BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu program rencana pembangunan jangka menengah nasional yang akan dilaksanakan pemerintah adalah juga pada bidang pembangunan ketenagakerjaan, yang mana difokuskan pada peningkatan kesejahteraan rakyat khususnya tenaga kerja, melalui upaya untuk mengatasi permasalahan tingginya tingkat pengangguran, meningkatnya penduduk kemiskinan, melemahnya penciptaan lapangan kerja, penyebaran penduduk yang tidak merata, serta kesenjangan pembangunan antar daerah.

Dalam rangka mendukung keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah satu upaya yang dilakukan pula kepada peningkatan lingkungan kerja yang sehat, higienis, aman, dan nyaman, guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat terjadinya kecelakaan kerja, dalam membantu terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengembangan keselamatan kerja (KK) dan HIPERKES (higienis perusahaan dan kesehatan kerja).

Pekerja merupakan salah satu kegiatan utama bagi setiap orang atau masyarakat untuk dapat mempertahankan hidup dan keluarganya agar dapat bekerja dengan baik, setiap orang memerlukan dukungan kerja, seperti tenaga yang di peroleh dari gizi yang baik, serta kondisi lingkungan kerja. Sehingga pada hakekatnya agar seseorang itu mampu menghidupi kehidupannya. Sekelompok

pekerja dapat bekerja secara sehat diperlukan upaya untuk menyerasikan tiga hal penting yaitu fasilitas kerja,beban kerja dan lingkungan kerja.

Guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal, lingkungan kerja harus mendapatkan perhatian, begitu pula kesehatan kerja para pelakunya seperti misalnya lingkungan kerja yang udaranya kurang kadar oksigen dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan. Oleh karena itu diperlukan sebuah perlindungan bagi tenaga kerja dalam hal pelayanan kesehatan kerja yang mana haruslah menjangkau seluruh tenaga kerja dimanapun dan untuk siapapun mereka bekerja.

Salah satu bidang pekerjaan yang juga rentan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja adalah pada bidang kesehatan atau kerumah sakitan dan juga pada bidang pengindustrian. Pekerja yang ada di sarana kesehatan sangat bervariasi baik jenis maupun jumlahnya dan sesuai dengan fungsi sarana tersebut semua pekerjaan di rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya selalu berhubungan dengan bahaya potensial yang bila tidak ditanggulangi akan berakibat fatal bagi pekerja.

Di Indonesia kesadaran mengenai pentingnya keselamatan kerja ini masih sangat rendah sehingga dapat diartikan Indonesia masih jauh tertinggal dalam hal mengimplementasikan masalah kesehatan dan keselamatan kerja dibandingkan dengan negara lain.

Dalam mengimplementasikan masalah SMK3 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tersebut diperlukan kerja sama antara pemerintah, pengaturan adanya jaminan bagi para pekerja yang terkena penyakit

akibat kerja dan kecelakaan kerja di Indonesia sendiri telah tertuang pada peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK dan juga oleh Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja dimana didalam keputusan presiden tersebut lebih dirinci mengenai jenis-jenis penyakit yang timbul akibat hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul :

"PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TERHADAP RESIKO KECELAKAAN KERJA YANG DIDERITA PADA SAAT BEKERJA SERTA TIMBULNYA PENYAKIT AKIBAT KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK JUNTCO UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN".

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek Juncto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana akibat hukum bagi pengusaha yang tidak menjalankan Program Jamsostek ditinjau dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan hukum ini adalah :

1. Memperbaiki dan memahami perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan Undang-Undang Jamsostek dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Memperbaiki dan memahami bagaimana akibat hukum bagi pengusaha yang tidak menjalankan Program Jamsostek.

D. Kegunaan Penelitian

Penulisan hukum ini diharapkan dapat diperoleh kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan teoritis

   Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam berbagai upaya pengembangan ilmu dan pembaharuan hukum nasional dalam bidang ketenagakerjaan khususnya.

2. Kegunaan praktis
   a. Diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pentingnya dalam masalah kecelakaan dan keselamatan kerja.
   b. Memberikan masukan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan masalah keselamatan dan kecelakaan bagi para pekerja.

E. Kerangka Pemikiran

Pembukaan Undang-Undang dasar Tahun 1945 Khususnya Alinea kedua menyatakan bahwa : “Dan perjuangan pergerakan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan Indonesia, yang merdeka, berdaulat, adil dan makmur”. Selanjutnya juga dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang merupakan tujuan bangsa Indonesia dinyatakan bahwa tujuan bangsa Indonesia adalah memajukan kesejahtraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berdasarkan pembukaan UUD 1945 tersebut diatas, jelas bahwa keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, tentunya harus dilaksanakan melalui suatu proses mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pengembangan bakat dan minat, karena mencerdaskan kehidupan bangsa memalui pengembangan bakat dan minat itu sendiri merupakan suatu perubahan kearah yang lebih baik sebagaimana yang dicita-citakan dan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul.

Pelaksanaan RPJPN tahun 2005-2025 yang melihat permasalahan ketenagakerjaan yang ada, tantangan yang dihadapi adalah pemerintah akan berupaya untuk meciptakan lapangan pekerjaan formal yang seluas-luasnya. Tantangan ini tidak mudah karena beberapa tahun terakhir ini daya serap tenaga kerja yang mulai meningkat yang masih diserap oleh lapangan kerja informal hal ini

berarti iklim ketenagakerjaan yang telah di upayakan melalui peraturan-peraturan ketenagakerjaan sejauh ini masih kurang kondusif.

Mendorong perpindahan pekerja dari pekerja yang memiliki produktivitas rendah ke pekerjaan yang memiliki produktivitas tinggi, tantangan ini berkaitan dengan upaya memberikan kemudahan yang memungkinkan pekerja untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, dari satu industri ke industri lain kemudahan seperti ini amat penting agar pasar kerja dapat beroprasi dengan lancar. Meningkatkan kesejahtraan dan keselamatan para pekerja yang masih bekerja di lapangan kerja informal, tantangan ini diikuti dengan pentingnya pemberdayaan UMKM yang banyak menyerap tenaga kerja informal. Pengembangan program pemberdayaan masyarakat yang banyak menyerap tenaga kerja informal serta peningkatan kualitas pelayanan TKI yang akan bekerja di luar negeri.

Salah satu fokus prioritas RPJMN 2010 -2014 adalah peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, dalam rancangan awal RPJMN 2010-2014 pengembangan kompetensi tenaga kerja terdiri dari beberapa hal antara lain, kondisi yang terjadi saat ini, permasalahan, kondisi yang diinginkan, tantangan, arah kebijakan dan kegiatan yang diperlukan. Permasalahan antara lain masih rendahnya daya saing, belum adanya pemetaan kompetensi berdasarkan kebutuhan pengguna tenaga kerja, terutama sektor industri pengolahan, terbatasnya kapasitas dan kredibilitas lembaga sertifikasi kompetensi profesi dan masih banyak yang lainnya.

Penciptaan lapangan kerja produktif perlu didukung oleh tersedianya tenaga kerja berkualitas tinggi, yaitu tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan penggunanya dan produktif. Pengembangan kompetensi tenaga kerja menjadi salah

satu kunci dalam rangka meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Terkait dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), pengembangan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas merupakan salah satu sub bab dalam prioritas nasional penciptaan kesempatan kerja. Salah satu arah pengembangan dan penguatan kompetensi adalah dengan mewujudkan Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi.

Berpijak pada konsep pemikiran yang melekat dalam alinea ke II pembukaan UUD 1945 (terutama makna “adil dan makmur”), menurut H.R. Otje Salman[1] tujuan hukum pada dasarnya adalah memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Makna adil dan makmur, harus dipahami sebagai kebutuhan masyarakat Indonesia, baik yang bersifat rohani maupun jasmani. Terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur ditandai oleh meningkatnya kualitas kehidupan yang layak dan bermartabat serta terpenuhinya kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, dan lapangan kerja.

Filsafat yang mendasari alinea kedua pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 ini adalah aliran *Utility,* yang dipelopori oleh John Locke dengan konsepnya “hukum memberikan kebahagiaan yang sebesar-besarnya kepada orang sebanyak-banyaknya (*the greatest happing for the greatest numbers*).

Berdasarkan alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan telah mengamanatkan bahwa salah satu tujuan nasional adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut terwujud apabila kehidupan masyarakat

[1] H.R Otje Salman, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali), Refika Aditama*, Bandung 2004, hlm. 156-157.

Indonesia mencapai tingkat kesejahtaraan yang wajar, tidak kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan pokok baik sandang, pangan, papan, rumah, dan khususnya adalah pendidikan.

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan :

“bahwa segala warga Negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintah dan wajib menjungjung hukum dan pemerintah itu dengan tidak ada kecualinya. Adapun pasal 27 ayat (2) menyebutkan :

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

Berdasarkan isi dari UUD 1945 diatas maka seorang warga Negara berhak bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Pembangunan bidang SDM yang bertujuan untuk menigkatkan kualitas manusia khususnya di Indonesia melalui peningkatan kualitas dan produktifitas kerja, hal ini untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja, dengan sarana tersedianya tenaga kerja berkualitas, produktif, dan berdaya saing dalam memenuhi kebutuhan pasar.

Pembangunan bidang ekomomi, yang bertujuan untuk mengurangi laju penganguraan dan jumlah penduduk miskin, yang dilaksanakan melalui program perluasan dan pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi pengguran dengan sarana terbukanya peluang kerja dan kesempatan kerja, serta program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja untuk terciptanya tenaga kerja untuk terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara

pekerja dan pengusaha serta lembaga dan peran industrial yang sehat dengan kata lain untuk suasana hubungan industrial yang harmonis.

Sehingga dalam rangka mendukung keberhasilan upaya-upaya pembangunan ketenagakerjaan diatas, maka seluruh upaya-upayanya akan diarahkan hal-hal yang diantara lain sebagai berikut :

1. Tercapainya keseimbangan dalam pasar tenaga kerja diantara persediaan dan kebutuhan permintaan tenaga kerja, yang didukung adanya perencanaan tenaga kerja dan sistem informasi pasar kerja.
2. Pengembangan ketenagakerjaan secara terpadu dalam meningkatkan kompetensi, kemandirian, dan produktifitas tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesehatan, perlindungan kerja, dan kebebasan berserikat.
3. Pengembangan SMK3 (Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja) dan Hiperkes (higienis perusahaan dan keselamatan kerja), dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat,aman, nyaman dan produktif dengan pendekatan.

Tercapainya pembangunan ketenagakerjaan juga tidak dapat terlepas dari hal-hal yang terkait dengan tenaga kerja itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya, karena pekerjaan adalah merupakan asset perusahaan yang penting, sehingga berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat dia bekerja.

Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, tenaga kerja dapat dilihat dari adanya peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia beserta

materi-materi yang diatur didalamnya yang semata-mata yang dimaksudkan untuk mewujudkan perlindungan tersebut yang tentunya sejalan dengan arah pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja di Indonesia dapat kita lihat seperti antara lain pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai penganti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1997 tentang keselamatan kerja, Kepress Nomor 22 Tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja serta Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Tujuan pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja pada buruh yang keadaan umumnya lemah serta melindungi perusahaan secara langsung/tidak langsung agar tetap berdiri dan berkembang. Sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya, terpelihara kesejahteraanya, terpelihara dedikasinya, dan kedisiplinannya, akan mengakibatkan kemajuan bagi suatu perusahaannya.

Hal ini sesuai dengan apa yang telah ditegaskan di dalam pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni bahwa :

> “setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama”.

Berkaitan dengan kecelakaan kerja dan pemberian jaminan perlindungan social, maka diatur secara lebih jelas dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dalam Undang-Undang ini diatur mengenai penyelenggaraan jaminan perlindungan sosial yang akan diterima oleh tenaga kerja dalam hal terkena kecelakaan kerja tersebut.

Disebutkan dalam penjelasan Undang-Undang bahwa perlindungan bagi tenaga kerja tersebut memiliki aspek-aspek seperti :

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
b. Merupakan penghargaan bagi tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Bentuk dari jaminan perlindungan ini menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah :

> "santutan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia".

Selain adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah kesehatan dan keselamatan kerja diatas, maka untuk meminimalisasi tingkat kecelakaan kerja dan timbulnya penyakit akibat hubungan kerja serta mepertebal kesehatan, keamanan dan jaminan kecelakaan tenaga kerja tersebut dibutuhkan pengaturan-pengaturan yang nantinya akan dilaksanakan oleh segenap elemen-elemen yang terkait dengan tempat kerja tersebut, yanki dari pihak pemerintah, pihak pengelola perusahaan, dan juga para pekerja dalamhal ini melalui serikat pekerja.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan hukum ini mengenai :

1. Spesifikasi penelitian

   Penulisan ini bersifat deskriptif analisi yang mengambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dikaitkan dengan teori-teori hukum

dalam praktek pelaksanaanya yang menyangkut permasalahan yang diteliti. Peraturan perundangan tersebut adalah kitab Undang-undang hukum Perdata, Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK, dan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Metode pendekatan

   Metode penelitian yang digunakan adalah melalui pendekatan secara yuridis normative, yaitu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dengan berpengangan dengan segi-segi yuridis.

3. Tahap penelitian

   a. Penelitian kepustakaan yaiitu dengan mengkaji data sekunder yang terdiri dari :

      1) Bahan-bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan yaitu Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
      2) Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer yang berupa buku-buku yang ditulis oleh para ahli hukum.
      3) Bahan-bahan hukum tertier, yaitu bahan-bahan hukum lain yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder.

4. Teknik pengumpulan data

   Data yang dibutuhkan dalam penelitian dikumpulkan penulis dengan cara studi dokumen, yaitu mengunakan penelitian terhadap dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah hukum yang timbul dalam perjanjian

kerja, guna memperoleh dasar teoritis dan mendapat ketentuan informasi dan data melalui dokumen yang dipelajari.

5. Metode analisis data

   Menganalisis data maka dilakukan dengan menggunakan metode yuridis kualitatif, data yang diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas dengan tidak menggunakan rumusan atau angka.

6. Lokasi penelitian

   Dalam rangka mendapatkan data yang dperlukan maka lokasi penelitian yang penulis pilih adalah penulisan kepustakaan.

G. Sistematika penulisan

Agar dapat mempermudah pembahasan dan pemahaman skipsi ini, maka sistematika skipsi ini dibagi sebagai berikut :

Bab pertama mengenai pendahuluan, pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, identifikasi masalah,kemudian maksud dan tujuan penelitian, selajutnya dikemukakan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab kedua mengemukakan tinjauan teoritis mengenai jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-undang No 3 tahun 1992 dan tentanng Ketenagakerjaan Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Bab ketiga mengenai sistem manajemen kesehatan dan keselamata (SMK3) serta masalah kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

Bab keempat mengenai perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak mendapatkan ganti rugi atau tunjangan dari pihak perusahaan.

Bab kelima simpulan dan saran bab ini merupakan bab akhir dari skipsi ini, untuk disini akan dikemukakan beberapa simpulan dan saran yang berhubungan dengan skipsi ini. Simpulan merupakan sumbangan pemikiran penulis berkaitan dengan hasil penelitian tersebut.