



**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA
KERJA PEREMPUAN PENYAPU JALAN DI KOTA TEGAL**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Hukum**

Oleh

Ardi Brilianto

NPM. 5120600019

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
PEREMPUAN PENYAPU JALAN DI KOTA TEGAL**

Ardi Brilianto

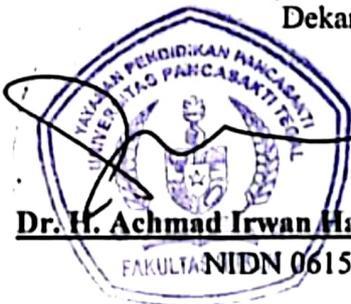
NPM 5120600019

Telah Diperiksa dan Disahkan oleh

Tegal, 24 Juli 2024

Dr. Soesi Idayanti, M.H.	(Ketua Sidang)	
Dr. Soesi Idayanti, M.H.	(Penguji II)	
Dr. Moh. Khamim, M.H.	(Penguji I)	
Dr. H. Nuridin, M.H.	(Pembimbing II)	
Dr. H. Sanusi, M.H.	(Pembimbing I)	

Mengetahui
Dekan,

Dr. H. Achmad Irwan Hamzani, S.H.I., M.Ag.
FAKULTA NIDN 0615067604

PERSETUJUAN PEMBIMBING

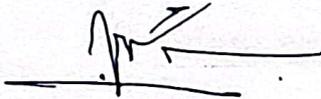
**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
PEREMPUAN PENYAPU JALAN DI KOTA TEGAL**

Ardi Brilianto
NPM : 512060019

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

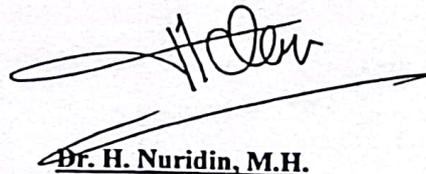
Tegal, 19 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. H. Sanusi, M.H.
NIDN. 0609086202

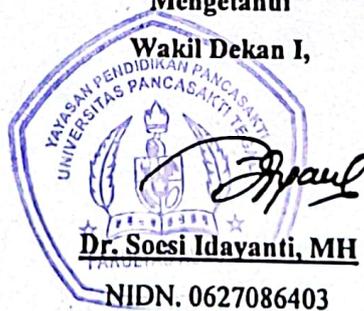
Pembimbing II



Dr. H. Nuridin, M.H.
NIDN. 0610116002

Mengetahui

Wakil Dekan I,



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardi Brilianto

NPM : 5120600019

Tempat, Tanggal Lahir : Pemalang, 24 Agustus 1997

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Pelaksanaan Perlindungan Hukum
Tenaga Kerja Perempuan Penyapu Jalan
di Kota Tegal

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan penulis ini tidak benar, maka penulis bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H.) yang telah penulis peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Tegal, Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



ARDI BRILIANTO

NPM. 5120600019

ABSTRAK

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan penyapu jalan dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keamanan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atau dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja perempuan penyapu jalan pada Dinas Permukiman dan Tata Ruang kota Tegal dan juga untuk mengetahui siapa yang bertanggung jawab bila terjadi resiko sosial terhadap tenaga kerja perempuan sebagai penyapu jalan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan, pendekatannya menggunakan legisasi dan regulasi, karakteristik penelitian bersifat deskriptif, praskriptik, karena menggambarkan fenomena hukum atau isu-isu hukum yang muncul dalam masyarakat yang berkaitan dengan tujuan hukum dan nilai keadilan.

Hasil penelitian penyimpulan bahwa hubungan kerja antara tenaga kerja dan Dinas Permukiman dan Tata Ruang kota Tegal adalah kontrak dan upah sebagai hak pekerja tidak sesuai dengan upah minimum kerja (UMK) Kota Tegal, dan belum ada jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh pemberi kerja, dan bila terjadi kecelakaan kerja pemberi kerja (dinas Pemukiman dan Tata Ruang Kota Tegal) hanya sekedar pembantu saja, karena para tenaga kerja tidak diikutkan di program Jamsostek, padahal itu hak para pekerja.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan*

ABSTRACT

Protection of female street sweeping workers is intended to guarantee the basic rights of workers/laborers and ensure security of opportunity and treatment without discrimination or any other basis to realize the welfare of workers/laborers and their families while still paying attention to developments in the business world. This research aims to determine the legal protection of female street sweeper workers at the Tegal City Settlement and Spatial Planning Service and also to find out who is responsible if there is a social risk to female street sweeper workers. This research is a type of library research, the approach uses legalization and regulation, the research characteristics are descriptive, prescriptive, because they describe legal phenomena or legal issues that arise in society which are related to legal objectives and the value of justice. The results of the research concluded that the employment relationship between workers and the Tegal City Settlement and Spatial Planning Service is a contract and wages as a worker's right do not comply with the Tegal City minimum wage (UMK), and there is no work accident guarantee provided by the employer, and if There was a work accident where the employer (Tegal City Settlement and Spatial Planning Department) was just a helper, because the workers were not included in the Jamsostek program, even though that was the workers' right.

Keywords: *Legal Protection, Female Workers*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dengan judul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Penyapu Jalan di Kota Tegal.” dapat terselesaikan. Proses penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini ucapan terima yang sebesar-besarnya penulis sampaikan khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Taufiqulloh, M.Hum., selaku Rektor UPS Tegal.
2. Bapak Dr. H. Achmad Irwan Hamzani, S.H.I., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
3. Bapak Dr. H. Sanusi, S.H., M.H., selaku Pembimbing I, atas waktunya untuk membimbing pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.
4. Bapak Dr. H. Nuridin, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang selalu memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Segenap jajaran bagian Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang turut memberikan banyak bantuan dan pengarahan kepada penulis selama perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis, yang selalu memberikan doa, motivasi dan tidak pernah mengeluh dalam membimbingku menuju kesuksesan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga amal kebaikan semua pihak yang telah membantu mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Tegal, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusah Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Urgensi Penelitian	5
E. Tinjauan Pustaka	5
F. Metode Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN KONSEPTUAL.....	16
A. Pengertian Perjanjian pada Umumnya.....	16
B. Pengertian Hubungan Kerja	25
C. Perlindungan Tenaga Kerja.....	27
D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	41
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan	50

BAB IV PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR LAMPIRAN.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup. Maka orang harus bekerja. Sebenarnya bukan hanya manusia saja yang harus bekerja akan tetapi semua makhluk hidup yang dengan caranya sendiri-sendiri bekerja untuk mencari makan sepanjang hidupnya. Kehidupan bagi manusia tentu saja mempunyai arti yang lebih luas dari sekedar kebutuhan badannya.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan Pembangunan. Peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keamanan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atau dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan atau institusi, partner kerja dan pengusaha, asset perusahaan atau institusi yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.

Oleh sebab itu penanganan ketenagakerjaan harus dilakukan dengan serius dan menyeluruh, maka jaminan kesejahteraan terhadap buruh dan karyawan adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Untuk melindungi tenaga kerja, Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan diperbaharui dengan keluarnya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Akan tetapi, dalam kenyataan di lapangan masih banyak pengusaha-pengusaha yang kurang memperhatikan dan memberikan jaminan keselamatan kerja bila terjadi musibah atau resiko kecelakaan yang menimpa pekerjaannya. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja tersebut diharapkan agar para pengusaha dalam menetapkan jaminan keselamatan tenaga kerja benar-benar dapat terlaksana dengan baik dan seefektif mungkin.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan. Di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 ditegaskan bahwa tujuan Kemerdekaan Republik Indonesia salah satunya adalah mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera.

Jumlah penduduk yang besar seperti di Indonesia dapat mencerminkan dua hal, pertama menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perusahaan, energi dan kemampuan kerja Kedua, mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber-sumber alam yang tersedia menghasilkan sesuatu atau memberikan jasa untuk meningkatkan harkat, martabat, dan guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat.¹¹ Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2003 dalam bab I, No. 1 dinyatakan bahwa tenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah berakhir masa kerja.

Dengan demikian pengertian hukum yang dikemukakan oleh para ahli di atas apabila digabungkan dengan pengertiannya dapat disimpulkan bahwa Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup dibidang ketenagakerjaan, dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait dibidang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antar pekerja, buruh, dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seseorang yang akan mencari pekerjaan melalui proses yang besar ataupun lembaga-lembaga pelaksanaan yang terkait, serta menyangkut pekerja yang pernah atau selesai bekerja. Semua itu diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan atau kebiasaan-kebiasaan yang bisa dilakukan.¹²

¹¹ Soedardji, SH. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*

¹² Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

Tenaga kerja merupakan salah satu modal penyelenggara jasa dalam proses produksi di suatu perusahaan. Agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional, dan mampu bersaing dalam era global, kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan kerja.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kemampuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap tenaga kerja perempuan. Sebagaimana yang dilakukan pemerintah daerah Kota Tegal telah memperkerjakan tenaga kerja perempuan sebagai tenaga kerja kebersihan di jalan dimana pelaksanaan jam kerjanya dipagi hari sebelum masyarakatnya beraktifitas ini sebagai penunjang dalam kebersihan kota dan sekaligus memberikan lapangan kerja bagi tenaga kerja perempuan kebersihan jalan tentunya dengan mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dari alasan-alasan yang diuraikan sebagaimana tersebut di atas penulis ingin mengkaji dan mengetahui pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan penyapu jalan di Kota Tegal.

B. Rumusah Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan, Penyapu Jalan pada Dinas Permukiman dan Tata Ruang Kota Tegal?
2. Siapa yang Bertanggung jawab Bila terjadi Resiko Sosial Terhadap Tenaga Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyapu Jalan pada Dinas Pemukiman dan Tata Ruang Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui siapa yang bertanggung jawab bila terjadi resiko sosial terhadap tenaga kerja Penyapu Jalan pada Dinas Pemukiman dan Tata Ruang Kota Tegal.

D. Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian dari judul yang penulis angkat untuk mendorong Pemda dalam memperhatikan hak dari pekerja perempuan penyapu jalan. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber acuan dari segi teoritis maupun praktis, dalam hal ini peneliti menyimpulkan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan bagi pembaca untuk menambah pengetahuan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya pada perlindungan tenaga kerja.
2. Manfaat secara praktis dari hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dalam pemberian perlindungan tenaga kerja yang sesuai dengan Undang-Undang.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Imam Soepomo memberikan definisi hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹³

Mr. Molenaar memberikan definisi hukum ketenagakerjaan sebagai suatu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antar buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh, antara buruh dengan pengusaha. Menurut Abdul Khamim hukum ketenagakerjaan sebagai suatu peraturan hukuk yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh antara pengusaha dan majikannya sesuai dengan segala konsekuensinya.¹⁴

2. Tenaga Kerja

Pekerja dalam pengertian di lingkungan masyarakat yaitu seseorang yang mampu melakukan pekerjaan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁵

¹³ Soepomo, Imam. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djombatan, Jakarta

¹⁴ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1998, hal.28

¹⁵ Pasal 1 Angka 2, Undang-Undang 3 Tahun 1992, Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam hal ini berarti setiap orang tanpa terkecuali baik pria maupun wanita selama mereka mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat termasuk tenaga kerja.

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dibedakan menjadi 3 macam yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri dan melakukan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu hubungan kerja, yang mana sipekerja mengharapkan upah dari orang lain yang bertindak sebagai pemberi pekerja, di bawah perintah orang lain dan hasilnya pun bukan untuk dirinya sendiri sebagai orang lain.

3. Hak Para Pekerja

Karakter dari tiap undang-undang ketenagakerjaan seharusnya adalah untuk memberikan hak-hak yang seimbang dan aktif bagi kedua belah pihak yang pokok di luar PJPT yakni pekerja dan pemberi kerja. Namun biasanya ketidakseimbangan itu lebih banyak diderita oleh para pekerja lebih-lebih di zaman di mana lapangan kerja menyempit karena penurunan aktivitas ekonomi secara nasional. Mau tidak mau maka peraturan ketenagakerjaan menjadi lebih banyak mengatur hak-hak para pekerja. Sekarang oleh Undang-Undang ketenagakerjaan yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang pertama-tama diatur adalah tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja dalam

mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁶ Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 86 yang berbunyi : (1) Setiap pekerja buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. Keselamatan dan Kesehatan kerja, b. Moral dan Kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan akan kesehatan kerja, (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

4. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa *“Perekonomian terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia”*.

Ketentuan dalam pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ketentuan ini juga dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

¹⁶ Dr. Gunarto Suhadi, SH. Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak.

¹⁷ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Menurut Imam Soepomo bidang dalam Perlindungan hukum saat pekerja, yaitu:

a. Bidang pengarahan atau penempatan tenaga kerja

Yaitu perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut masa pra penempatan atau pengerahan.

b. Bidang hubungan kerja

Yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja, perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

d. Bidang keamanan kerja

Yaitu adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas sifat-sifat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja”.

e. Bidang hak dasar pekerja

Yaitu adanya perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Imam Soeparno juga membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 macam yaitu sebagai berikut :

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya, termasuk dalam hasil pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan perlindungan jaminan sosial.
- b) Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c) Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan, yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, pertimbangan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

5. Keselamatan Kerja

Bahwa seseorang yang bekerja di suatu perusahaan dapat melaksanakan sehari-hari dengan baik dan tidak penuh absen apabila kondisi kesehatan pekerja/buruh dalam keadaan sehat. Hal ini dapat tercapai manakala kesejahteraan yang diberikan oleh pengusaha dapat terpenuhi. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah

kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi sedini mungkin.

Untuk menciptakan kondisi demikian ada beberapa peraturan yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, agar pekerja di dalam pelaksanaan kerja terlindungi dan mempunyai hak-hak atau :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebenarnya. Sebenarnya setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan, dengan demikian wajib dibuat pengaturan peralatan serta perlengkapan produksi sesuai standar yang diwajibkan.

HW. Henervih dalam bukunya *The Accident prevention* mengungkapkan bahwa 80% kecelakaan disebabkan oleh perbuatan yang tidak aman (*unsafe act*) dan hanya 20% oleh kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*). Dengan demikian dapat disimpulkan setiap karyawan diwajibkan untuk memelihara keselamatan dan kesehatan kerja secara maksimal melalui perilaku yang aman.

Perbuatan berbahaya biasanya disebabkan oleh :

- a. Kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- b. Keletihan dan kebersamaan
- c. Gangguan psikologis

d. Pengaruh sosial psikologis

Penyakit akibat kerja disebabkan oleh berbagai factor

- a. Faktor biologis
- b. Faktor kimia termasuk debu dan uap logam
- c. Faktor fisik termasuk kebisingan/getaran dan radiasi
- d. Faktor psikologis karena tekanan mental dan stres.

Tingkat kesehatan dan produktifitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor di bawah ini :

- a. Beban kerja, yaitu beban yang ditanggung oleh seorang tenaga kerja waktu melaksanakan pekerjaannya, setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik, mental dan sosial.
- b. Lingkungan Kerja, adalah kondisi lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai tambahan kepada beban kerja yang langsung akibat pekerjaan yang dihadapi, suatu pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi, yang menimbulkan beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja.

Beberapa faktor penyebab beban tambahan yaitu :

1. Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, kebisingan, mekanik, radiasi, dan tekanan udara
2. Faktor kimia, yaitu gas, uap, debu, "tume", asap, awan, cairan, dan benda padat.
3. Faktor fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap dan cara kerja.

4. Faktor mental psikologi, yaitu suasana kerja, hubungan diantara pekerja atau dengan pengusaha, pekerja yang menonton, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut dalam jumlah yang cukup padat dapat mengganggu daya tenaga kerja.
- c. Kesepakatan kerja yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu.

Peningkatan dan pemeliharaan kapasitas kerja seseorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti ketrampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, tingkat kesehatan, dan usia :

1. Keterampilan semakin tinggi, keterampilan kerja yang dimiliki semakin efisien bekerja, sehingga bahan kerja menjadi relative sedikit.
2. Kesegaran jasmani dan rohani adalah penunjang produktifitas seseorang dalam kerjanya. Kesegaran tersebut dimulai sejak memasuki pekerjaan dan terus dipelihara selama bekerja. Kesegaran jasmani dan rohani tidak saja pencerminan kesehatan fisik dan mental, tetapi juga gambaran keserasian seseorang dengan pekerjaannya yang banyak dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya.
3. Tingkat gizi, terutama bagi pekerja kasar dan berat, adalah faktor penentu derajat produktifitas kerjanya. Makanan bagi pekerja berat ibarat untuk kendaraan bermotor.
4. Usia, proses menjadi tua disertai kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan-perubahan pada alat-alat tubuh, sistem hormonal, dan laba-laba.¹⁸

¹⁸ Soedardji, SH. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka penulis menggunakan metode yuridis, empiris, yaitu penelitian berdasarkan undang-undang yang pendekatannya dengan menggunakan legisasi dan regulasi. Seperti dalam peneliti ini penulis menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.¹⁹, yang kemudian dilihat aplikasi pelaksanaannya dalam masyarakat dan kehidupan sehari-hari.

2. Karakteristik Penelitian

Ilmu hukum memiliki karakteristik sebagai ilmu yang bersifat deskriptif, preskriptif. Deskriptif karena menggambarkan fenomena permasalahan hukum atau isu-isu hukum yang muncul dalam masyarakat yang berkaitan dengan tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, dan norma-norma hukum, atau sebagai perbincangan makna hukum di dalam hidup masyarakat. Bersifat preskriptif karena penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori dan konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah hukum yang dihadapi.²⁰

3. Sumber dan Jenis Bahan

Pada penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

- a. Bahan primer, meliputi : Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, TAP MPR, PerUndang-Undangan
- b. Bahan sekunder, meliputi : Makalah, hasil seminar, jurnal

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Pendidikan Hukum*, Kencana, Jakarta. 2005. Hal 96

²⁰ Ibid hal. 112

c. Bahan non hukum : Hasil wawancara

4. Sumber dan Jenis Penelitian

a. Studi kepustakaan

Yaitu studi kepustakaan yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang bertujuan untuk mendapatkan konsep-konsep, informasi-informasi dan teori-teori serta pemikiran konseptual dari penelitian terdahulu baik berupa peraturan perundang-undangan dan karya ilmiah lainnya.

b. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan wawancara langsung terhadap obyek

c. Kuesioner

Yaitu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan.

5. Analisa Data

Analisa ini menggunakan analisa kualitatif, artinya data yang dianalisa secara kuantitatif dan kemudian diuraikan untuk memberikan gambaran mengenai perlindungan terhadap hak-hak ketenagakerjaan.

BAB II

TINJAUAN KONSEPTUAL

A. Pengertian Perjanjian pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Mengenai pengertian perjanjian menurut R. Subekti mengemukakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perkataan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²¹

Ketentuan perjanjian sendiri menurut KUHPerdara pasal 1313 berbunyi :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Pembagian perjanjian menurut KUHPerdara dalam pasal 1601 adalah sebagai berikut :

a. Perjanjian untuk melaksanakan jasa-jasa tertentu

Adalah suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan. Untuk itu salah satu pihak bersedia untuk membayar upah, contoh : hubungan pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien.

²¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2005, hal 1

b. Perjanjian kerja

Adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperataan (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

c. Perjanjian pemborongan kerja

Adalah suatu perjanjian antara pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak yang lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang meningkatkan diri untuk memperkirakan buruh itu dengan membayar upah.²²

Perumusan mengenai perjanjian kerja menurut Pasal 1601a dalam KUHPerdara adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh meningkatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak lain, majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.²³

2. Pengertian Perjanjian Kerja

²²²² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2001, hal. 56.

²³ Imam Soepomo, *op.cit*, hal 56

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak-pihak”. Sebagai suatu undang-undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan panduan mengenai perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang ini perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan.

Menurut MG, Rood, suatu perjanjian baru ada, apabila dalam perjanjian kerja telah memenuhi 4 syarat yaitu unsur-unsur yang terdiri dari :

a. Adanya suatu pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu perjanjian yang diperjanjikan akan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya suatu upah

Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut tenaga kerja haruslah untuk pada pemerintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja.

c. Adanya unsur upah

Dalam melaksanakan pekerjaan, tenaga kerja mendapatkan upah sebagai imbalan potensi yang wajib dibayarkan oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Upah merupakan sarana penting bagi tenaga kerja demi kelangsungan hidupnya.

d. Adanya unsur waktu

Dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

3. Macam-macam Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara tegas ditentukan jenis perjanjian kerja yaitu pasal 56 ayat 1 yang menyebutkan perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

Menurut Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas :

- 1) Jangka waktu atau
- 2) Selesainya suatu pekerjaan

Pada pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya :
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- 4) Pekerjaan yang hubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atas produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau peninjauan”.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Menurut Pasal 60 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana, waktu berlakunya tidak baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kedinasan.

4. Terjadinya Perjanjian Kerja

Antara pekerja dengan pengusaha mempunyai kesamaan kepentingan ialah kemajuan hidup dan kelangsungan usaha, dalam terjadinya bekerja perlu adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha tujuannya untuk menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja, mengatur hubungan

antara pekerja dengan pengusaha, serta menentukan hak dan kewajiban pekerja. Dengan demikian terdapat tiga unsur yang menentukan adanya hubungan kerja yaitu adanya pekerjaan yang harus dilakukan, perintah dan upah. Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.

Subjek dan Objek perjanjian kerja

Subjek perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya yaitu pengusaha dan pekerja.

1) Pengertian pengusaha dan perusahaan Pengertian pengusaha menurut pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1976 Tentang Keselamatan Kerja dan juga dalam Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a) Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diwilayah Indonesia.

2) Pengertian pekerja

Menurut pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Objek Perjanjian Kerja menurut pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa perjanjian kerja secara berbentuk tertulis atau lisan. Apabila dilakukan secara lisan yaitu: dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha, sedangkan bila dilakukan secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) menurut pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis berisi syarat-syarat kerja sebagai berikut:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Objek perjanjian kerja adalah isi perjanjian kerja itu sendiri, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian. Isi perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Syarat-syarat perjanjian kerja

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja adalah:

- 1) Adanya kesepakatan antar kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu. Jadi tidak boleh ada suatu pelaksanaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian tersebut batal.
- 2) Adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
- 3) Isi dari perjanjian tidak boleh bertentangan peraturan undang- 9 undang, ketertiban umum maupun kesusilaan.

5. Asas-Asas Perjanjian

Beberapa Asas yang berkaitan dengan perjanjian kerja diantaranya²⁴

a. Azas Konsensualisme (Consensualism)

Yaitu bahwa suatu perjanjian pada dasarnya sudah ada saat tercapainya kata sepakat diantara para pihak. Pengertian dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah adanya kemauan para pihak untuk saling mengikatkan diri dari kemauan para pihak untuk saling meningkatkan kepercayaan bahwa perjanjian tersebut akan dipenuhi.

²⁴ D. Koeshartono dan MF. Sheliyana Junaidi, *Hubungan Industrial (Kajian Konsep Permasalahan)*. Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005, hal.60

b. Azas Kekuatan Mengikatnya Perjanjian

Yaitu bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan sebagaimana disebutkan dalam pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa “Perjanjian yang dibuat harus sah menurut Undang-undang dan harus dipenuhi bagi yang membuatnya”.

c. Azas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)

Yang dimaksud dengan kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undang-undang diberikan pada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak berhentangan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan, kepatutan dan ketertiban umum (Pasal 1338 Jo 1337 KUH Perdata)

d. Asas Itikad baik dan Kepatutan

Asas ini menegaskan bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus didasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut. Dan seharusnya diikuti dalam pergaulan masyarakat (Pasal 1338 : 3).

e. Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servenda*)

Jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian misalnya salah satu pihak ingkar janji (wanprestasi) maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian bahkan hakim dapat memerintahkan pihak yang lain ganti rugi.

B. Pengertian Hubungan Kerja

1. Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

2. Terjadinya Hubungan Kerja

Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau dengan buruhnya. Hubungan antara seorang bukan buruh dengan seorang bukan majikan, bukanlah hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi sebuah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya”, mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan ini berada di bawah pimpinan pihak majikan.

Di masyarakat Indonesia dikenal adanya bermacam-macam hubungan lain antara dua belah pihak yang dasarnya adalah juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi tidak dinamakan hubungan kerja.²⁵

3. Dasar-dasar Hubungan Kerja

Adapun hubungan kerja pada dasarnya meliputi :

²⁵ Prof. Imam Soepomo, SH., *Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja*, 2001 hal 1.

- a. Perbuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada kepala buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
- d. berakhirnya hubungan kerja dan
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.²⁶

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Berakhirnya perjanjian ini dapat disebabkan karena²⁷ :

- 1) Putus demi hukum, dimana hubungan antar pengusaha dan pekerja berakhir dengan sendirinya dan kedua belah pihak hanya pasif saja. Misalnya, perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan telah habis masa berlakunya dan apabila terjadi pada pekerja yang meninggal dunia.
- 2) Diputuskan oleh pengusaha, hal ini banyak diatur pemerintah supaya pekerja tidak kehilangan pekerjaan karena kesempatan kerja yang sangat terbatas. Oleh karena itu yang perlu dilakukan pengusaha adalah mengajukan

²⁶ Prof. Imam Soepomo, SH, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 2001, hal 1

²⁷ Ibid, hal 62

permohonan ijin pemutusan hubungan kerja pada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan, memberikan uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti rugi.

- 3) Diputuskan oleh pihak tenaga kerja, disini pekerja bertindak aktif dengan memohon dibutuhkan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dapat terjadi”.
 - a. Pada masa percobaan
 - b. Meninggalnya majikan
 - c. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
 - d. Pekerja dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu
- 4) Diputuskan pengadilan, dimana kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja berhak meminta kepada pengadilan negeri supaya hubungan kerja diputuskan.

C. Perlindungan Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pekerja dalam pengertian di lingkungan masyarakat yaitu seseorang yang mampu melakukan pekerjaan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik

di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam hal ini berate setiap orang tanpa terkecuali baik pria maupun wanita selama mereka mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat termasuk tenaga kerja.

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri dan melakukan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu hubungan kerja, yang mana si pekerja mengharapkan upah dari orang lain bertindak sebagai pemberi pekerja. Di bawah perintah orang lain dan hasilnya pun bukan untuk dirinya sendiri tetapi orang lain.

2. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. dan Pasal 33 ayat

²⁸ Pasal 1 Angka 2 *Undang-Undang 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

(1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”, Pelanggaran terhadap hak dasar dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Ketentuan dalam pasal 28D ayat 1 Undang-Undang 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ketentuan ini juga dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Menurut Imam Soepomo Lima bidang dalam perlindungan hukum bagi pekerja, yaitu :

a. Bidang pengarahan atau penempatan tenaga kerja

Yaitu perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut masa penempatan atau pengerahan.

b. Bidang hubungan kerja

Yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja, perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atau kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

d. Bidang keselamatan kerja

Yaitu adanya perlindungan hukum bagi pekerja atau alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

e. Bidang Jaminan Sosial

Imam Soeporno juga membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 macam yaitu sebagai berikut :

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan perlindungan jaminan sosial.
- b) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.²⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dari uraian di atas mengenai perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja, maka dapat dijelaskan beberapa unsur penting, yaitu :

a. Jaminan kecelakaan kerja

Tujuan dari jaminan ini agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai, apabila seseorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat bekerja. Besarnya iuran ditetapkan berdasarkan presentase upah dan seluruhnya menjadi bahan pemberi kerja.³⁰

b. Jaminan pemeliharaan kesehatan

²⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hal 11

³⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor 2010, hal 61

Pemeliharaan kesehatan adalah bagian dari ilmu kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan sehingga dapat bekerja secara optimal.³¹

3. Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

- 1) Karyawan atau karyawan berhak atas kompetensi dan jaminan masa depan sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukannya serta kemampuan keuangan perusahaan.
- 2) Karyawan atau karyawan berhak atas upah sebagai imbalan kerja yang dilaksanakan.
- 3) Karyawan dan karyawan berhak atas cuti.
- 4) Karyawan atau karyawan berhak atas bantuan kesehatan
- 5) Karyawan atau karyawan berhak atas memperoleh ganti rugi atas gangguan atau cacat badan yang diakibatkan dalam melakukan tugas perusahaan.
- 6) Ahli waris yang sah dari karyawan atau karyawan berhak menerima ganti rugi atas meninggalnya karyawan atau karyawan pada waktu melakukan melakukan tugas perusahaan.
- 7) Karyawan atau karyawan berhak mengemukakan pendapat saran-saran dan usul-usul pada atasannya.

³¹ Sulastomo, *Sistem jaminan sosial Nasional*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hal 24

8) Karyawan atau karyawan/wati berhak memperoleh segala sesuatu sesuai dengan ketentuan yang dicantumkan dalam peraturan dan tata tertib perusahaan.

b. Kewajiban tenaga kerja

- 1) Karyawan atau karyawan/wati wajib memenuhi isi peraturan perusahaan serta aturan-aturan lain yang berlaku di perusahaan.
- 2) Karyawan dan karyawan/wati wajib memberikan keterangan yang seharusnya, baik mengenai dirinya maupun kerjanya kepada yang berwenang dalam hubungan dengan tugasnya.
- 3) Karyawan atau karyawan/wati wajib melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh perusahaan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan mentaati perintah atasan dengan penuh rasa tanggung jawab selama tidak bertentangan dengan undang-undang peraturan perusahaan atau norma-norma susila.
- 4) Tiap karyawan atau karyawan/wati wajib menghormati pimpinan dan sesama karyawan atau karyawan/wati.
- 5) Karyawan atau karyawan/wati dilarang untuk keluar membawa barang-barang dari lingkungan perusahaan tanpa izin.
- 6) Tiap karyawan atau karyawan/wati wajib untuk segera melaporkan kepada perusahaan setiap peristiwa atau perbuatan yang merugikan perusahaan.

- 7) Karyawan atau karyawan wajib untuk memberikan prestasi kerja yang terbaik untuk perusahaan serta menjamin kerahasiaan perusahaan.³²

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Bahwa seseorang yang bekerja di suatu perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan baik dan tidak pernah absen apabila kondisi kesehatan pekerja/buruh dalam keadaan sehat. Hal ini dapat tercapai manakala kesejahteraan yang diberikan oleh pengusaha dapat terpenuhi. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah kecelakaan, kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi sedini mungkin.

Menurut Ramlan Dj, tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosial.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.

³² Artikel, *Kewajiban dan Hak Karyawan dan Karyawan*

- c. Memberi perlindungan bagi pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dan kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor yang membahayakan kesehatan di tempat kerja.
- d. Menempatkan pekerja disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

Pengertian dan tujuan keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, perawat, alat kerja dan bahan proses pengolahannya. landasannya dan lingkungannya serta cara melakukan pekerjaan.

Menurut Ramlan Dj, pelaksanaan keselamatan kerja adalah berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor bahaya, baik berasal dari penggunaan mesin-mesin produksi maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

Jadi yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakan yang terjadi di tempat kerja. Sedangkan dalam hubungannya kondisi-kondisi dan situasi di Indonesia, pengertian kecelakaan adalah cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.

Adapun tujuan dan keselamatan kerja adalah :

- a. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
- b. Menjamin, keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.³³

Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Pasal 3 ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan bahaya kebakaran
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
- g. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, embun, angin, cuaca, sinar radiasi, dan getaran.
- h. Mencegah timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan udara yang cukup

³³ <http://cai-sl.blogspot.com.Suma'mur>, 1995. *Pengertian dan Tujuan Keselamatan kerja*.html diakses 6 Nopember 2012

- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
 - l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
 - m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
 - n. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
 - o. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
 - p. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.³⁴
5. Kecelakaan Kerja

Pengertian kecelakaan kerja secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan, dengan demikian wajib dibuat pengaturan serta perlengkapan produksi sesuai standar yang diwajibkan.

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga oleh karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan. Tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai ke yang paling berat.

³⁴ Whimbo Pitoyo, SE, SH, MBA. *Pendirian Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta, 2010, hal. 97, 98.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan seringkali tidak terduga semua yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau property maupun korban jiwa yang terjadi di dalam proses kerja industry atau yang berkaitan dengannya.³⁵

Menurut Randoll S.Schuller Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan bergantung pada perilaku, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaan. Hubungan kerja disini dapat diartikan bahwa kecelakaan dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.³⁶

HW. Henervich dalam bukunya *The Accident prevention* mengungkapkan bahwa 80%, kecelakaan disebabkan oleh perbuatan yang tidak aman dan hanya 20% oleh kondisi yang tidak aman. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap karyawan diwajibkan untuk memelihara keselamatan dan kesehatan kerja secara maksimal melalui perilaku yang aman.

Perbuatan berbahaya biasanya disebabkan oleh :

- a. Kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang miliki
- b. Keletihan dan kebersamaan
- c. Gangguan psikologis
- d. Pengaruh sosial psikologis

Kecelakaan kerja pada dasarnya disebabkan oleh suatu kejadian yang tidak terduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah

³⁵ <http://id.shvoong.com.social.sciences.economics.Pengertian.Kecerdasan.Kerja.06.November.2012>

³⁶

diatur dari suatu aktivitas kerja. Maka dari itu terjadinya kecelakaan kerja disebabkan karena kondisi dan perbuatan berbahaya.

Adapun proses terjadinya kecelakaan kerja ini dapat dibedakan menjadi dan kelompok yaitu karena kondisi berbahaya dan perbuatan yang berbahaya dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kondisi berbahaya yaitu kondisi tidak aman yang terdiri dari :
 - a. Mesin, peralatan, pesawat, bahan dan sebagainya
 - b. Lingkungan
 - c. Sifat pekerjaan
 - d. Cara kerja
2. Kondisi berbahaya yaitu perbuatan berbahaya dari manusia, yang dalam beberapa hal dapat dilator belakang oleh faktor-faktor sebagai berikut :
 - a. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman
 - b. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan (*lack of knowledge and skill*)
 - c. Cacat tubuh yang tidak terlihat
 - d. Ketelitian dan kelesuan

Kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja

Setiap kecelakaan adalah malapetaka, kerugian dan kerusakan pada manusia, harta benda atau properti dan proses produksi. Implikasi yang berhubungan dengan kecelakaan sekurang-kurangnya berupa gangguan kinerja perusahaan dan penurunan keuntungan perusahaan. Pada dasarnya, akibat dari peristiwa

kecelakaan dapat dilihat dari besar kecilnya biaya yang dikeluarkan bagi terjadinya suatu peristiwa kecelakaan.

Secara garis besar kerugian akibat kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kerugian/Biaya Langsung

Yaitu suatu kerugian yang dapat dihitung secara langsung dari mulai terjadi peristiwa :

- a. Penderitaan tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan keluarganya
- b. Biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
- c. Biaya pengobatan dan perawatan
- d. Biaya angkut dan biaya rumah sakit
- e. Biaya kompensasi pembayaran asuransi kecelakaan
- f. Upah selama tidak mampu bekerja
- g. Biaya perbaikan peralatan yang rusak, dan lain-lain

2. Kerugian/Biaya Tidak Langsung

Yaitu merupakan kerugian berupa biaya yang dikeluarkan dan meliputi sesuatu yang tidak terlihat pada waktu atau beberapa waktu setelah terjadinya kecelakaan. Biaya tidak langsung ini mencakup antara lain :

- a) Hilangnya waktu kerja dari tenaga kerja yang mendapat kecelakaan
- b) Hilangnya waktu kerja dari tenaga kerja lain, seperti rasa ingin tahu dan rasa simpati serta setia kawan untuk membantu dan memberikan pertolongan pada korban, mengantar ke rumah sakit, dan lain-lain

- c) Terhentinya proses produksi sementara, kegagalan pencapaian target, kehilangan bonus, dan lain-lain.
- d) Kerugian akibat kerusakan mesin, perkakas atau peralatan kerja lainnya.
- e) Biaya penyelidikan dan sosial lainnya, seperti :
 - a. Mengunjungi tenaga kerja yang sedang menderita akibat kecelakaan.
 - b. Menyelidiki sebab-sebab terjadinya kecelakaan
 - c. Mengatur dan menunjuk tenaga kerja lain untuk meneruskan pekerjaan dari tenaga kerja yang menderita kecelakaan.
 - d. Merekrut dan melatih tenaga kerja baru.
 - e. Timbulnya ketegangan dan stress serta menurunnya moral dan mental tenaga kerja.

D. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh pemerintah kabupaten/kota. Penerima upah yang memadai akan mendorong semangat kerja tetapi hal ini tentunya tidak selalu berjalan dengan mulus dan lancar, ada saja yang dialami oleh pekerja/buruh dengan suatu kejadian. Adanya kecelakaan kerja, cacat, sakit dan meninggal sebagai realisasi kebijaksanaan. Otonomi Daerah selama ini tetap terus berlangsung. Hal ini berdampak pada perluasan kesempatan kerja yang pada gilirannya akan memberikan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga dan keluarganya tentunya sangatlah menderita bagi tenaga kerja.

1. Pengertian Jamsostek

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang/berkurang, sebagai akibat peristiwa/keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, dan meninggal dunia.

2. Landasan Hukum Jamsostek

Dasar Hukum jaminan sosial tenaga kerja adalah undang-undang No. 3 Tahun 1992, mengenai Jamsostek. Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993, Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1996. Penunjukan PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara dan Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 tentang penyakit yang timbul akibat hubungan kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan pembayaran iuran. Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jamsostek. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-12/MEN/VI/2007. Serta khusus pada sector jasa konstruksi dituangkan melalui keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-196/MEN/1999.

3. Ruang Lingkup Jamsostek

Jenis program Jamsostek yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 antara lain :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)\

- b. Jaminan Hari Tua (JHT)
- c. Jaminan Kematian (JK)
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- e. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melalui berangkat kerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja dan dapat dilihat dari kriteria sebagai berikut :

- a. Apakah ada perintah dari perusahaan/majikan, dan
- b. Apakah berkaitan dengan kepentingan perusahaan/majikan.

Kategori Kecelakaan Kerja

Yang termasuk kategori kecelakaan kerja antara lain :

- a. Kecelakaan di tempat kerja
- b. Kecelakaan di luar tempat kerja yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan
- c. Penyakit akibat kerja
- d. Meninggal mendadak di tempat kerja
- e. Hilang atau dianggap telah meninggal dunia pada saat menjalankan tugas
- f. Lain-lain :
 - 1. Pada hari kerja
 - a. Kecelakaan pada waktu melakukan perjalanan dinas di luar kota
 - b. Kecelakaan pada waktu kerja lembur

2. Diluar waktu/hari kerja

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olah raga atas nama perusahaan.
- b. Kecelakaan pada waktu kerja lembur
- c. Kecelakaan kerja pada waktu darmawisata/rekreasi

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan sistem Tabungan Hari Tua, yang iurannya ditanggung pengusaha dan tenaga kerja. kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sesuai dengan iuran yang terkumpul ditambah hasil pengembengannya.

4. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia karena akibat kecelakaan kerja yang perlingungannya adalah saat tenaga kerja aktif bekerja sampai dengan 6 bulan setelah tenaga kerja berhenti bekerja, guna meringankan bahan keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

5. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Bentuk perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya diselenggarakan secara terstruktur dan paripurna.

Jaminan pemeliharaan kesehatan yang bersifat paripurna (Komprehensif) yaitu meliputi pelayanan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (persuasif). Dalam memberikan pelayanan kesehatan PT. Jamsostek (Persero) menganut prinsip-prinsip yang mengacu pada sistem kesehatan nasional (SKN) dalam menyelenggarakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Tujuan Umum :

Memberikan perlindungan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan Khusus

Memberikan perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas baik kualitas maupun kuantitasnya.

4. Penyelesaian Jaminan Kecelakaan Kerja

Yang dilakukan jika terjadi kecelakaan kerja ;

- 1) Membawa tenaga kerja/korban/pasien ke rumah sakit terdekat atau ke Rumah Sakit Trauma Center yang bekerja sama dengan PT. Jamosostek (Persero).
- 2) Sementara tenaga kerja ditangani/mendapat perawatan oleh rumah sakit, dalam waktu 2 x 24 jam yang terhitung sejak terjadinya kecelakaan, pengusaha wajib mengisi form JAMSOSTEK 3 (Laporan Kecelakaan tahapan I) lalu mengirimkannya ke kantor cabang PT. Jamsostek (Persero) dan Depnakertran/Disnakertrans.

- 3) Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal dunia oleh dokter yang merawat, maka dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam pengusaha wajib mengisi formulir JAMSOSTEK 3a (Laporan Kecelakaan Tahap I) dan dikirimkan kepada PT. Jamsostek (Persero) dan Depnaker/Disnakertrans.
- 4) Selanjutnya PT. Jamsostek (Persero) akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahli waris.³⁷

³⁷ Buku Panduan Jamsostek, Pedoman yang dikeluarkan oleh PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero) edisi Juli 2012.

