dalam pemenuhan hak jaminan sosial terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Djohar Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak jaminan sosial terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Djohar Magelang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pemenuhan hak jaminan sosial terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Djohar Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan Jaminan Sosial di PT. Djohar Magelang. Kalaupun implementasinya sudah memenuhi, penulis berharap bisa diikuti oleh perusahaan yang bergerak di bidang yang sama.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan informasi yang jelas mengenai pemenuhan jaminan sosial pekerja di PT. Djohar Magelang, sekaligus terpenuhinya syarat kelulusan Program S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Yogyakarta.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat dijadikan referensi pembelajaran serta tambahan referensi dan literatur kepustakaan di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjan.