

Penyelesaian Perselisihan Hak Tenaga Kerja Hak Atas Kompensasi Kecelakaan Kerja

Muhammad Subhan Amiruddin¹, Waluyo²

¹ Fakultas Hukum, Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur,
subhanamir@gmail.com

² Fakultas Hukum, Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

ABSTRACT

Companies have a responsibility to offer assurances to workers in order to prevent them from feeling disadvantaged when it comes to addressing labor rights disputes related to work accident compensation. Workplace accidents are the predominant occurrences in comparison to other forms of accidents. These incidents have immediate and observable impacts, and they are duly documented and reported. The objective of this study is to identify the constraints associated with work accidents and ascertain the entitlement to compensation for work accidents at PT. X Sidoarjo. This study use empirical juridical procedures, which involve performing field research. Data sources were acquired from books, legal journals, and relevant legislation. Data analysis employs a sociological and legalistic methodology. According to legislative laws, all employers, save state administrators, are required to enroll themselves and their employees in the Work Accident Insurance (JKK) and Death Benefit programs with BPJS Employment. Companies must gradually enroll all their employees as participants in BPJS and integrate them in the workforce social security program. Nevertheless, there are still corporations who demonstrate negligence in fulfilling their obligation to provide guarantees to their employees.

Keywords	<i>Employment Rights Dispute Settlement; Work Accident Insurance; Social Security</i>
Cite This Paper	Amiruddin, M. S., & Waluyo. (2026). Penyelesaian Perselisihan Hak Tenaga Kerja Hak Atas Kompensasi Kecelakaan Kerja. <i>Legal Spirit</i> , 10(1).
Manuscript History: <u>Received:</u> July 10, 2024 <u>Accepted:</u> April 9, 2026 <u>Corresponding Author:</u> Muhammad Subhan, subhanamir@gmail.com	 Legal Spirit is Licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License Indexed:    Layout Version: V8.2024

PENDAHULUAN

Memproduksi barang berkualitas tinggi dengan biaya rendah sangat penting untuk tetap kompetitif di sektor bisnis Indonesia, yang mengalami perubahan besar dan cepat karena globalisasi dan liberalisasi perdagangan. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus meningkatkan efisiensi perusahaan. Inovasi di berbagai bidang telah didorong oleh proses industrialisasi, yang telah menggunakan berbagai teknologi dan material yang berbeda. Kelas pekerja paling merasakan dampak dari kemungkinan cedera dan penyakit. Untuk mengurangi dampak ini, peraturan yang mengatur kesehatan dan keselamatan di tempat kerja sangat penting.

Karena tenaga kerja sangat penting bagi keberhasilan ekonomi suatu negara, upaya untuk meningkatkan kondisi kerja dan melindungi hak-hak pekerja harus mempertimbangkan martabat pekerja.¹ Untuk menjaga hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja tetap stabil, pemerintah harus memimpin dalam menegakkan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, banyak peraturan yang disahkan oleh pemerintah Indonesia untuk mengatur pekerjaan. UU No. 13, Tahun 2003, adalah persyaratan legislatif yang harus dipatuhi oleh semua pemberi kerja dan karyawan. Undang-undang ini berlaku untuk semua perusahaan swasta di negara ini, terlepas dari ukurannya.

Nilai tenaga kerja bagi pembangunan nasional terus meningkat, meskipun ada banyak tantangan. Melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Ini adalah perayaan bagi semua karyawan yang telah memberikan segalanya untuk tempat kerja mereka dengan harapan dapat meningkatkan produksi. Pentingnya tenaga kerja di era kemajuan seperti sekarang ini sehingga negara harus turun tangan untuk memenuhi kebutuhan warga negaranya, termasuk para pekerja dan keluarganya, melalui pembentukan program-program jaminan sosial. Mengatasi bahaya sosial yang secara langsung dapat menyebabkan kelangkaan atau kehilangan tenaga kerja adalah tujuan dari program JAMSOSTEK. Tanggung jawab organisasi yang mempekerjakan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, termasuk penyediaan instrumen yang tepat dan pelatihan tentang prosedur keselamatan yang tepat, merupakan komponen utama jaminan sosial tenaga kerja. Ketergantungan yang semakin besar terhadap teknologi di banyak bidang operasi perusahaan meningkatkan risiko kecelakaan kerja, membahayakan kesejahteraan karyawan dan mengurangi kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan aman. Semua ide ini bersatu untuk memberikan program keselamatan pekerja yang praktis yang membantu menjaga bisnis tetap berjalan dengan lancar dan efisien.² Jika seorang pekerja mengalami kecelakaan dalam perjalanan ke tempat kerja, saat bekerja, atau ketika mereka sakit akibat pekerjaannya, asuransi kecelakaan kerja dapat membantu membayar biaya pengobatan dan biaya rehabilitasi. Pekerja sering kali tidak memiliki pengetahuan tentang program asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja yang disponsori oleh pemerintah, meskipun faktanya hak-hak ini adalah milik semua pekerja dan sepenuhnya merupakan tanggung jawab pemberi kerja. Ketika pekerja sakit, mereka sering kali berusaha untuk mengatasinya sendiri, sehingga mengurangi pendapatan mereka dan mempersulit mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Berbeda dengan jenis kecelakaan lainnya, kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan lebih sering terjadi, memiliki konsekuensi yang nyata dan segera, dan lebih mungkin untuk didokumentasikan dan dilaporkan. Setiap tahun, data kecelakaan kerja di seluruh dunia dilaporkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO), sementara di tingkat nasional, data kecelakaan kerja dilaporkan oleh Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi (Depnakertrans) dan BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (PT JAMSOSTEK, Persero). Perusahaan menginformasikan kepada Disnaker dan BPJS Ketenagakerjaan setiap kecelakaan kerja yang terjadi. Di dunia nyata, banyak perusahaan menyembunyikan fakta bahwa karyawan mereka mengalami kecelakaan kerja atau sakit akibat penyakit akibat kerja untuk menjaga persepsi publik yang positif terhadap perusahaan dan menghindari masalah dengan peraturan kesehatan dan keselamatan kerja. Sayangnya, para pekerja kini menjadi korban yang paling dirugikan, menghadapi sejumlah masalah seperti berkurangnya pendapatan karena tidak masuk kerja, perawatan medis yang tidak memadai, kompensasi yang tidak memadai dari BPJS Ketenagakerjaan, dan, dalam kasus-kasus ekstrim, pemutusan hubungan kerja karena

¹ Taleumbauna dan Dalinama. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sleman: Deepublish. Hal. 13.

² Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. Hal. 95.

kecerobohan. Ada begitu banyak kecelakaan kerja yang terjadi sehingga pemerintah tidak punya pilihan selain turun tangan dan mengatur industri ini. Hukum ketenagakerjaan melindungi hak-hak pekerja sebagai individu, oleh karena itu pemerintah turun tangan untuk membangun sistem hukum ketenagakerjaan yang adil. Akibatnya, setiap pekerja harus dijamin kesejahteraannya dengan segala cara yang memungkinkan, termasuk kesehatan, keselamatan, gaji yang adil, dan banyak lagi. Pemerintah juga harus memikirkan apa yang terbaik untuk bisnis dalam hal kelangsungan operasi. Dengan program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja terlindungi baik saat mereka bekerja maupun tidak, yang membantu keamanan kerja dan upaya untuk meningkatkan disiplin dan efisiensi di tempat kerja.

Pekerja harus menerima risiko cedera dan penyakit akibat kerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Memiliki asuransi kecelakaan kerja sangat penting untuk mengkompensasi sebagian atau seluruh kehilangan pendapatan yang mungkin terjadi sebagai akibat dari bahaya sosial termasuk cedera fisik dan mental akibat kerja, serta kematian atau cacat. Pengusaha harus memprioritaskan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja mereka.³ Veneer untuk bahan meuble dibuat oleh PT X, sebuah perusahaan pengolahan kayu. Perusahaan ini beroperasi sepanjang waktu dengan bantuan armada mesin. Oleh karena itu, ada potensi kecelakaan kerja yang besar, namun PT. X Sidoarjo tidak memiliki kebijakan yang jelas tentang pengaturan K3, dan masalah pembayaran BPJS yang menyebabkan pemblokiran BPJS karyawan.

Meskipun benar bahwa kecelakaan dapat dan memang terjadi di tempat kerja, tetapi faktor-faktor lain juga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Untuk alasan ini, penting untuk melihat apa yang salah dalam pekerjaan dan mengapa pekerja tidak boleh mengharapkan upaya terbaik kami untuk menjaga mereka tetap aman. Akibatnya, karyawan dan perusahaan telah mencapai kesepakatan berdasarkan KUHPer Pasal 1338 Ayat 1, yang menyatakan bahwa perusahaan telah gagal memenuhi komitmennya tentang batasan-batasan yang telah dinyatakan sebelumnya. Penulis menganalisis situasi dunia nyata untuk mengangkat topik yang belum pernah dieksplorasi dalam penulisan mahasiswa, khususnya dalam konteks proposal tesis yang mencari informasi mengenai penyelesaian hak kompensasi pekerja setelah kecelakaan kerja. Latar belakang ini menimbulkan sejumlah kesulitan dan kekhawatiran tentang ruang lingkup apa yang merupakan kecelakaan kerja dalam hal Hukum Ketenagakerjaan dan penyelesaian konflik antara karyawan PT X Sidoarjo dan manajemen tentang siapa yang berhak untuk membayar jika terjadi kecelakaan kerja.

METODE

Mengkaji ketentuan hukum yang relevan dan apa yang sesungguhnya terjadi di masyarakat merupakan fokus dari penelitian yuridis empiris, yang merupakan subbidang dari hukum sosiologis dan sering disebut juga sebagai penelitian lapangan (field research). Penelitian ini menggunakan metodologi yuridis sosiologis. Tujuan dari perspektif yuridis sosiologis adalah untuk mengisolasi dan memahami aturan hukum sebagai institusi sosial yang nyata dan beroperasi di dalam struktur sosial yang konkret. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang menyangkut hak atas jaminan kecelakaan kerja di PT X Sidoarjo, metode yuridis sosiologis memberikan penekanan pada penelitian yang berusaha memperoleh informasi hukum empiris dengan cara terjun langsung ke objeknya. Untuk menerapkan metode perundang-undangan, kami akan meninjau semua

³ Admin LSP Katigas. (2023). K3 Merupakan Tanggungjawab Perusahaan. Diakses di <https://lspkatigapass.co.id/artikel/detail/k3-merupakan-tanggung-jawab-perusahaan> pada 5 Maret 2023 pukul 22:30 WIB.

undang-undang dan peraturan yang relevan, termasuk UU Ketenagakerjaan dan UU Jamsostek, yang berkaitan dengan pokok bahasan dalam penelitian ini.

Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi melalui percakapan adalah dengan melakukan wawancara, yang dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode yang dikenal sebagai "wawancara langsung," di mana mereka berdiri berhadapan dengan responden, mengajukan pertanyaan terbuka, dan kemudian mencatat tanggapan verbal mereka. Instrumen penelitian dalam bentuk daftar pertanyaan juga digunakan untuk melakukan wawancara langsung ini. Meskipun daftar pertanyaan yang telah disiapkan berfungsi sebagai kerangka besar untuk pertanyaan wawancara, penting untuk dicatat bahwa wawancara ini tidak dibatasi dengan cara apa pun dan dapat diperluas sesuai kebutuhan. Untuk memastikan bahwa wawancara tetap berada dalam parameter yang telah ditentukan dan tidak meluas atau menyimpang dari kerangka kerja yang ada, serangkaian pertanyaan telah disiapkan untuk menjadi pedoman wawancara. Beberapa pihak yang terlibat dalam penyelesaian konflik mengenai hak atas kompensasi kecelakaan kerja diwawancarai untuk tujuan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Batasan Kecelakaan Dapat Dikategorikan Sebagai Kecelakaan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan

UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mendefinisikan "kecelakaan kerja" sebagai kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang kerja, maupun yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan disebutkan dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun definisi "kecelakaan kerja" secara spesifik tidak didefinisikan dalam undang-undang tersebut. Peraturan pemerintah yang diuraikan dalam ayat (1) mengatur rincian penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai hasilnya, pemerintah mengontrol tingkat dan jenis kecelakaan kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/98, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak menyenangkan dan tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian pada orang atau harta benda. Seorang pekerja dianggap mengalami "kecelakaan kerja" jika mereka mengalami cedera apa pun saat bekerja, termasuk tetapi tidak terbatas pada cedera yang terjadi dalam perjalanan yang biasa dan tidak terduga dari tempat tinggal mereka ke tempat kerja dan kembali lagi (Keputusan 609 tahun 2012, bagian dari JKK dan Penyakit Akibat Kerja).

Berdasarkan Kepmenakertrans No. 609 tahun 2012, yang menguraikan prosedur penanganan kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sebuah kasus dianggap sebagai kecelakaan kerja jika memenuhi kriteria tertentu, khususnya yang melibatkan cedera paksa pada tubuh manusia sebagai akibat dari sebuah insiden atau kejadian (seperti terjatuh, terbentur, atau jenis kekuatan fisik lainnya):

1. Tempat yang paling sering terjadi kecelakaan adalah di jalan raya umum yang ramai dilalui atau, lebih sering lagi, ketika orang sedang melakukan aktivitas sehari-hari dan tidak memperhatikan. Dengan kata lain, kecelakaan yang melibatkan perjalanan ke atau dari tempat kerja dimulai saat pekerja menginjakkan kaki di jalan umum. Akibatnya, Anda harus mengumpulkan dua saksi mata atau surat keterangan dari polisi untuk membuktikan apa yang terjadi.

2. Sulit untuk menetapkan batasan khusus karena luasnya makna insiden terkait pekerjaan. Di sisi lain, hal berikut ini dapat dipandang sebagai panduan untuk mengidentifikasi kecelakaan yang mungkin terjadi di tempat kerja:
 - a. Insiden tersebut terjadi di tempat kerja;
 - b. Atasan/majikan telah mengeluarkan perintah kerja yang mengamanatkan penyelesaian tugas;
 - c. Melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kepentingan bisnis; dan/atau
 - d. Melakukan tugas-tugas penting dan sensitif terhadap waktu lainnya selama jam kerja, baik dengan persetujuan atau sepengetahuan perusahaan.
3. Penyakit akibat kerja, atau disingkat PAK, termasuk dalam definisi "penyakit yang timbul karena hubungan kerja" dalam Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993. Untuk menilai dan mendiagnosa suatu penyakit sebagai PAK (Penyakit Akibat Kerja) atau Penyakit Akibat Hubungan Kerja, diperlukan rincian tambahan berikut ini:
 - a. Informasi yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan fisik pra-kerja (sebelum pekerja dipekerjakan oleh perusahaan yang bersangkutan);
 - b. Informasi yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan kesehatan rutin (pemeriksaan yang dilakukan secara teratur selama karyawan dipekerjakan oleh perusahaan yang bersangkutan);
 - c. Informasi yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan khusus (di mana dokter yang merawat menanyakan tentang riwayat kesehatan pasien);
 - d. Laporan yang merinci hasil penilaian keselamatan di tempat kerja yang dilakukan oleh Pusat K3 dan kantor-kantor satelitnya, atau oleh organisasi-organisasi lain yang ditunjuk oleh Menakertrans;
 - e. Informasi yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan kesehatan umum untuk pekerja di bagian tersebut;
 - f. Riwayat pekerjaan dan kesehatan pekerja;
 - g. Catatan dan data medis pekerja;
 - h. Data medis/rekam medis tenaga kerja;
 - i. Analisis Pengawas Ketenagakerjaan atas temuan inspeksi lapangan; dan/atau
 - j. Masalah medis dari dokter penasihat.

Di luar persyaratan yang disebutkan dalam huruf a, b, dan c, situasi lain yang dapat diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja meliputi:

- a. Selama hari kerja;
- b. Biaya yang timbul akibat kecelakaan saat melakukan perjalanan dinas, asalkan perjalanan tersebut secara langsung terkait dengan pelaksanaan tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan (seperti yang dinyatakan dalam surat perintah tugas).
- c. Kecelakaan yang terjadi saat bekerja di luar jam kerja, yang hanya dapat dibuktikan dengan surat perintah lembur.

Di luar jam kerja reguler:

- a. Cedera serius yang diderita ketika bertindak untuk kepentingan perusahaan, sebagaimana ditunjukkan dengan surat tugas resmi.
- b. Kecelakaan yang terjadi ketika karyawan sedang berlibur namun tetap mendapat panggilan atau tugas dari kantor; pekerja tersebut kemudian dilindungi selama dalam perjalanan ke dan dari lokasi untuk menyelesaikan panggilan tersebut.
- c. Musibah yang dialami selama dalam perjalanan dari dan ke Base Camp atau platform tempat kerja menuju rumahnya untuk beristirahat (sebagaimana dinyatakan dalam pernyataan kantor dan sesuai dengan waktu bekerja).

- d. Kecelakaan yang terjadi saat melakukan perjalanan dengan rute reguler dari dan ke tempat kerja bagi karyawan yang pulang ke rumah permanennya di akhir pekan (bagi karyawan yang saat ini tinggal di asrama, mess, asrama, dll).

Kecelakaan kerja diklasifikasikan menurut yang berikut ini oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada tahun 1962:

1. Klasifikasi menurut jenis kecelakaan

Ada banyak jenis kecelakaan di tempat kerja, seperti terjatuh, terbentur, terjepit, melampaui kemampuan, suhu ekstrem, tersengat listrik, terpapar bahan radioaktif atau bahan berbahaya, dan sebagainya.

2. Klasifikasi menurut penyebab :

- a. Mesin, termasuk yang digunakan untuk mengemudi (selain motor listrik), transportasi, manufaktur, pertambangan, Pertamina, dll.
- b. Metode untuk mengangkat dan memindahkan peralatan, termasuk namun tidak terbatas pada forklift, alat angkut gerbong, alat angkut beroda selain gerbong, alat angkut air, alat angkut udara, dan sejenisnya.
- c. Peralatan tambahan, termasuk namun tidak terbatas pada: wadah bertekanan, tungku/dapur peleburan, sistem kelistrikan (termasuk namun tidak terbatas pada motor listrik, perkakas tangan listrik, roda gigi, perancah, dan lain-lain), dan sebagainya.
- d. Zat radioaktif dan berbahaya, termasuk namun tidak terbatas pada bahan peledak, debu, gas, cairan, bahan kimia, dan radiasi.
- e. Faktor lingkungan, seperti suhu yang ekstrem (baik panas maupun dingin), kebisingan, getaran, kondisi kerja di bawah tanah, dll.

3. Pemilahan berdasarkan karakteristik khusus penyakit atau cedera

Klasifikasi kecelakaan didasarkan pada jenis cedera atau gangguan yang mungkin terjadi, seperti patah tulang, keseleo, perubahan warna, memar internal, amputasi, luka permukaan, gegar otak, luka bakar, berbagai bentuk keracunan akut, mati lemas, arus listrik, efek radiasi, asfiksia, sesak napas, dan luka di berbagai bagian tubuh, dan sebagainya.

4. Kategorisasi berdasarkan letak anomali atau kerusakan pada tubuh

Pengaturan berdasarkan lokasi kerusakan atau kelainan, misalnya, tungkai atas atau bawah, badan, kepala, atau leher.

Nyawa manusia dapat melayang dalam kecelakaan di tempat kerja. Saya mengklasifikasikan kecelakaan kerja ke dalam tiga kategori:

1. Kecelakaan Kerja Ringan.

Setelah menerima perawatan yang sesuai, individu atau karyawan yang mengalami cedera di tempat kerja dapat melanjutkan aktivitas mereka seperti sebelum kejadian.

2. Kecelakaan Kerja Sedang.

Korban cedera akibat kerja dapat kembali ke tingkat produktivitas mereka sebelum insiden jika mereka mendapatkan perawatan yang sesuai selambat-lambatnya dalam waktu dua kali 24 jam berturut-turut.

3. Kecelakaan Kerja Berat

Setelah menerima perawatan yang diperlukan, seorang pekerja atau individu yang mengalami cedera dalam kecelakaan kerja harus dapat kembali ke tingkat fungsi mereka sebelum insiden dalam waktu dua hari. Atau jika pekerja yang terluka saat bekerja menjadi lumpuh seumur hidup mereka.

Penyelesaian Perselisihan Hak Atas Kompensasi Kecelakaan Kerja

Penulis menjamin bahwa nama narasumber akan tetap dirahasiakan dalam penelitian ini; karena topik yang dibahas bersifat sensitif, penulis hanya akan menjelaskan riwayat narasumber tanpa mengungkapkan identitas mereka. Partisipan dalam wawancara mendalam penulis adalah pekerja atau mantan pekerja PT X saat ini. Narasumber 1 merupakan karyawan PT. X sejak tahun 2013 sebagai kepala bagian produksi atau biasa disebut juga Karu (Kepala Regu), narasumber menjelaskan tugasnya sehari-hari adalah mengkoordinir anggota timnya di produksi, membuat jadwal shift, mengawasi jalannya produksi. Setiap hari, para informan bekerja selama sembilan jam dalam tiga shift: pagi, siang, dan malam. Kondisi lokasi kerja karyawan di PT. X khususnya bagian produksi cukup baik, penerangan bagus akan tetapi ventilasi udara kurang sehingga didalam sangat panas ditambah jalannya mesin. Untuk upaya pencegahan kecelakaan kerja masih kurang terstruktur karena tidak ada sosialisasi atau pelatihan rutin hanya instruksi melalui lisan saja. Jumlah total kecelakaan narasumber kurang tahu berapa jumlah tepatnya akan tetapi, narasumber menjelaskan macam-macam kecelakaan kerja yang sering terjadi, yaitu : jari terkena mesin potong hingga putus karena keteledoran orang maintenance yang salah memutar putaran mesin hingga mengenai pekerja, pekerja yang terkena gancu, terjepit mesin. Resiko kecelakaan tinggi karena menggunakan mesin-mesin besar yang kalau tidak hati-hati bias membahayakan. Pihak perusahaan tidak mendaftarkan pekerja BPJS karena bukan karyawan tetap hanya beberapa karyawan tetap yang mendapatkan fasilitas BPJS akan tetapi perusahaan ada kendala pembayaran BPJS yang menunggak beberapa tahun sehingga pihak BPJS me-nonaktifkan BPJS karyawan, apabila terdapat pekerja yang sakit akibat kerja ya berobat sendiri tetapi apabila terjadi kecelakaan kerja pihak perusahaan membiayai biaya pengobatan di Rumah Sakit tetapi hanya sekedar biaya pengobatan untuk biaya perawatan seperti kontrol dan santunan cacat tidak ada tapi biasanya kadang hanya swadaya dari pemilik perusahaan. Tidak ada peraturan perusahaan yang mengatur tentang hak pekerja khususnya kompensasi jika terjadi kecelakaan kerja penyelesaiannya ya hanya secara kekeluargaan saja.

Narasumber 2 merupakan keluarga mantan karyawan PT. X sejak tahun 2017. Mantan karyawan PT X itu meninggal pada tahun 2021 karena sakit. Mantan karyawan tersebut menderita sakit saluran pernafasan selama 2 tahun lamanya salah satu faktor penyebab sakit tersebut karena rumah karyawan yang berdempetan dengan pabrik sehingga karyawan tersebut lebih sering tercemar polusi limbah pabrik di rumah dan di perusahaan. Ventilasi udara yang kurang didalam lokasi pabrik dapat menyebabkan sakit ketika bekerja. Tugas mantan karyawan tersebut adalah mengecek bahan baku kayu, mengontrol kualitas produksi dan tetap melakukan tugas keamanan diantaranya mengontrol keamanan perusahaan, membersihkan taman dan lingkungan perusahaan seperti memotong pohon, rumput dll, menjadi kuli di gudang milik bos perusahaan yang beda lokasi dengan PT.X, tidak ada jobdesk yang jelas pekerjaannya sesuai apa perintah bos perusahaan bahkan mantan karyawan tersebut pernah disuruh untuk menagih hutang kepada rekan bisnis pemilik perusahaan di luar kota hingga memerintahkan menyita sejumlah mobilnya apabila tidak mau membayar hutang tanpa surat resmi atau perjanjian jaminan hutang. Narasumber bekerja selama 10 jam tanpa shift dan jam kerja yang jelas intinya harus bekerja selama 10 jam sesuai kebutuhan diperusahaan. Kondisi tempat kerja menurut narasumber 2 sangat panas karena kurangnya ventilasi udara. Tidak ada APD atau seragam khusus karyawan bekerja dengan baju pribadi. Mantan karyawan tersebut sering mengeluh kelelahan akibat pekerjaan yang melebihi batas tugasnya, sering sakit dan mengalami sesak nafas sehingga tidak bisa masuk kerja akibat bekerja sebagai kuli di gudang. Tidak ada biaya pengobatan atau jaminan kesehatan dari perusahaan karyawan pergi berobat dengan uang pribadi. Pekerja tersebut meninggal pada tahun 2021 setelah lama berjuang melawan penyakit. Ketika pihak keluarga akan melakukan klaim BPJS karyawan tersebut tidak bisa karena ternyata pihak perusahaan memiliki tunggakan

pembayaran iuran BPJS selama 5 tahun. Hal ini membuat pihak keluarga kecewa karena hak yang seharusnya didapatkan almarhum tidak bisa didapatkan karena kelalaian perusahaan

Narasumber 3 merupakan karyawan PT. Xsindo sejak tahun 2015 sebagai karyawan bagian produksi. Tugasnya adalah mengoperasikan mesin potong kayu. Informan tersedia selama 10 jam untuk masing-masing dari tiga shift (pagi, siang, dan malam). Narasumber 3 juga menuturkan bahwa kondisi tempat kerja sangatlah panas. Untuk pencegahan terjadinya kecelakaan kerja di bagian produksi disetiap mesin tertempel pamflet himbauan untuk hati-hati. Untuk jumlah kecelakaan kerja narasumber 3 juga tidak tahu pasti sering terjadinya kecelakaan karena terjepit mesin dan mesin yang paling berisiko tinggi terjadi kecelakaan adalah mesin potong kayu. Narasumber 3 pernah mengalami kecelakaan kerja yaitu terkena mesin potong hingga jari putus hal itu disebabkan oleh kelalaian maintance yang salah mengoperasikan putaran mesin potong hingga mengenai 2 jari narasumber 3 hingga putus. Setelah itu, informan dikirim ke rumah sakit terdekat untuk mendapatkan perawatan. Seluruh biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan, namun tidak ada biaya untuk perawatan, santunan cacat, atau santunan selama narasumber 3 tidak bisa bekerja. Penyelesaian kecelakaan kerja dengan pihak perusahaan diselesaikan secara kekeluargaan.

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja," demikian bunyi Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Inti dari pasal tersebut adalah untuk menjaga hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen. Sebagai sarana untuk melindungi kelompok rentan, seperti pekerja, pemerintah telah memberlakukan undang-undang yang ketat. Sudah menjadi hal yang umum bagi pekerja dan buruh untuk dilihat sebagai pihak yang lebih lemah karena hak mereka untuk mendapatkan perlindungan hukum. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk mencegah dinamika kekuasaan yang kejam di tempat kerja dan mendorong rasa saling menghormati dan kerja sama di antara para pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan keselamatan karyawan mereka dengan mengikuti semua peraturan dan regulasi yang relevan.⁴ Beberapa bentuk hukum perlindungan pekerja, meliputi:

1. Perlindungan Secara Ekonomis atau Jaminan Sosial

Setiap orang harus membela hak-hak pekerja untuk mendapatkan gaji yang layak, terlepas dari apakah mereka dipaksa atau tidak. Untuk menjamin kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat, negara berkewajiban menjalankan program jaminan sosial. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah Indonesia telah melembagakan program jaminan sosial yang serupa dengan program jaminan sosial di negara berkembang lainnya. Program ini didasarkan pada jaminan sosial berbayar, di mana setiap orang berkontribusi pada sistem tersebut tetapi hanya berhak mendapatkan manfaat jika mereka bekerja di sektor formal. Pekerja dapat memperoleh bantuan keuangan melalui jaminan sosial tenaga kerja jika mereka kehilangan pendapatan atau tunjangan lain karena hal-hal seperti kecelakaan kerja, penyakit, kehamilan, persalinan, hari tua, atau kematian.

Seperti yang telah kita lihat, jaminan sosial tenaga kerja memberikan kompensasi finansial (dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua) dan layanan kesehatan (dalam bentuk asuransi kesehatan) kepada pekerja sebagai sarana untuk melindungi mereka dari kesulitan ekonomi. Hal ini merupakan tanggung jawab pemberi kerja dan juga merupakan hak pekerja. Tujuan utama dari program jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk menjamin bahwa keluarga akan terus menerima sebagian pendapatan yang telah hilang. Program jaminan sosial tenaga kerja juga mencakup beberapa komponen, seperti:

- a. Memastikan buruh dan keluarganya memiliki akses ke jaring pengaman dasar untuk menutupi biaya hidup yang penting.

⁴ Andrian Sutedi. (2011). *Hukum Perburuhan* Jakarta: PT. Sinar Grafika. Hal. 105.

- b. Mendidik pekerja untuk mandiri dalam menghadapi bahaya seperti kondisi kerja, penyakit, usia tua, dan lainnya adalah pujian bagi pekerja karena itu berarti pekerja tidak perlu bergantung pada kebaikan orang lain.
2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Asuransi kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berserikat adalah cara-cara yang digunakan untuk melindungi pekerja. Mengingat fakta bahwa peraturan kesehatan kerja bertujuan untuk membatasi kemampuan pengusaha untuk memperlakukan pekerja "sesuka hati" tanpa mempertimbangkan standar yang relevan-yaitu, tanpa memandang pekerja sebagai manusia yang memiliki martabat dan nilai yang melekat-maka masuk akal untuk mengklasifikasikan peraturan kesehatan kerja sebagai bentuk perlindungan sosial. Peraturan perlindungan sosial yang diuraikan dalam UU No. 13/2003, Bab X Pasal 68 dan undang-undang serupa lebih bersifat "pemaksaan" daripada pengaturan karena sifatnya yang melekat. Pembentuk undang-undang merasa perlu untuk mengklarifikasi bahwa langkah-langkah perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan "hukum umum" dengan ancaman pidana karena sifat koersif dari ketentuan-ketentuan tersebut. Alasannya adalah sebagai berikut:

 - a. Alih-alih berfungsi untuk melindungi kepentingan satu orang, peraturan yang dijelaskan di dalamnya dimaksudkan untuk mengatur masyarakat secara keseluruhan.
 - b. Mayoritas karyawan Indonesia tidak memiliki pendidikan atau pengalaman untuk membela diri mereka sendiri dalam suatu sengketa.
3. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Langkah-langkah keselamatan dan keamanan untuk pekerja. Ketika kita berbicara tentang perlindungan teknis, kita mengacu pada langkah-langkah yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja dan buruh terlindungi dari bahaya, yaitu bahaya yang ditimbulkan oleh instrumen dan bahan yang mereka gunakan dalam pekerjaan. Keselamatan kerja tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga pemberi kerja dan pemerintah, berbeda dengan bentuk perlindungan tempat kerja lainnya yang sering kali dibuat dengan tujuan eksklusif untuk menguntungkan pekerja:

 - a. Pekerja dan buruh akan dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka dengan sebaik-baiknya karena mereka tidak perlu khawatir akan terluka di tempat kerja karena adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja.
 - b. Dengan adanya jaminan keselamatan kerja, perusahaan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meringankan beban keuangan perusahaan dalam memberikan jaminan sosial kepada para pekerjanya.
 - c. Niat pemerintah untuk menyejahterakan masyarakat akan terwujud melalui peningkatan hasil produksi baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan perusahaan sebagai akibat dari adanya dan dipatuhinya aturan keselamatan kerja.

Karyawan di sini dijamin hak-haknya sesuai dengan pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi.

Pasal 14 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa perusahaan negara dan swasta harus memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas. Hal ini termasuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan mereka, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jenis dan tingkat keparahan disabilitas, pendidikan, dan keterampilan. Jumlah pegawai dengan disabilitas harus disesuaikan dengan jumlah pegawai secara keseluruhan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa PT X merupakan perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya, yaitu membayar iuran BPJS ketenagakerjaan, dan tidak mendaftarkan seluruh pekerjanya ke dalam program tersebut. Secara spesifik, hanya sebagian dari karyawan tetap perusahaan yang terdaftar dalam program tersebut. PT X memiliki tunggakan iuran BPJS sebesar lebih dari 100 juta yang telah jatuh tempo selama lima tahun. Jadi, tidak ada cara untuk menyelesaikan klaim kompensasi; beban tersebut berada di pundak perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan, menurut PP No.44 Tahun 2015, tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, perusahaan tersebut telah menunggak iuran selama lima tahun, yang berarti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan tidak lagi dapat diakses oleh karyawan PT X. Artinya, perusahaan harus menanggung sendiri biaya untuk setiap cedera, baik ringan maupun berat, atau bahkan fatal, yang dialami oleh karyawan saat bekerja, mulai dari saat karyawan meninggalkan kantor hingga kembali ke rumah. Sesuai dengan program JAMSOSTEK yang diikuti, pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Seperti yang dijelaskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 10, pemberi kerja juga diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja. Setiap pekerja berhak mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, namun pelaksanaan dan pendanaan program ini bergantung pada kemampuan keuangan masyarakat dan perusahaan. Hal ini dituangkan dalam UU No. 24 Tahun 2011 mengenai BPJS, pasal 15 ayat (1).

Kecuali penyelenggara negara, semua pemberi kerja diwajibkan secara hukum untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program Jaminan Kematian dan JKK yang diselenggarakan oleh BPJS TK. Jika pemberi kerja (selain penyelenggara negara) dengan sengaja tidak mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial yang dikenal dengan BPJS TK, maka pekerja tersebut memiliki hak untuk mendaftarkan diri sesuai dengan tahapan kepesertaan yang berlaku. Dalam jangka panjang, pendaftaran BPJS akan diwajibkan untuk semua karyawan. Perusahaan yang membayar upah sebesar satu juta rupiah per bulan atau lebih diwajibkan oleh UU untuk berkontribusi pada program Jamsostek. Ketentuan yang dimaksud diatur oleh PP No. 84/2013.

Sebagai BUMN, BPJS TK bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan prosedur program, dengan fokus untuk menyediakan layanan yang akan meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan peserta, serta keluarganya. BUMN ini mengkoordinasikan jaminan sosial perusahaan untuk karyawan. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam PP No. 36 tahun 1995 tentang BPJS TK, PT Jamsostek memiliki kewenangan untuk mengenakan denda kepada perusahaan yang melanggar peraturan tersebut. Penetapan hukuman untuk pelanggaran adalah salah satu efek potensial dari kemajuan legislatif. Kasus ini melibatkan peristiwa hukum, yaitu perilaku pemilik usaha yang tidak mendaftarkan karyawannya ke dalam jaminan sosial. Perusahaan dapat dikenakan hukuman berdasarkan undang-undang yang relevan jika mereka gagal mendaftarkan karyawan atau kontraktor mereka sebagai peserta jaminan sosial. Hal ini dikarenakan perusahaan diwajibkan secara hukum untuk mendaftarkan karyawan atau kontraktornya ke dalam jaminan sosial.

Perusahaan menghadapi konsekuensi pidana dan administratif jika tidak mematuhi hukum dan mendaftarkan karyawan atau kontraktor mereka sebagai peserta jaminan sosial. Berikut ini adalah contoh-contoh sanksi pidana:

1. Pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 menyatakan bahwa perusahaan dapat dikenakan denda paling banyak Rp 50.000.000,- atau hukuman kurungan paling lama 6 bulan jika tidak melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja.
2. Menurut Pasal 10 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992, pengusaha diancam dengan hukuman denda paling banyak Rp 50.000.000,- atau hukuman kurungan paling lama 6 bulan apabila tidak memberitahukan terjadinya kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara dalam waktu dua kali 24 jam.

3. Perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja dengan tidak mendaftarkan pekerja ke dalam Program Jamsostek, sebagaimana tercantum dalam Pasal 18 ayat (3) UU NO. IX. 3 Tahun 1992, dapat dikenakan denda paling banyak Rp 50.000.0000,- atau kurungan paling lama 6 bulan.
4. Pelanggaran terhadap Pasal 19 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992, pengusaha dapat dikenakan denda paling banyak Rp 50.000.000,- atau hukuman kurungan paling lama 6 bulan apabila tidak memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerja. Ketentuan ini tidak berlaku jika program asuransi lainnya belum dilaksanakan secara bertahap.

Lebih lanjut mengenai hukuman pidana yang telah disebutkan sebelumnya oleh penulis. Hukuman administratif juga ada. Tindakan disipliner di tingkat administratif ini dapat mencakup:

1. Sanksi peringatan tertulis diberlakukan oleh BPJS dan dapat diberikan paling banyak dua kali dengan tenggang waktu masing-masing tidak lebih dari sepuluh hari kerja. (Pasal 6, PP No. 86 Tahun 2013, dan Pasal 13 ayat 3 UU No. 24 Tahun 2011).
2. Denda dikenakan oleh BPJS dan berlaku paling lama 30 hari sejak tanggal teguran tertulis kedua dikeluarkan. Pasal 7, PP No. 86 Tahun 2013, dan Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 bertepatan.
3. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. dilakukan atas permintaan BPJS dari pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kota, atau keduanya. Sanksi yang dikenakan kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara, termasuk korporasi, karena tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu tercantum dalam Pasal 9 ayat (1) PP No. 86 Tahun 2013.
 - a. Lisensi yang diperlukan untuk menjalankan bisnis;
 - b. Izin yang diperlukan untuk mengajukan penawaran pada proyek;
 - c. Izin yang diperlukan untuk mempekerjakan warga negara asing;
 - d. Izin yang diperlukan untuk bisnis yang menyediakan jasa tenaga kerja; atau
 - e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

PENUTUP

Temuan dari studi tentang masalah ketenagakerjaan yang melibatkan klaim PT X Sidoarjo atas kompensasi untuk kecelakaan kerja menunjukkan, berdasarkan wawancara dengan tiga orang narasumber, bahwa perusahaan terus mengabaikan keselamatan pekerja, yang mengarah pada frekuensi kecelakaan kerja yang tinggi. Beberapa perusahaan tidak menanggung biaya pengobatan pekerja atau menyediakan asuransi kesehatan jika terjadi kecelakaan kerja. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan mereka dalam bekerja sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja harus memiliki akses terhadap jaminan kecelakaan kerja yang menanggung biaya pengobatan, pemeriksaan, pengobatan, perawatan, rehabilitasi, dan santunan keuangan jika terjadi kecelakaan kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak untuk ikut serta dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja juga berkewajiban memberikan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan menyelenggarakan program BPJS. Selain hukuman pidana yang diuraikan dalam UU No. 3 Tahun 1992, perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya dapat dikenai sanksi administratif sebagaimana diuraikan dalam Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011, Pasal 6 dan 7 PP No. 86 Tahun 2013, dan Pasal 9 ayat (1) PP No. 64 Tahun 2013.

Pemberi kerja yang belum mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan diharapkan untuk menerima sosialisasi tambahan dari pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan untuk mendorong mereka agar segera melakukannya. Untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja, aparat penegak hukum perlu meningkatkan upaya

mereka untuk menghukum pemberi kerja dan perusahaan atas pelanggaran praktik ketenagakerjaan. Untuk menghindari kesulitan di masa depan dalam memperoleh manfaat jaminan sosial yang terdaftar jika terjadi kecelakaan kerja, pekerja diharapkan untuk secara konsisten mematuhi aturan administratif yang telah diatur sesuai dengan undang-undang dan perjanjian kerja yang relevan terkait dengan mekanisme penyelesaian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adi, Rianto. (2010). Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum. Jakarta : Granit.
- Ali, Zainuddin. (2014). Metode Penelitian Hukum. Jakarta : Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rahmadi, Takdir. (2011). Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sutedi, Andrian. (2011). Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta : Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.

Artikel Jurnal

- Salma, R. dan Sanusi Bintang. (2018). Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Terhadap Pekerja/Buruh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 2(2). Hal. 387-298.

Artikel Jurnal (DOI)

- Aziz, Abdul. et. al. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*. 10(1). Hal. 59-74. DOI:10.32493/jdmhkdmhk.v10i1.3175.
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*. 29(3). Hal. 652-673. DOI:10.20885/iustum.vol29.iss3.art9.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diundangkan di Jakarta. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Diundangkan di Jakarta. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.
- Peraturan Pemerintah No.44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Diundangkan di Jakarta. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154. Tambahan Lembaran Negara Nomor 5714.

Website

- Admin LSP Katigas. (2023). K3 Merupakan Tanggungjawab Perusahaan. Diakses di <https://lspkatigapass.co.id/artikel/detail/k3-merupakan-tanggung-jawab-perusahaan> pada 5 Maret 2023 pukul 22:30 WIB.