

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Untuk melakukan suatu penelitian biasanya tidak terlepas dari pandangan atau pendapat para sarjana sebagai dasar pijakan untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan yang diteliti. Pentingnya pemikiran teoritis dalam setiap penelitian dan penulisan ilmiah karena akan berguna sebagai pedoman untuk melihat suatu permasalahan sehingga dapat menunjang kebenaran dari suatu karya ilmiah.

Pandangan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto¹ yang mengatakan bahwa: “dalam penelitian selalu disertai pemikiran teoritis karena adanya hubungan timbal balik antara teori dengan kenyataan pengumpulan data, analisis dan struktur data.”

Sejalan dengan pandangan tersebut di atas, maka berikut ini akan diuraikan beberapa konsep maupun teori-teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam mendukung penelitian ini agar mempunyai kaedah ilmiah dalam menganalisis permasalahan yang diteliti secara sistematis.

A. Perjanjian Kerja.

1. Pengertian Perjanjian Kerja.

Suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan adalah merupakan hubungan hukum yang menjadi dasar dari suatu pelaksanaan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seorang pekerja/buruh yang bekerja pada sebuah perusahaan atau pada seorang pengusaha, biasanya selalu diawali dengan suatu perjanjian yang dibuat oleh

¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, h.127

pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut dinamakan perjanjian kerja, karena perjanjian tersebut menyangkut pelaksanaan suatu pekerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: ” Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Menurut Iman Soepomo² yang mengemukakan bahwa: " Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah, pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.

Dalam ketentuan Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata), bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selanjutnya A. Ridwan Halim³ berpendapat bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan di antara pengusaha tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Dari pengertian tentang Perjanjian Kerja yang telah diuraikan di atas, khusus dalam Pasal 1601 a KUH Perdata dijumpai kata "di bawah perintah" yang mengandung

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985, h. 6.

³ A. Ridwan Him dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta. 1987, h. 34.

arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak lainnya. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu si buruh atau pekerja, adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak lainnya, pengusaha.⁴

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*). Dalam hal ini pengusaha sebagai pihak yang mempunyai kedudukan sosial ekonomi yang lebih tinggi adalah merupakan pihak atasan yakni yang memberi perintah kepada pihak pekerja/buruh, sebaliknya pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah kedudukan sosial-ekonominya merupakan bawahan yang harus melaksanakan perintah untuk melakukan pekerjaan dari pihak pengusaha/perusahaan.

Bila dicermati dengan seksama dapat diketahui bahwa dalam rumusan pengertian Perjanjian Kerja sebagaimana diuraikan di atas tersebut terdapat beberapa unsur dalam suatu Perjanjian Kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, yaitu:⁵

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu Perjanjian Kerja haruslah ada pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh si pekerja/buruh, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain melakukan pekerjaan itu. Hal ini terlihat dari ketentuan Pasal 1603 KUH Perdata

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta, 1992, h.24.

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.44.

yang berbunyi :” Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

b. Adanya Unsur Perintah

Dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan, maka pekerja harus tunduk dibawah perintah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah letak perbedaan antara hubungan kerja dengan hubungan hukum lainnya, seperti hubungan dokter dengan pasiennya misalnya.

c. Adanya Unsur Waktu Tertentu

Unsur waktu tertentu dalam suatu hubungan kerja menjadi dasar agar pelaksanaan suatu pekerjaan diatur dengan waktu dan tidak terus-menerus. Unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja, karena tidak mungkin rasanya dalam suatu hubungan kerja tidak ada waktunya.

d. Adanya Unsur Upah

Unsur yang mempunyai peranan penting dalam hubungan kerja, hal ini mengingat bahwa tujuan utama pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan upah sebagai kontra prestasi dari pekerjaan yang dilakukan. Dalam suatu hubungan kerja tersebut unsur upah mutlak harus ada, jika tidak ada unsur upah maka hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.

Perjanjian Kerja sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya sudah tentu tunduk pada ketentuan-ketentuan yang berlaku pada perjanjian. Agar suatu Perjanjian Kerja mempunyai kekuatan mengikat yang sah, maka Perjanjian Kerja tersebut haruslah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya. Dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, ditentukan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian haruslah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya kata sepakat
- b. Kecakapan
- c. Sesuatu hal,
- d. Sebab yang halal

Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan bahwa untuk sahnya suatu Perjanjian Kerja, maka pembuatannya haruslah memenuhi syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil dari suatu Perjanjian Kerja diatur dalam ketentuan Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59 dan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan yang selengkapnya dirumuskan sebagai berikut:

Pasal 52 ayat (1) : perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55 : “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kemabli dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

Pasal 58 ayat (1) :” Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.

Pasal 59 ayat (1) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak tertalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 60 ayat (1) : “ Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis, maka syarat formil Perjanjian Kerja tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 54 dan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya dirumuskan sebagai berikut:

Pasal 54 ayat (1) : “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. empat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat sahnya Perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut menjadi syarat yang harus dipenuhi agar suatu Perjanjian Kerja itu dianggap sah berlakunya. Syarat-syarat tersebut sesungguhnya merupakan penjabaran dari syarat sahnya perjanjian secara umum sebagai mana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata.

3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan diatur bahwa suatu Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan, hal ini sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian Kerja yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dalam prakteknya berdasarkan waktu berlakunya dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis yakni :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) dan
- b. Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT).

Kedua jenis Perjanjian Kerja ini diatur dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah merupakan Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dapat disebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas : a. Jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur juga dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah: Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa yang dinamakan sifat Perjanjian Kerja waktu tertentu adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang didasarkan

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h.53.

atas selesainya pekerjaan tertentu dan waktunya adalah paling lama 3 (tiga) tahun.

- b. Pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan untuk pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu tidak terlalu lama. Dalam hal pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berakhir dengan sendirinya (perjanjian kerjanya putus demi hukum).

- c. Bersifat musiman.

Artinya bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan untuk pekerjaan musiman dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya

dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan. Hal mana sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa: “ waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

B. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Konsekuensi dari adanya Perjanjian Kerja adalah timbulnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan. Hubungan kerja ini pada prinsipnya akan melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja. Hak dan kewajiban majikan tersimpul dalam hak dan kewajiban pekerja/buruh.

Dalam Perjanjian Kerja isinya menyebutkan suatu kewajiban bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan, maka sebaliknya kewajiban pekerja/buruh tersebut adalah merupakan hak bagi majikan yang harus dipenuhi oleh si pekerja/buruh. Sebaliknya jika yang tertuang dalam Perjanjian Kerja itu merupakan kewajiban majikan untuk membayar upah misalnya, maka kewajiban

majikan tersebut merupakan hak bagi si pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh majikan.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh.

Adapun yang menjadi hak pekerja/buruh terdiri dari:

- a. Mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Berserikat dan berkumpul;
- c. Bebas memilih untuk pindah pekerjaan;
- d. Mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. Mendapatkan istirahat/cuti

Sedangkan yang menjadi kewajiban pekerja/buruh terdiri dari:

- a. Wajib melakukan pekerjaan;
- b. Wajib mematuhi perintah majikan/pengusaha;
- c. Wajib berperilaku sebagai pekerja/buruh yang baik;
- d. Wajib mentaati tata tertib rumah tangga majikan.

2. Hak dan Kewajiban Majikan

Adapun yang menjadi hak majikan adalah tersimpul dari kewajiban pekerja/buruh, antara lain adalah:

- a. menuntut pelaksanaan pekerjaan pekerja/buruh;
- b. menuntut ganti rugi dan denda;
- c. memerintah pekerja/buruh;
- d. memutuskan hubungan kerja

Selain mempunyai hak, majikan juga mempunyai kewajiban, diantaranya

tersimpul pada hak si pekerja/buruh yakni:

- a. Membayar upah tepat waktu;
- b. Mengatur dan menyediakan pekerjaan dan tempat kerja;
- c. Mmemberikan waktu istirahat/cuti;
- d. Mengurus perawatan dan pengobatan;
- e. Memberikan jaminan sosial;
- f. Memberikan surat keterangan.

C. Kecelakaan Kerja.

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Mengenai pengertian kecelakaan kerja dapat kita lihat pada rumusan yang diatur dalam Pasal 1 angka (6) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat UU Jamsostek) yang menyebutkan bahwa: “ Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhbung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul lakrena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui”.

Rumusan tersebut memberikan gambaran bahwa kecelakaan kerja bukan saja kecelakaan yang terjadi ketika si pekerja/buruh melakukan aktifitas pekerjaannya, akan tetapi juga meliputi kecelakaan yang terjadi ketika si pekerja/buruh tidak sedang melakukan pekerjaannya.

Dari rumusan itu juga dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja bukan saja hanya terjadinya kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaan, akan tetapi tenaga kerja yang menderita sakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan juga dikategorikan sebagai suatu kecelakaan kerja sepanjang penyakit karena pekerjaan tersebut terjadi pada saat adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan.

Pendapat lain tentang batasan pengertian tentang kecelakaan kerja adalah pendapat yang dikemukakan oleh Suma'mur yang mengatakan bahwa: "Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan".⁷ Selanjutnya beliau mengatakan bahwa: "Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan kerja pada perusahaan".⁸

Sementara menurut *International Labour Organization (ILO)* menggunakan istilah "*Employment Income Security*" bahwa: "kecelakaan kerja diartikan sebagai kecelakaan fisik atau penyakit sebagai akibat dari kerja dan tidak karena kesengajaan, yang menimbulkan ketidakmampuan bnekerja untuk sementara atau tetap, atau kematian".⁹

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapatlah disimpulkan bahwa suatu kecelakaan kerja bukan hanya terbatas pada kecelakaan yang menimpa pada saat si tenaga kerja sedang melakukan pekerjaannya, akan tetapi juga kecelakaan yang terjadi pada saat si tenaga kerja tidak sedang melakukan

⁷ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1981, h.5.

⁸ *Ibid.* h.5..

⁹ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Penerbit Mutiara, Jakarta, 1992, h.86.

pekerjaannya seperti kecelakaan yang terjadi pada saat si tenaga kerja berangkat dari rumah ke tempat kerja dan sebaliknya saat pulang menuju ke rumah pada tempat yang biasa dan wajar di lalui oleh tenaga kerja. Demikian pula dengan sakit yang diakibatkan oleh pekerjaan juga diklasifikasikan sebagai suatu kecelakaan kerja.

2. Faktor-Faktor Kecelakaan Kerja.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan kecelakaan kerja, yakni kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau penyakit akibat kerja, yaitu suatu keadaan/kejadian/peristiwa yang terduga sebelumnya dan tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi tentunya pasti ada faktor penyebabnya, demikian pula dengan kecelakaan kerja terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Manusia

Misalnya kurangnya ketrampilan, kecerobohan dari tenaga kerja.

b. Faktor Materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya peralatan yang dipergunakan sudah tidak layak pakai, adanya bahan-bahan yang dapat menimbulkan bahaya keracunan dan sebagainya.

c. Faktor Bahaya/sumber bahaya

Dalam hal ini ada 2 sebab yaitu :

1) Perbuatan Berbahaya

Misalnya metode kerja yang salah, keletihan, sikap kerja yang tidak sempurna.

2) Kondisi atau keadaan berbahaya

Yaitu keadaan yang tidak aman dari peralatan, lingkungan, proses dan sifat pekerjaan.

d. Faktor yang dihadapi

Kurangnya pemeliharaan dan perawatan terhadap peralatan-peralatan kerja.

Dalam melaksanakan kegiatan usaha tersebut tidak jarang terjadi kecelakaan kerja yang terjadi yang menimpa para tenaga kerja yang sedang melakukan aktifitas kerjanya sehar-hari. Kecelakaan kerja tersebut adalah merupakan suatu kejadian dimana para tenaga kerja sama sekali tidak menduga dan tidak diharapkan terjadinya.

Dari beberapa kasus kecelakaan kerja yang terjadi yang menimpa pekerja/buruh pada saat melakukan [ekerjaannya pada dasarnya disebabkan beberapa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja terdiri atas 3 (tiga) golongan, yaitu :

a. Faktor Manusia

Manusia adalah makhluk yang mempunyai keterbatasan kemampuan dalam segala aspek kehidupannya. Dengan keterbatasan tersebut, maka manusia dalam hal melakukan pekerjaannya tidaklah sama dengan mesin-mesin yang bekerja tanpa perasaan dan pikiran. Dimana dengan adanya

pemikiran dan pertimbangan itu maka seringkali seorang pekerja dalam melakukan aktivitas kerjanya ditentukan oleh sikapnya semata.

Oleh karena itu seringkali terjadi kecelakaan kerja disebabkan oleh sifat dan perbuatan seperti : kecerobohan, masa bodoh, berbuat sesuka hati, melamun, malas, terlalu berani dan lain sebagainya. Sehingga seorang pekerja yang memiliki sifat serta perbuatan tersebut akan mempunyai dampak celaka.

Dari hasil penelitian di lapangan diperoleh keterangan atau data yang menunjukkan bahwa faktor manusia atau tenaga kerja yang demikian adalah penyebab yang paling dominan dalam terjadinya kecelakaan kerja.

b. Faktor Alat (Peralatan)

Faktor peralatan dan penggunaan peralatan kerja juga merupakan salah satu penyebab timbulnya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja. Sehingga perusahaan yang menggunakan dan mengoperasikan peralatan yang sudah tidak layak pakai serta tidak menyediakan alat pelindung diri, disamping juga tidak mempersiapkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan dan menggunakan peralatan-peralatan kerja serta peralatan-peralatan pelindung diri tersebut.

3. Faktor Lingkungan/Keadaan Alam

Faktor lingkungan juga adalah salah satu sebab terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa pekerja. Dimana keadaan alam yang tidak dapat dihindari oleh manusia seperti halnya gempa bumi, hujan deras, mendung,

tanah longsor, banjir dan lain sebagainya adalah juga dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

D. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3)

Secara umum, ditinjau dari segi keilmuan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Artinya bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan).

Tempat kerja (perusahaan) adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat paling tidak 3 (tiga) unsur yaitu :

- a. Adanya usaha baik yang bersifat ekonomis maupun sosial ;
- b. Adanya sumber bahaya ;
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya.

Keselamatan Kerja diartikan sebagai keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.¹⁰ Dengan kata lain bahwa Keselamatan Kerja merupakan suatu upaya untuk menjaga supaya pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan kerja.

¹⁰ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1987, h.45.

Sementara kesehatan kerja diartikan sebagai bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan untuk dapat bekerja secara optimal.

Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sebagai implementasi adanya hubungan kerja seorang buruh sering diperhadapkan dengan keadaan-keadaan tertentu yang tak terduga datangnya. Keadaan yang tak terduga datangnya yang dapat menimbulkan seorang buruh mengalami kecelakaan kerja. Yang oleh Suma'mur¹¹ keadaan tersebut dinamakan dengan kecelakaan yang berarti adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Selanjutnya beliau mengatakan bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan.¹²

Selanjutnya upaya untuk menanggulangi terjadinya kecelakaan kerja adalah dengan jalan melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagaimana yang diatur dalam UU Keselamatan Kerja.

Dari segi keilmuan, secara umum yang dimaksud dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.¹³

¹¹ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1987, h.45.

¹² *Ibid.*

¹³ Senjun Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995. h. 47.

Artinya bahwa pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam perusahaan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaankerja harus diterasapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

Menurut Sendjun Manulang¹⁴ bahwa yang dimaksud dengan tempat kerja (perusahaan) adalah setiap Atempat yang di dalamnya terdapat paling sedikit 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a. Adanya usaha baik yang bersifat ekonomis maupun sosial;
- b. Adanya sumber bahaya;
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya.

2. Tanggung Jawab Para Pihak Dalam Program K3

Keselamatan dan kesehatan kerja erat kaitannya dengan peningkatan produksi dan produktivitas, dimana produktivitas adalah perbandingan antar hasil kerja (*out put*) dan upaya yang dipergunakan (*input*). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat membantu meningkatkan produksi dan produktivitas atas dasar pertimbangan bahwa dengan tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang tinggi, maka tentunya akan dapat menekan terjadinya keadaan seperti kecelakaan kerja, sakit dan sebagainya sebagai suatu resiko yang mungkin terjadi dapat ditekan sekecil mungkin sehingga pembayaran tinggi dapat dihindari.

Tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja, mesin yang produktif dan

¹⁴ *Ibid.*

efisien serta berkaitan dengan tingkat produksi dan produktifitas tentunya juga mendukung terciptanya kondisi atau keadaan yang nyaman serta kegairahan kerja sehingga efisiensi yang tinggi pula.

Prakteknya penye;enggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak bisa dipisah-pisahkan dari ketrampilan, karena kesehatan kerja dan kese;amatan kerja keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur esensial bagi kelangsungan roda perusahaan.

Dengan adanya pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) atas partisipasi dari pihak perusahaan maupun pekerja/buruh akan membawa suasana aman dan ketenangan dalam bekerja, sehingga dapat membantu bagi hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan yang dapat menjadi dasar atau landasan yang kuat bagi terciptanya kelancaran kegiatan usaha.

Dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur bahwa penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bukanlah mutlak menjadi tanggung jawab pihak perusahaan semata-mata, akan tetapi pihak pekerja/buruh juga ikut bertanggung jawab terhadap terlaksanyanya program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) demi untuk tercapainya kenyamanan dan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja/buruh masing-masing mempunyai hak dan kewajiban dalam rangka penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Dari sudut pihak perusahaan, kewajiban dalam melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah sebagai pihak yang bertanggung jawab adalah sebagai berikut:

a. Kewajiban terhadap pekerja/buruh yang baru, antara lain:

- 1) Menunjukkan dan menjelaskan tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja;
- 2) Menunjukkan dan menjelaskan tentang semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan;
- 3) Menunjukkan dan menjelaskan tentang cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental para pekerja/buruh yang bersangkutan.

b. Kewajiban terhadap pekerja/buruh yang lama, antara lain:

- 1) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada umumnya.
- 2) Memeriksa kesehatan fisik maupun mental secara berkala.

c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri yang diwajibkan untuk tempat kerjayang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja;

- d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
- e. Melaporkan setiap kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat;
- f. Membayar biaya pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat;
- g. Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.¹⁵

Selanjutnya dari pihak tenaga kerja juga mempunyai hak kewajiban dalam menyelenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja/buruh dalam penyelenggaraan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerjayang berlaku di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.

¹⁵ Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1987, h.84-85.

Sementara yang menjadi hak pekerja/buruh dalam penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terdiri dari:

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diwajibkan di tempat kerja perusahaan yang bersangkutan;
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

E. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)

1. Pengaturan BPJS Ketenagakerjaan.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disingkat UU BPJS), merupakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disingkat UU SJSN). BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Dalam rangka memberikan jaminan sosial kepada setiap warga negara termasuk tenaga kontrak, Pemerintah telah mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Dalam ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS diatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang wajib diikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 17 UU BPJS ditentukan bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial ke BPJS Ketenagakerjaan, akan dikenakan sanksi administratif.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai status sebagai Badan Hukum Publik, sehingga pertanggungjawabannya langsung ke Presiden sesuai ketentuan Pasal 7 UU BPJS. Sementara dalam ketentuan Pasal 9 ayat (2) UU BPJS mengatur bahwa fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Dengan berlakunya UU SJSN telah mengamanatkan bahwa pada tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek (Pesero) berubah menjadi Badan Hukum Publik yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan program Jaminan Pensiun (JP) yang mulai berlaku sejak 1 Juli 2015. Jaminan sosial tersebut diberikan kepada pekerja/buruh yang sudah mendaftarkan diri dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

2. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Program BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial yang diberikan bagi pekerja. Dalam ketentuan Pasal 5 ayat (2) UU BPJS mengatur bahwa program BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 2 UU BPJS diatur bahwa sistem jaminan sosial mempunyai asas kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam ketentuan Pasal 3 UU BPJS menentukan bahwa BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk mewujudkan terselenggaranya program jaminan sosial yakni BPJS Ketenagakerjaan dan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap pekerja atau anggota keluarganya.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan yang menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi pekerja yang meliputi empat program yakni jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Jaminan sosial ketenagakerjaan diberikan untuk melindungi dan memberikan kesejahteraan bagi para pekerja.

3. Tujuan BPJS Ketenagakerjaan

Dalam ketentuan Pasal 3 UU BPJS, disebutkan bahwa badan pelaksana jaminan sosial ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mewujudkan

terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Berdasarkan UUD NRI Tahun 1945, pada Pasal 28 H ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya. Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Adapun yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup yang layak demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, pada alinea ke-empat menegaskan bahwa salah satu tujuan Negara Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Peran pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yaitu dengan menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja, yaitu dengan mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS. Adapun jaminan sosial yang merupakan hak pekerja

meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.

4. Macam-macam Program BPJS Ketengakerjaan

Adapun program jaminan sosial yang wajib diikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau sebaliknya dari tempat kerja menuju ke rumah.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan apabila pekerja mengalami kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaan. Jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pihak perusahaan. Dalam ketentuan Pasal 31 ayat (1) UU SJSN, mengatur bahwa manfaat dari jaminan kecelakaan kerja adalah pekerja mendapatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit dan mendapatkan uang tunai apabila pekerja mengalami cacat total atau meninggal dunia.

b. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian diperuntukan sebagai upaya agar dapat meringankan beban dari keluarga yang ditinggalkan, baik dalam bentuk

biaya pemakaman maupun penyerahan santunan berupa uang tunai. Jaminan Kematian memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 34 ayat (1) UU SJSN mengatur bahwa manfaat jaminan kematian sebagaimana dimaksud manfaat jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

- 1) Santunan sekaligus Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- 2) Santunan berkala $24 \times \text{Rp } 200.000,00 = \text{Rp.4.800.000,00}$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
- 4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun.

c. Jaminan Pensiun (JP)

Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai penghidupan selanjutnya, agar ia tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain. Mengenai dasar pemberian penghasilan itu terdapat pandangan yang berkembang mengikuti zaman. Pensiun merupakan

dambaan memperoleh penghasilan setelah berakhir masa kerja seorang dan masa itu masyarakat masih berpikir bahwa pada usia menjelang pensiun adalah masa yang sudah tidak produktif lagi.

Dikatakan pensiun apabila batas usia seseorang bekerja secara produktif. Dalam prakteknya selama ini, seseorang dapat dikatakan memasuki masa pensiun bila:

- 1) Sekurang-kurangnya mencapai usia 50 tahun.
- 2) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri.
- 3) Memiliki masa kerja untuk pensiun \pm 20 tahun.

d. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Manfaat jaminan hari tua adalah berupa uang yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus apabila Peserta mencapai usia 56 tahun, Meninggal dunia dan Cacat total tetap.

Yang dimaksud dengan Usia pensiun adalah usia pensiun bagi peserta termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

Dalam ketentuan Pasal 22 ayat (5) UU SJSN disebutkan bahwa manfaat jaminan hari tua sebagaimana dimaksud sebelum mencapai usia

56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Diambil maksimal 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun;
- 2) Diambil maksimal 30% dari total saldo untuk kepemilikan rumah.

Beranjak dari uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa ketentuan program jaminan sosial yang wajib diikuti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pensiun (JP).

Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan atau pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya kedalam program-program BPJS Ketenagakerjaan karena program BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi dan dapat memberikan keuntungan bagi setiap pekerjaannya. Apabila pemberi kerja tidak segera mendaftarkan maka pekerja/buruh dapat mendaftarkan dirinya sendiri ke BPJS Ketenagakerjaan.

5. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang wajib di ikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP).

Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 17 UU BPJS menentukan bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif.

Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi dimulai dari teguran, pemberian denda sampai dengan pencabutan layanan publik tertentu. Pengenaan sanksi teguran tertulis dan denda dikenakan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengenaan sanksi pencabutan layanan publik dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 15 UU BPJS diatur mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial pada program BPJS Ketenagakerjaan. Apabila dalam kenyataannya perusahaan tidak melakukan kewajibannya, maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi yang diberikan bertujuan supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan sebagai wujud tanggungjawab pengusaha dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerja/buruh.

F. Pengawasan Ketenagakerjaan.

1. Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “pengawasan” berasal dari kata “awas” yang memiliki arti memperhatikan baik-baik, melihat sesuatu dengan seksama, tidak ada lagi kegiatan atau pekerjaan yang dilaporkan kecuali berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dari apa yang diawasi.

Batasan pengertian pengawasan menurut beberapa ahli, diantaranya dikemukakan oleh Prayudi¹⁶ yang menyatakan bahwa : “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperhatikan”.

Selanjutnya menurut Harold Koontz,dkk, sebagaimana dikutip oleh John Salindeho¹⁷, menyatakan bahwa: “ Pengawasan adalah Pengukuran dan pembetulan terhadap kegiatan para bawahan untuk menjamin bahwa apa yang terlaksana itu cocok dengan rencana”.

Sementara pendapat lain dikemukakan oleh M. Manullang¹⁸, yang menyatakan bahwa : “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila

¹⁶ Prayudi, *Hukum Administrasi Negara*, Ghia Indonesia, Jakarta, 1981, h 80.

¹⁷ John Salindeho, *Tata Laksanaan dalam Manajemen*, Sinar Grafika, Jakarta, 1998, Jakarta, h 39.

¹⁸ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghia Indonesia, Jakarta, 1995, h 1.8

perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Jadi pengawasan itu mengukur pelaksanaan dibandingkan dengan citacita dan rencana, memperlihatkan dimana ada penyimpangan yang negatif dan dengan menggerakkan tindakan-tindakan untuk memperbaiki penyimpangan-penyimpangan, membantu menjamin tercapainya rencana-rencana.

Dalam bidang ketenagakerjaan, keberadaan pengawasan merupakan hal yang tak bisa ditawar, karena dalam berlangsungnya hubungan ketenagakerjaan melibatkan banyak elemen lain yang memungkinkan terjadinya perselisihan, ketidakpatuhan, terhadap norma hukum yang ada.

Pengawasan merupakan salah satu instrument vital dalam keberlangsungan sistem manajemen, beberapa fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dilakukan pengawasan yang baik pada setiap tugas dan fungsinya.

Dalam UU Ketenagakerjaan, tentang pengawasan dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 angka (32) yang menyebutkan bahwa: “Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang di bidang ketenagakerjaan”.

Selanjutnya dalam konvensi *International Labour Organization* (ILO) dapat ditemukan penjelasan mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah “Fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan

ketenagakerjaan di tempat kerja. peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan, edukasi dan jika diperlukan menggunakan juga penegakan hukum.¹⁹

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan memiliki dua pendekatan dalam pelaksanaannya, yaitu preventif edukatif dan represif justisia. Kedua pendekatan tersebut digunakan tergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat, yang dalam hal ini adalah para pengusaha, pekerja dan subjek hukum lainnya (serikat pekerja, organisasi buruh, ikatan pengusaha dan lain-lain) terhadap ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

Tindakan *preventif edukatif* dilakukan ketika masyarakat dimungkinkan masih memiliki kesadaran untuk mematuhi hukum, dan tindakan *represif justisia* dilakukan jika tindakan *represif edukatif* dianggap sudah tidak efektif lagi, dengan maksud masyarakat mau mematuhi hukum lagi walaupun dengan unsur paksaan.²⁰

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan guna menjamin semua peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terkait. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas kompeten yang tergabung dalam unit tersendiri dalam jajaran pemerintahan.

¹⁹ International Labour Organization, *Pengawasan Ketenagakerjaan Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pekerja*, (Lab/Admin Organisasi Perburuhan Internasional) h 9

²⁰ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* Citra Adya Bakti, Bandung, 2009, h. 209.

Dalam kaitannya dengan pengawasan ketenagakerjaan, maka para pegawai pengawas dapat melaksanakan tugasnya dan mengambil keputusan secara independen, tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

2. Tujuan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya di lapangan, para pengusaha dan pekerja sebagai makhluk biasa memiliki ketidaksempurnaan, sehingga tidak jarang dalam praktek masih sering terjadi perselisihan-perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja.

Hal ini tentunya akan berdampak adanya Tindakan dari pengusaha dan pekerja yang mengabaikan dan/atau melalaikan hak dan kewajibannya sebagai pengusaha atau sebagai pekerja/buruh yang baik, sehingga operasional perusahaan dapat terganggu atau menjadi tersendat-sendat yang mengakibatkan dampak negatif bagi pekerja/buruh khususnya menyangkut kesejahteraan.

Tujuan utama dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan menurunnya jumlah pelanggaran dalam pengaturan ketenagakerjaan, sehingga hubungan industrial dapat berjalan dengan baik.²¹

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pada ketentuan Pasal 3 angka 2 dijelaskan bahwa tujuan pengawasan ketenagakerjaan yaitu:

b. Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;

²¹ Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 7 Nomor 2, Desember 2015, Malang, 2015, h. 104

- c. Memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- d. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3. Asas dan Prinsip Pengawasan ketenagakerjaan.

Semua kegiatan, aturan atau lainnya yang bersifat *continue* (berlanjut) harus memiliki asas (hukum dasar)²² yang jelas dan kuat agar kelak visi, misi dan esensi awal tidak terkaburkan oleh waktu. Asas atau Prinsip menjadi pedoman baku atas apa yang harus disusun, direncanakan dan dilaksanakan.

Menurut Prayudi²³, terdapat beberapa asas-asas yang dijadikan acuan dalam pengawasan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Asas Tercapainya Tujuan, ditujukan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau deviasi perencanaan;
- b. Asas Efisiensi, yaitu sedapat mungkin menghindari deviasi dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan;
- c. Asas Tanggungjawab, asas ini dapat dilaksanakan apabila pelaksana bertanggungjawab penuh terhadap pelaksana perencanaan;

²² Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Asas> diakses pada 9 Mei 2023

²³ Prayudi, *Op. Cit.*, h 86-87

- d. Asas Pengawasan terhadap masa depan, maksud dari asas ini adalah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik di waktu sekarang maupun di masa yang akan datang;
- e. Asas Langsung, adalah mengusahakan agar pelaksana juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan;
- f. Asas Refleksi perencanaan, bahwa harus mencerminkan karakter dan susunan perencanaan;
- g. Asas Penyesuaian dengan organisasi, bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan struktur organisasi dan kewenangan masing-masing;
- h. Asas Individual, bahwa pengawasan harus sesuai kebutuhan dan ditujukan sesuai dengan tingkat dan tugas pelaksana;
- i. Asas Standar, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan digunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan;
- j. Asas Pengawasan Terhadap Strategis, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor-faktor yang strategis;
- k. Asas Pengecualiaan, bahwa efisiensi dalam pengawasan membutuhkan perhatian yang di tujukan terhadap faktor kekecualiaan yang dapat terjadi dalam keadaan tertentu, ketika situasi berubah atau tidak sama;
- l. Asas Pengendalian fleksibel bahwa pengawasan harus untuk menghindarkan kegagalan pelaksanaan perencanaan;

- m. Asas Peninjauan Kembali, bahwa pengawasan harus selalu ditinjau, agar sistim yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan; dan
- n. Asas Tindakan, bahwa pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi dan pelaksanaan.

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, terdapat prinsip-prinsip yang bersifat fundamental yang harus dijadikan acuan bagi para pengawas ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pada ketentuan Pasal 2 angka 2 ditentukan beberapa prinsip dalam pengawasan ketenagakerjaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Layanan Publik, yaitu menangani masalah dan tantangan yang dihadapi pekerja/buruh dan pengusaha;
- b. Akuntabilitas, yaitu pengawas ketenagakerjaan harus pegawai negeri sipil yang bebas dari pengaruh luar dan tindakan serta kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan;
- c. Efisiensi dan Efektifitas, yaitu pengawasan ketenagakerjaan harus menetapkan prioritas untuk memaksimalakan kinerja;
- d. Universalitas, yaitu layanan pengawasan ketenagakerjaan bersifat universal yang menjangkau seluruh sektor aktifitas ekonomi;
- e. Transparansi, yaitu pekerja atau buruh, pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya diberikan informasi tentang kewenangan, tugas dan fungsi dari layanan pengawasan ketenagakerjaan;

- f. Konsistensi dan Koheren, yaitu pengawas ketenagakerjaan diberikan panduan yang sama, koheren dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya;
- g. Proporsionalitas, yaitu penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial terhadap K3;
- h. Kesetaraan, yaitu perlindungan yang setara untuk semua pekerja atau buruh dijamin oleh Undang-Undang;
- i. Kerjasama, yaitu pengawas ketenagakerjaan bekerja sama dengan organisasi dan lembaga lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan; dan
- j. Kolaborasi, yaitu pengawas ketenagakerjaan harus berkolaborasi dengan pengusaha, pekerja atau buruh dan organisasinya di tingkat nasional, regional dan perusahaan.

G. Teori Negara Hukum

Istilah negara hukum sering dipadankan dengan istilah "*rechtsstaat*" dan "*rule of law*" , sebagaimana yang dikemukakan oleh Ismail Suny dan Sunaryati Hartono yang membuat padanan istilah negara hukum sebagai "*rule of law*".²⁴ Secara sederhana konsep negara hukum adalah negara yang dibangun berdasarkan hukum atau konstitusi yang hendak membatasi kekuasaan, dimana negara hukum lahir secara alami dalam suatu proses ketika terjadi kesewenang-wenangan yang dilakukan secara sistematis oleh penguasa totaliter atau otoriter sebelumnya dalam suatu pemerintahan negara atau kerajaan yang absolut.²⁵

²⁴ Ismail Suny, *Mencari Keadilan*, Ghia Indonesia, Jakarta, 1982, h.123.

²⁵ Melkias Hetharia, *Hak Asasi Manusia Suatu Pengembangan Konsep Ideal Di Indonesia*, LoGoz Publishing, Bandung, 2010, h.10.

Konsep negara hukum pada dasarnya sudah lama didambakan oleh orang sejak dari zaman Yunani yakni ketika Plato menulis buku “*Nomos*” Embrio dari gagasan negara hukum telah dikemukakan oleh Plato dengan mengintroduksi konsep “*nomos*”. Dalam konsep *nomos* tersebut hakikat penyelenggaraan negara yang baik ialah didasarkan pada pengaturan hukum yang baik.²⁶

Filosof Aristoteles mengemukakan pandangannya tentang konsep negara hukum yang baik, adalah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Dari pemikiran Aristoteles ini ditemukan makna substantif negara hukum, yakni pernyataan “dalam negara hukum yang memerintah adalah hukum atau dengan kata lain dalam negara hukum yang memerintah bukan manusia melainkan pemikiran yang adil dari manusia tersebut”²⁷

Menurut Achmad Ali (dalam Tahir Azhary), mengatakan bahwa pemikiran Aristoteles tersebut menekankan pada tujuan hukum negara hukum substantif yakni menempatkan keadilan sebagai tujuan negara. Dimana konsep keadilan menurut Aristoteles ada dua yaitu, *pertama*, keadilan distributif yakni suatu keadilan tentang pembagian barang dan kehormatan kepada masing-masing orang sesuai dengan statusnya dalam masyarakat. *Kedua*, keadilan korektif yaitu keadilan yang ditetapkan berdasarkan kriteria dalam melaksanakan hukum sehari-hari, memiliki standar hukum sebagai akibat

²⁶ Tahir Azhary, *Negara Hukum Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya di Lihat dari segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992, h.63.

²⁷ Marbun SF, dkk, *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi*, UI Press, Yogyakarta, 2002, h.1.

dari tindakan hukum kepada pihak lain guna memulihkan keadaan dalam hubungannya dengan orang lain.²⁸

Selanjutnya Immanuel Kant menempatkan prinsip-prinsip negara hukum secara formal, sementara Julius Stahl mengajukan negara hukum yang substantif, dan Dicey mengetengahkan konsep *rule of law*.²⁹

Immanuel Kant dalam bukunya *Methaphysiche Anfangsgrunde der Rechtslehre* mengemukakan bahwa konsep negara hukum bersifat liberal. Dalam negara hukum liberal ini, negara hanya berfungsi sebagai penjaga tata tertib dan keamanan (*secherheid polizei*) sedangkan fungsi perekonomian atau kemakmuran (*wohlfart polizei*) diserahkan kepada rakyat.³⁰

Konsep negara hukum berkembang dari dua konsep yakni konsep *rechtsstaat* yang berawal di Jerman dan konsep *rule of law* yang berawal di Inggris. Konsep *rechtsstaat* bertumpu pada sistem hukum kontinental yang disebut civil law atau *modern roman law*, sedangkan konsep *rule of law* bertumpu pada sistem hukum *common law*. Meskipun diantara kedua sistem hukum tersebut terdapat perbedaan dari latar belakang konsep, akan tetapi kedua konsep tersebut pada dasarnya berkenaan dengan perlindungan hak-hak kebebasan sipil dari warga negara, berkenaan dengan perlindungan hak-hak dasar³¹.

²⁸ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum Di Indonesia, Penyebab dan Solusinya*, Gunung Agung, Jakarta, 2002, h 259.

²⁹ Padmo Wahyono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Ghia Indonesia, Jakarta, 1986, h.7.

³⁰ Tahir Azhary, *Op Cit*, h.47.

³¹ Philipus M.Hadjon dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to The Indonesiaan Administrative Law)*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000, h.76.

Konsep negara hukum *rechtsstaat* berkembang seiring dengan pencetusan gagasan demokrasi dan gagasan negara hukum yang terbentuk dari sikap perlawanan terhadap pemerintahan absolut.³²

Dalam perkembangannya, paham negara hukum yang dikemukakan oleh Immanuel Kant mengalami perubahan dengan munculnya paham negara hukum yang dikemukakan oleh Friederich Julius Stahl yang mencoba menyempurnakan konsep negara hukum liberal yang dikemukakan oleh Immanuel Kant. Dalam hal ini Friederich Julius Stahl menguraikan unsur-unsur utama negara hukum *rechtsstaat* sebagai berikut:³³

1. Mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia;
2. Penyelenggaraan negara harus berdasarkan pada teori trias politika;
3. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah harus berdasarkan undang-undang;
4. Apabila pemerintah dalam menjalankan tugasnya berdasarkan undang-undang masih melanggar hak asasi (campur tangan pemerintah dalam kehidupan pribadi seseorang) ada peradilan administrasi negara yang menyelesaikannya.

Perkembangan konsep negara hukum dewasa ini mengandung banyak persepsi diantara para pakar/sarjana hukum maupun dalam tataran pelaksanaannya di berbagai negara.

Munir Fuady dalam bukunya yang berjudul *Teori Negara Hukum Modern*, mengemukakan bahwa konsep negara hukum (*rule of law*) merupakan konsep negara yang

³² Tahir Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, Penerbit, UI Press, Jakarta, 1995, h.45.

³³ Padmo Wahyono, *Pembangunan Hukum di Indonesia*, In-Hill Co, Jakarta, 1989, h.151-152.

dianggap paling ideal dewasa ini, meskipun konsep tersebut dijalankan dengan persepsi yang berbeda-beda.³⁴

Selanjutnya Utrecht membedakan negara hukum dalam negara hukum formil atau negara hukum klasik dan negara hukum materil atau negara hukum modern. Negara hukum formil menyangkut pengertian hukum yang bersifat formil dan sempit, yaitu dalam arti peraturan perundang-undangan tertulis.³⁵

Sementara negara hukum materiil mencakup pula pengertian keadilan di dalamnya.

Perbedaan ini dimaksudkan untuk menegaskan bahwa dalam konsep negara hukum itu, keadilan tidak serta merta akan terwujud secara substantif, terutama karena pengertian orang terhadap hukum itu sendiri dapat dipengaruhi oleh aliran pengertian hukum formil dan dapat pula dipengaruhi oleh aliran pikiran hukum materiil. Jika hukum dipahami secara kaku dan sempit dalam arti peraturan perundang-undangan semata, maka pengertian hukum yang dikembangkan juga bersifat sempit dan terbatas serta belum tentu menjamin keadilan substantif.³⁶

Menurut A.V.Dicey sebagaimana dikutip oleh Emil Salim, bahwa negara yang berdasarkan hukum (*the rule of Law*) haruslah memenuhi tiga unsur penting, yaitu:³⁷

1. Supremasi hukum (*Supremacy of the Law*) yang artinya bahwa yang berdaulat atau yang mempunyai kekuasaan tertinggi adalah hukum.
2. Kedudukan yang sama di depan hukum (*Equality before the Law*), yang berarti bahwa setiap orang tanpa memandang status mempunyai derajat yang sama di depan hukum.
3. Terjaminnya hak asasi manusia dalam undang-undang atau undang-undang dasar.

Berkaitan dengan konsep negara hukum, Jimly Asshidiqie³⁸ menyatakan ada tiga unsur untuk mengetahui pemerintahan itu berkonstitusi, yakni:

34Munir Fuady, *Theory Negara Hukum Modern (Rechstaat)*, Rafika Aditama, Bandung, 2009, h.2.

35 *Ibid.* h.3.

36 F. Isjwara, *Pengantar Ilmu Politik*, Bina Cipta, Bandung, 1978, h.144.

37 Emil Salim, *Negara Hukum Indonesia, Ensiklopedia Sistem dan Pemerintahan Indonesia*, PT. Lentera Abadi, Jakarta, 2010, h.14.

1. Pemerintahan dilaksanakan untuk kepentingan umum,
2. Ketentuan hukum tidak dibuat secara sewenang-wenang,
3. Memberikan perlindungan dan penghormatan pada hak asasi manusia.

Selanjutnya Wade³⁹ mengatakan bahwa *the rule of law* mempunyai 3 (tiga) arti, yaitu:

1. Supermasi absolut ada pada hukum, bukan pada tindakan kebijaksanaan atau prerogative penguasa,
2. Berlakunya prinsip persamaan dalam hukum (*Equality before the law*) dimana semua orang harus tunduk pada hukum, dan tidak seorangpun yang berada di atas hukum (*above the law*),
3. Konstitusi merupakan dasar dari segala hukum bagi negara yang bersangkutan. Dalam hal ini hukum yang berdasar konstitusi harus melarang setiap pelanggaran terhadap hak dan kemerdekaan rakyat.

Berdasarkan konsep tersebut di atas dapat dikatakan bahwa negara hukum adalah sistem kenegaraan yang diatur berdasarkan hukum yang berlaku, yang berkeadilan, yang tersusun dalam suatu konstitusi, dimana semua orang dalam negara tersebut, baik yang diperintah maupun yang memerintah harus tunduk pada hukum yang sama.⁴⁰

Beberapa pandangan para ahli filsuf hukum terhadap konsep negara hukum secara umum dapat digolongkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu⁴¹ :

1. Pandangan yang memandang hukum tidak lain dari pengaturan dari pihak Otoritas untuk menyelesaikan hubungan-hubungan hukum, yang dilaksanakan sesuai dengan kehendak dari kekuasaan penguasa. Karena itu, konsep *rule of law* dalam pengertian ini berarti keharusan adanya suatu ketertiban umum yang dipertahankan bila perlu melalui upaya paksa atau ancaman-ancaman. Sehingga konsep *rule of law* dalam

³⁸ Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, PT. Buana Ilmu Populer, 2009, h.35.

³⁹ Wade, ECS dan A.W. Bradley, *Constitutional and Administrative Law*, Logman House, London, 1985, h.94.

⁴⁰ Munir Fuady, Loc.Cit. h. 2.

⁴¹ Ann van Wynen Thomas, et al, *A World Rule of Law*, SMU Press, Dallas USA, 1975, h.4.

pengertian ini tidak pernah memiliki misi untuk membatasi kegiatan, kekuasaan, dan kedaulatan pejabat negara.

2. Pandangan yang memandang *rule of law* tidak hanya merupakan pengaturan pihak otoritas untuk menyelesaikan hubungan-hubungan hukum, melainkan juga menerima pengaturan dan pembatasan terhadap tugas-tugas otoritas.
3. Pandangan yang memandang *rule of law* sebagai *consensus* dari Masyarakat untuk suatu ketertiban suatu prinsip-prinsip moral dan keadilan.

Sejalan dengan itu Sri Soemantri⁴² mengemukakan bahwa secara teoritis ciri-ciri

negara yang berdasar atas hukum sekurang-kurangnya ada 4 (empat) yaitu:

1. Adanya pengakuan terhadap jaminan hak asasi manusia (warga negara).
2. Adanya pembagian kekuasaan.
3. Dalam melaksanakan kewajibannya, pemerintah harus slalu berdasarkan hukum yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
4. Adanya kekuasaan kehakiman yang dalam menjalankan tugasnya merdeka, artinya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah.

Selanjutnya menurut Achmad Ali⁴³ bahwa konsep negara hukum atau *the rule of law*

yang berorientasi kepada kepastian hukum harus memenuhi delapan asas yakni:

1. Suatu sistem hukum terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hal-hal tertentu..
2. Peraturan tersebut diumumkan kepada publik
3. Tidak berlaku surut
4. Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum
5. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan
6. Tidak boleh menuntut sesuatu tindakan yang melebihi apa yang bisa dilakukan.
7. Tidak boleh sering diubah-ubah.
8. Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.

Sementara Astin Riyanto⁴⁴ mengatakan bahwa prinsip-prinsip yang harus ada dalam

suatu konsep negara hukum adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Perlindungan konstitusional terhadap hak-hak individu secara prosedural dan substansial.

⁴² Melkias Hetaria, Op Cit, h.17.

⁴³ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legis Prudence)*, Kencana, Jakarta, 2009, h.294

⁴⁴ Astin Riyanto, *Teori Konstitusi*, Yapemdo, Bandung, 2006, h.187.

2. Prinsip badan pengadilan yang bebas dan tidak memihak.
3. Prinsip kebebasan untuk menyatakan pendapat.
4. Prinsip pemilihan umum yang bebas.
5. Prinsip kebebasan untuk bernegosiasi dan berposisi.
6. Prinsip pendidikan kewarganegaraan.

Salah satu hal yang paling essential dari ciri universal sebuah negara hukum adalah negara memberikan perlindungan serta penghormatan pada hak asasi manusia dalam suatu kerangka hukum yang adil dan perumusannya dalam konstitusi yang tidak memihak dengan jaminan agar negara, pemerintah, masyarakat tidak melanggarnya. Jaminan perlindungan tersebut menunjukkan bahwa sebuah negara menganut konsep negara hukum dan demokrasi atau negara demokrasi yang berdasar atas hukum.⁴⁵

Seiring dengan perkembangan kenegaraan dan pemerintahan, ajaran negara hukum yang kini dianut oleh negara-negara di dunia khususnya setelah perang dunia kedua adalah negara kesejahteraan (*welfare state*). Konsep negara ini muncul sebagai reaksi atas kegagalan konsep *legal state* atau negara penjaga malam.

Dalam konsep negara penjaga malam (*legal state*) terdapat prinsip *staatsonthouding* atau pembatasan peranan negara dan pemerintah dalam bidang politik yang bertumpu pada dalil “*The least government is the best government*” dan terdapat prinsip “*laissez faire laissez aller*” dalam bidang ekonomi yang melarang negara dan pemerintah mencampuri kehidupan ekonomi masyarakat (*staatsbemoeienis*) Singkatnya “*The state should intervene as little as possible in people’s live and businesses.*”⁴⁶

Akibat pembatasan ini pemerintah atau administrasi negara menjadi pasif, sehingga sering disebut sebagai negara penjaga malam (*nachtwakerstaat* atau *nachtwachterstaat*).

⁴⁵ Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*”, Penerbit As Publishing, Makassar, 2009, h.38.

⁴⁶ Marwati Riza, *Ibid.* h.68.

Adanya pembatasan negara dan pemerintah dalam prakteknya berakibat menyengsarakan kehidupan warga negara yang kemudian memunculkan reaksi dan kerusuhan sosial.

Kegagalan negara penjaga malam dalam implementasinya kemudian memunculkan gagasan yang menempatkan pemerintah sebagai pihak yang bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyatnya, yaitu *welfare state*. Ciri utama negara ini adalah munculnya kewajiban pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan umum bagi warganya.

Ajaran *welfare state* merupakan bentuk konkret dari peralihan prinsip *staatsonthouding*, yang membatasi peran negara dan pemerintah untuk mencampuri kehidupan sosial ekonomi dan sosial masyarakat, menjadi prinsip *staatsbemoeyenis* yang menghendaki negara dan pemerintah terlibat aktif dalam kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat, sebagai untuk mewujudkan kesejahteraan umum disamping menjaga keamanan dan ketertiban (*rust en orde*)⁴⁷

Indonesia merupakan negara hukum dengan konsep negara hukum berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, sebagaimana pandangan yang dikemukakan oleh Muhammad Yamin⁴⁸ kala itu yang mengatakan bahwa Republik Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat, government of law*).

Dasar pijakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum tertuang pada ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Negara hukum Indonesia menurut UUD NRI Tahun 1945 mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Norma hukumnya bersumber pada Pancasila sebagai hukum dasar nasional;

⁴⁷ Ridwan, HR., *Hukum Administrasi negara*, Edisi Revisi, Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, h.15-16.

⁴⁸ Melkias Hetaria, Op Cit, h.12-13.

2. Sistem yang digunakan adalah Sistem Konstitusi;
3. Kedaulatan rakyat atau Prinsip Demokrasi;
4. Prinsip kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan (Pasal 27 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945);
5. Adanya organ pembentuk undang-undang (Presiden dan DPR);
6. Sistem pemerintahannya adalah Presidensiil;
7. Kekuasaan kehakiman yang bebas dari kekuasaan lain (eksekutif);
8. Hukum bertujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial; dan
9. Adanya jaminan akan hak asasi dan kewajiban dasar manusia (Pasal 28 A-J UUD NRI Tahun 1945).

Berdasarkan hal tersebut berkembang konsep negara hukum Pancasila yaitu terjalinnya hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara, penyelesaian sengketa secara musyawarah, sedangkan pengadilan merupakan sarana terakhir dan hak asasi manusia tidaklah hanya menekankan pada hak atau kewajiban semata tetapi terjalinnya suatu keseimbangan antara hak dan kewajiban asasi.⁴⁹

Menurut Philipus M. Hadjon⁵⁰ ciri-ciri negara hukum Pancasila adalah:

⁴⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia (Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)*, Penerbit Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h.b5.

⁵⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada Symposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies atalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 Nop 1994.

1. Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan atas kerukunan,
2. Hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara,
3. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir,
4. Keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Lebih lanjut Padmo Wahjono⁵¹ secara tegas menyatakan dalam tulisannya bahwa: “Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum”. Pernyataan tersebut sesungguhnya berpangkal tolak dari perumusan yang digariskan oleh pembentuk UUD NRI Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa Indonesia ialah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*); dengan anggapan bahwa pola yang diambil tidak menyimpang dari pengertian negara hukum pada umumnya disesuaikan dengan keadaan di Indonesia.

Selanjutnya Otje Salman dan Anton F. Susanto⁵² menilai bahwa negara Republik Indonesia pada prinsipnya menganut konsep negara hukum kesejahteraan (*welfare state*), hal mana sebagaimana termuat dalam Alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi: ”... untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia,...”

Makna dari tujuan negara sebagaimana termuat dalam Pembukaan UUNRI Tahun 1945 Alinea ke-4 tersebut menunjukkan negara Indonesia bercirikan negara hukum *welfare state*, oleh karena itu dalam penyelenggaraan pemerintahan negara, pemerintah Indonesia harus campur tangan dalam kehidupan sosial ekonomi rakyatnya.

⁵¹ Padmo Wahjono, Loc Cit, h 151.

⁵² Otje Salman dan Anton F.Susanto, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka kembali)*, Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2004, h.156.

Sementara itu Bagir Manan⁵³ berpandangan konsep negara modern pada dasarnya merupakan perpaduan antara konsep negara hukum dan negara kesejahteraan. Dalam konsep negara tersebut tugas negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban saja, akan tetapi memikul tanggung jawab untuk mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum yang sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat.

Selanjutnya Jimly Asshiddiqie⁵⁴ berpendapat bahwa perpaduan antara negara hukum dan negara kesejahteraan diistilahkan oleh beliau sebagai negara hukum kesejahteraan atau *welfaarts rechtsstaat*. Dimana kesejahteraan menurutnya lahir dalam hubungan yang serasi antara kebebasan dan keadilan, sehingga nilai-nilai yang diidealkan dalam kehidupan kolektif umat manusia tidak lain adalah kebebasan (*freedom*), keadilan (*justice*), dan kemakmuran atau kesejahteraan (*prosperity*).

Konsep negara hukum kesejahteraan (*welfaart rechtsstaat*) yang dikemukakan oleh Jimly tersebut, oleh Satjipto Rahardjo⁵⁵ disebut sebagai konsep negara hukum yang membahagiakan rakyatnya, negara yang bersifat progresif, selalu aktif mengambil inisiatif untuk bertindak. Jadi bukan rakyat yang harus meminta-minta untuk dilayani oleh negara, akan tetapi negaralah yang aktif datang kepada rakyat.

Dapat dikatakan bahwa negara hukum kesejahteraan berupaya membebaskan warganya dari ketergantungan pada mekanisme pasar untuk mendapatkan

⁵³ Bagir Manan, *Politik Perundang-undangan Dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisasi Perekonomian*, Fakultas Hukum Unila, Bandar Lampung, 1996, h.16.

⁵⁴ Jimly Assidhiqie, *Konstitusi Ekonomi*, Buku Kompas, Jakarta, 2010, h.372.

⁵⁵ Satjipto Rahardjo, *Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya*, Penerbit Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, h.106.

kesejahteraan dengan menjadikannya sebagai hak setiap warga negara yang dapat diperoleh melalui perangkat kebijakan sosial yang disediakan oleh negara.

Dengan begitu konsep negara hukum kesejahteraan adalah suatu negara yang pemerintahnya bertanggung jawab menjamin bahwa setiap warga negaranya menerima pendapatan minimum dan mempunyai akses sebesar mungkin yang mampu diraih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵⁶

Negara hukum kesejahteraan memberikan ruang kepada pemerintah untuk turut campur dalam kehidupan sosial ekonomi dan sosial masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan rakyatnya. Turut campur tangannya pemerintah tidak terlepas dari pelaksanaan fungsi negara. Fungsi negara dimaksud adalah:⁵⁷

1. Melaksanakan penertiban (*law and order*);
2. Menghendaki kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya;
3. Pertahanan;
4. Menegakkan keadilan.

Sejalan dengan dengan fungsi negara di atas dan keterkaitannya dengan campur tangan pemerintah bilamana dihubungkan dengan tujuan negara khususnya type negara hukum kesejahteraan (*welfare staat*), dapat dikaitkan dengan pandangan Wolfgang Friedman⁵⁸ yang mengkaji persoalan negara hukum dan ekonomi campuran (*mixed economy*) mengemukakan 4 (empat) fungsi negara, yakni:

1. Fungsi penyedia (*provider*);
2. Fungsi pengatur (*regulator*);

⁵⁶ Darmawan Triwibowo dan Sugeng Bahagijo, *Mimpi Negara Kesejahteraan*, Penerbit Perkumpulan Prakarsa, Jakarta, 2007, h.9.

⁵⁷ Moh. Kusnardi dan Bintan R. Saragih, *Ilmu Negara*, Penerbit Perintis Press, Jakarta, 1985, h 221.

⁵⁸ Wolfgang Friedman, *The State and The Rule of Law in A Mixed Economy*, Steven and Sons, London, 1971, h.17. Lihat Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, Penerbit As Publishing, Makassar, 2009, h.74.

3. Fungsi pengusaha (*enterpreneur*); dan
4. Fungsi wasit (*umpire*).

Fungsi negara sebagai penyedia (*provider*), pada umumnya fungsi ini terdapat pada negara hukum kesejahteraan, dimana negara bertanggung jawab untuk menyediakan pelayanan-pelayanan sosial untuk memberikan jaminan standar hidup minimal, adanya upah kerja minimum yang layak, adanya penetapan standar kesejahteraan. Wujud konkret penetapan kebijakan kesejahteraan yakni adanya jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan pensiun, dan lain-lain.

Fungsi negara sebagai pengatur (*regulator*), dalam fungsi ini negara mempunyai kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan. Wujud konkretnya dapat berupa ketentuan-ketentuan dalam pengawasan. Dalam kaitannya dengan perlindungan tenaga kerja di Indonesia, pemerintah melakukan kontrol dalam praktek kontrak kerja bersama melalui tripartit, yakni pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Fungsi negara sebagai pengusaha (*enterpreneur*), dalam fungsi ini negara menjalankan dan bertindak langsung sebagai pelaku ekonomi melalui lembaga pemerintah semi otonomi yang biasa disebut dengan BUMN atau Badan Usaha Milik Negara.

Fungsi negara sebagai wasit (*umpire*), dalam fungsi ini negara tidak bertindak sebagai pelaku melainkan hanya menjadi pengawas atau wasit terhadap pelaku ekonomi lainnya. Dalam hal ini negara mempunyai lembaga-lembaga standar yang dapat menjamin keadilan bagi semua pihak. Negara harus mampu mempertahankan keseimbangan yang memadai antara pelaku dan kelompok-kelompok sosial yang berbeda dalam masyarakat, misalnya melalui lembaga-lembaga arbitrase, Lembaga Tripartit dalam kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan.

H. Teori Perlindungan Hukum.

Kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbescherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”.

Teori perlindungan hukum (*legal protection theory*)⁵⁹ merupakan teori yang fokus kajiannya mengkaji perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang didasarkan pada posisi yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.

Harjono⁶⁰ berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: “perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum”.

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

1. Perlindungan yang bersifat preventif dan
2. perlindungan yang bersifat represif.

⁵⁹ H. Salim HS. dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, h.259.

⁶⁰ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. h.373.

Perlindungan hukum yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya mencegah sementara perlindungan hukum yang represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi masalah.

Perlindungan hukum bagi tenaga kontrak sebagai akibat hukum karena adanya hubungan hukum (hubungan kerja) antara pengusaha dengan pekerja diatur dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal mana dapat dilihat dari konsideran menimbang huruf d UU Ketenagakerjaan.⁶¹

Pada dasarnya dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang-orang yang mempunyai kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dibanding pihak yang lemah. Dimana bentuk perlindungan hukum ini pada prinsipnya merupakan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah.

Suliati Rachmat⁶², dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja mengemukakan bahwa baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan perundang-undangan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sebagai manusia.

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan tenaga kontrak berada pada posisi yang lemah jika dibandingkan dengan pihak perusahaan atau pengusaha. Lemahnya kedudukan pihak tenaga kontrak baik dilihat dari aspek ekonomi, pendidikan

⁶¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.3.

⁶² Suliati Rachmat, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus Pekerja Wanita di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta*, (Disertasi), Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, h.10.

dan sosial yang senantiasa menyelimuti mereka memerlukan perlindungan untuk menjamin hak-haknya.

Perlindungan hukum bagi tenaga kontrak pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak dari tenaga kontrak dari kekuasaan pengusaha mengingat posisi tawar yang tidak seimbang diantara tenaga kontrak dengan pengusaha. Pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan hubungan kerja sesuai dengan keinginannya. Ketidaksamaan kedudukan antara tenaga kontrak dengan pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja memaksa negara ikut turut campur tangan untuk memberikan perlindungan hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon⁶³ menyatakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 (dua) kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Sebaliknya dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonomi, misalnya perlindungan hukum bagi tenaga kontrak terhadap pengusaha.

Pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kontrak sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, dapat dilihat dari pandangan yang dikemukakan oleh Zainal Asikin⁶⁴ yang mengatakan bahwa: “perlindungan hukum bagi tenaga kontrak dari

⁶³ Philipus M. Hadjon, Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Penerapannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi, Peradaban*, Edisi Khusus, Erlangga University Press, Surabaya, 1987, h. 2

⁶⁴ Zainal Asikin dkk, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.

kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan untuk bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis saja”.

Perlindungan hukum bagi tenaga kontrak dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam hubungan kerja, yang biasa disebut dengan jaminan sosial.

I. Kerangka Pikir

Dalam menjalankan hubungan kerja yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja, tenaga kerja senantiasa diperhadapkan dengan suatu resiko, yaitu terjadinya suatu peristiwa yang tidak diketahui dan tidak diharapkan terjadi. Peristiwa dimaksud adalah kemungkinan terjadinya suatu peristiwa kecelakaan kerja, sakit, cacat atau bahkan kematian yang dapat menimpa pekerja pada saat melakukan suatu pekerjaan.

Untuk mengantisipasi peristiwa-peristiwa yang senantiasa dihadapi oleh tenaga kerja pada saat melakukan pekerjaan perlu adanya suatu upaya untuk memberikan perlindungan terhadap peristiwa yang bisa saja menimpa tenaga kerja dengan menyelenggarakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang menjadi kewajiban pihak pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Kewajiban pengusaha untuk menyelenggarakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hak normatif tenaga kerja yang harus dilaksanakan sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk jaminan sosial

yang harus ada dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja sebagaimana yang diatur dan ditetapkan melalui UU Keselamatan Kerja.

Meskipun Undang-undang sudah menetapkan adanya penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang menjadi kewajiban pengusaha sekaligus hak normative tenaga kerja, namun dalam fenomena social yang terjadi di lapangan menunjukkan masih sering dilihat adanya tenaga kerja yang sedang melakukan pekerjaan tidak menggunakan alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, misalnya dalam suatu proyek para tenaga kerja tidak menggunakan helm proyek atau sepatu boot misalnya, padahal pekerjaan yang sedang dilakukan sangat rentan dengan bahaya yang berkaitan dengan keselamatan tenaga kerja untuk terhindar dari terjadi kecelakaan kerja.

Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap adanya penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mendapat pengakuan hukum. Hal ini dapat dilihat Sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 86 UU Cipta Kerja yang menentukan bahwa:” setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral serta perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dengan demikian perlunya perlindungan bagi tenaga kerja juga ditujukan agar produktivitas kerja tetap terjaga serta kesehatan dan keselamatan buruh terjamin, yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja menjadi penting dan wajib untuk dilakukan oleh seluruh perusahaan. Maksudnya bahwa negara menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh perlindungan dalam bidang ketenagakerjaan. Perlindungan

tersebut bertujuan untuk adanya jaminan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja seperti tidak diskriminatif dalam bentuk apapun dalam pelaksanaan hubungan kerja sehingga tercipta kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Mendapatkan perlindungan dalam penyelenggaraan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hak normatif tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja dalam kaitannya dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, karena dengan adanya program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat memberikan jaminan sosial atas keselamatan kerja. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tentunya arus pendapatan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani melalui suatu jaminan sosial.

Tenaga kerja sebagai pihak yang mempunyai kedudukan yang lemah, seringkali dalam melakukan pekerjaannya tidak menggunakan alat-alat pelindung diri sebagaimana yang ditentukan oleh UU Keselamatan Kerja, sehingga hal ini tentunya sangat beresiko bagi keamanan dan kenyamanan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Munculnya peristiwa yang senantiasa rentan menimpa tenaga kerja dalam pelaksanaan suatu pekerjaan tentunya juga akan berdampak pada etos kerja si tenaga kerja.

Adanya penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tentunya berdampak pada pemenuhan terhadap hak atas perlindungan terhadap hak normatif yang bersifat teknis dalam rangka memberikan rasa aman dalam hubungan kerja. Dalam penyelenggaraan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tersebut, pihak perusahaan mempunyai kewajiban dalam menyediakan alat-alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh si tenaga kerja.

Selain menyediakan alat-alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan, pihak Perusahaan juga oleh undang-undang diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu Upaya yang bertujuan untuk mengantisipasi bilamana si tenaga kerja sewaktu-waktu mengalami kecelakaan kerja atau keadaan maupun peristiwa tertentu yang dapat menimpa si tenaga kerja ketika melakukan pekerjaan.

Fenomena dalam lapangan ketenagakerjaan masih sering ditemukan adanya tenaga kerja yang bekerja pada proyek pembangunan konstruksi misalnya tidak memakai alat pelindung diri, seperti helm proyek atau sepatu boot. Hal ini patut diduga terjadi karena perusahaan tempat si tenaga kerja bekerja tidak atau belum menyelenggarakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Sehingga hal ini merupakan pelanggaran-pelanggaran terhadap pemenuhan hak normative tenaga kerja yakni berupa jaminan sosial terhadap timbulnya peristiwa yang bisa saja terjadi menimpa si tenaga kerja pada saat melakukan pekerjaan sebagai suatu resiko yang rentan menimpa si tenaga kerja.

Dalam kaitannya dengan itu, pemerintah mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap kesejahteraan tenaga kerja sebagai konsekuensi sebagai negara hukum yang diaktualkan melalui penetapan perundang-undangan dan sekaligus melakukan pengawasan ketenagakerjaan dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan.

Bilamana dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, maka tujuan daripada pengawasan ketenagakerjaan dalam rangka penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam rangka memastikan si tenaga kerja mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya

menyangkut penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai kewajiban yang dibebankan oleh undang-undang pada pengusaha/perusahaan dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja.

Fenomena lainnya adalah kenyataan di lapangan yang menunjukkan bahwa sering terjadi kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja karena tenaga kerja tidak dibekali dengan alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan yang bergerak dalam berbagai aspek kegiatan ekonomi terutama dalam pelaksanaan proyek-proyek bangunan belum terlaksanan dengan baik.

Dengan hadirnya program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai suatu upaya untuk memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja bertujuan untuk perlindungan atas keselamatan bagi pekerja saat menunaikan tugas untuk melakukan suatu pekerjaan.

Oleh karenanya jika suatu saat terjadi kecelakaan kerja yang menimpa para tenaga kerja, mereka tidak lagi khawatir berlebihan karena telah adanya perlindungan melalui sistem jaminan sosial yang siap untuk menanggulangi baik dalam bentuk pelayanan maupun pemberian santunan bagi tenaga kerja sebagai pengganti berkurangnya atau hilangnya pendapatan Ketika si pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena peristiwa kecelakaan kerja yang menimpanya.

Tindakan nyata dalam pengawasan ketenagakerjaan terhadap penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai suatu upaya dalam memberikan

perlindungan terhadap hak normatif tenaga kerja dalam hal ini menyangkut jaminan sosial adalah merupakan campur tangannya pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap warga negara (tenaga kerja).

Wujud nyata dari campur tangan pemerintah adalah lewat pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang memberikan norma dan arahan dalam pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja khususnya dalam program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan perlindungan terhadap hak-hak dasar atas jaminan sosial terhadap kepesertaan dalam program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta perlindungan jaminan sosial.

Dalam rangka memastikan penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terlaksana dalam perusahaan yang berdampak pada perlindungan terhadap hak atas jaminan sosial, maka pemerintah perlu melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sebagai warga negara.

Dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan nantinya diharapkan akan dapat mengawasi sejauhmana perusahaan melaksanakan kewajibannya dalam menyelenggarakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang merupakan hak normatif tenaga kerja dalam bidang jaminan sosial tenaga kerja terhadap resiko yang dapat menimpa si tenaga kerja pada saat melakukan pekerjaan.

Untuk lebih memberikan gambaran yang jelas terhadap pembahasan dan analisis tentang “*Kajian Yuridis Tentang Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Perusahaan PT. Sinar Wijaya Playwood Industri (SWPI) Di Kabupaten Kepulauan Yapen* dapat dilihat pada Bagan Kerangka Pikir di bawah ini.

J. Bagan Kerangka Pikir

