



Kekaburan Norma Terhadap Perusahaan Yang Lalai Dalam Pemberian Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Bagi Pekerja

Kemas Abdul Aziz

Universitas Muhammadiyah Gresik
kemasabdul_190901@umg.ac.id

Dodi Jaya Wardana

Universitas Muhammadiyah Gresik
dodijayawardana@umg.ac.id

Abstract

In order to improve the welfare of workers, the Government realizes Legal Certainty to provide benefits for workers with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The legal basis, however, should be a foothold for the worker to acquire his rights and not be disqualified for unilateral interests. And vice versa, companies will be cautious because of their policies in legal oversight. This research is legal research using normative legal research methods. The results of the study concluded that there is no firmness from the regulations of Law Number 13 of 2003 for companies that are negligent in providing guarantees for workers.

Keyword: *Blurring of Norms, Guarantees, Workers, Sanctions, Companies*

Abstrak

Demi meningkatkan kesejahteraan pekerja, Pemerintah merealisasikan Kepastian Hukum guna memberikan manfaat bagi pekerja dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Landasan hukum tersebut, seharusnya adalah pijakan bagi pekerja untuk memperoleh hak-hak nya dan tidak didzalimi atas kepentingan sepihak. Begitu juga sebaliknya, perusahaan akan berhati-hati karena kebijakan mereka dalam pengawasan hukum. Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Hasil penelitian menyimpulkan, tidak ada ketegasan dari peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bagi perusahaan yang lalai dalam pemberian jaminan bagi pekerja.

Kata Kunci: Kekaburan Norma, Jaminan, Pekerja, Sanksi, Perusahaan

Pendahuluan

Dalam pemenuhan hak bagi para pekerja merupakan bentuk tanggung jawab dari Perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. lalu ayat (6) huruf a menyebutkan bahwa Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut pekerja dan perusahaan akan saling keterkaitan dalam bidang usaha.

Keterkaitan antara perusahaan dengan pekerja merupakan salah satu bentuk pembangunan masyarakat indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, makmur dan merata. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan tujuan itu untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Irsan, 2016). Demi mewujudkan masyarakat indonesia yang adil, sejahtera, Makmur, dan merata, dibutuhkan pemberian Hak bagi para pekerja yang diatur oleh pemerintah dan dijalankan oleh perusahaan tempat para pekerja ini bekerja. Pemberian Hak bagi pekerja tidak dapat dilaksanakan tanpa adanya peraturan yang dibuat oleh pemerintah terkait jaminan atas pemberian Hak-hak yang dibutuhkan oleh pekerja.

Pemerintah telah merealisasikan adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terkait menjamin hak seseorang untuk bekerja dan pemberian hak atas apa yang telah dikerjakannya. Bahkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia lebih terdahulu menjamin seseorang dalam pemenuhan hak dan menjamin pekerjaan pada warga negara. disebutkan pada Pasal 38 ayat (2) bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Sedangkan, dalam Pasal 71 pemerintah bertanggung jawab untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan, hak asasi manusia baik yang diatur dalam Undang-Undang, maupun hukum internasional.

Landasan hukum tersebut, menjelaskan bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara atau pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya (Husni, 2014). Dengan adanya landasan hukum bagi pekerja dan menjamin akan adanya hak-hak yang akan diberikan, seseorang wajib membuat perjanjian kerja. Setelah adanya perjanjian kerja maka akan ada yang namanya hak dan kewajiban dari pekerja dan perusahaan. Dimana salah satu hak pekerja adalah berhak untuk menerima upah dan mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan kerja.

Pemenuhan Hak bagi pekerja oleh perusahaan sangat penting, karena tidak hanya menjamin kesejahteraan pekerja di tempat bekerja, tetapi juga memastikan agar perusahaan dapat berjalan dengan kondusif. Pekerja yang memahami hak dan kewajibannya akan bekerja dengan tenang, sehingga dapat meningkatkan

produktifitas kerjanya. UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hak-hak yang didapatkan oleh pekerja seperti:

1. Hak memperoleh upah layak Pasal 1 ayat (30), Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan perusahaan sebagai pemberi kerja kepada para pekerja atas pekerja atau jasa yang telah dilakukan.
2. Hak untuk memperoleh perlakuan dan kesempatan yang sama Pasal 5 dan Pasal 6, kedua Pasal ini menerangkan bahwa setiap pekerja harus mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. dan setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha dalam hal ini pemberi kerja tanpa mengalami diskriminasi baik gender, suku, agama, dan ras.
3. Hak mendapatkan pelatihan kerja Pasal 11, dalam Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan, meningkatkan, dan/atau mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai bakat, minat, serta kemampuan masing-masing karyawan dengan memberikan pelatihan kerja.
4. Hak mendapatkan Kesehatan dan keselamatan kerja Pasal 86, hak dan keselamatan kerja yang diterima oleh karyawan antara lain :
 - a. Keselamatan dan Kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai berlandaskan agama
5. Hak mendapatkan kesejahteraan Pasal 99, dalam pasal ini menjelaskan bahwa pekerja beserta keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial .
6. Hak ikut serta dalam serikat buruh Pasal 104, dalam pasal ini menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Selain itu pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selanjutnya dalam Pasal 28I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Dipenuhinya perlindungan hukum terhadap pekerja tentang pemenuhan hak yang dijamin oleh pemerintah dengan mengupayakan pembentukan Undang-Undang yang relevan bagi hak pekerja yang bekerja di perusahaan tempat pekerja melakukan aktivitas bekerja.

Namun, sampai saat ini pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban perusahaan untuk memberikan hak yang semestinya diterima oleh pekerja. Pemberian hak bagi pekerja memang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan sanksi bagi perusahaan telah tertuang dalam Pasal 190 terkait pemberian sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar ketentuan. Adapaun isi dari Pasal 190 ayat (1) dan (2) adalah:

1. Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal

- 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.

Dalam Pasal 190 ayat (1) menjelaskan beberapa hal berikut :

1. Diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
2. Diskriminasi dalam bekerja (Pasal 6);
3. Tidak terpenuhinya persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja (Pasal 15);
4. Pemagangan di luar wilayah Indonesia tidak sesuai aturan (Pasal 25);
5. Pemungutan biaya penempatan tenaga kerja tak sesuai aturan (Pasal 38 Ayat (2));
6. Pemberi kerja tenaga kerja asing tak sesuai aturan (Pasal 45 Ayat (1));
7. Pemberi kerja tidak membayar kompensasi kepada tenaga kerja asing (Pasal 47 Ayat (1));
8. Pemberi kerja tidak memulangkan tenaga kerja asing setelah masa kerja berakhir (Pasal 48);
9. Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87);
10. Perusahaan tidak membentuk lembaga kerja sama bipartit sesuai aturan (Pasal 106);
11. Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan (Pasal 126 Ayat (3));
12. Pengusaha tidak memberikan bantuan kepada tanggungan pekerja yang ditangkap bukan atas dasar aduan pengusaha (Pasal 160 Ayat (1) dan (2))

Adapun sanksi pidana bagi pengusaha atau perusahaan yang melakukan pelanggaran dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 189. Ketentuan mengenai sanksi yang dikenakan terhadap pengusaha/perusahaan diatas tidak menyebutkan dengan adanya pengenaan sanksi bagi pengusaha yang lalai dalam pemberian jaminan pekerja. Jaminan yang dimaksud dalam penulisan ini adalah jaminan ketenagakerjaan yang meliputi tentang pemberian rasa aman bagi pekerja atas risiko finansial akibat kecelakaan atau kerugian lainnya yang mengancam jiwa selama melakukan aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menelaah lebih lanjut terkait lalainya pengusaha/perusahaan dalam pemberian

jaminan bagi pekerja oleh pengusaha/perusahaan yang termasuk pada pemberian hak untuk menjamin rasa aman saat melakukan aktivitas perkerjaan. Keunggulan dalam menggunakan rumusan masalah bentuk pertanyaan ini adalah untuk mengontrol hasil penelitian. Maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan ini yaitu, apa saja norma yang berkaitan dengan pemberian jaminan bagi pekerja oleh perusahaan, dan apa sajakah faktor perusahaan laai dalam memberikan jaminan bagi pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Peter Mahmud Marzuki mengemukakan *Legal Research* adalah penelitian hukum yang menggunakan pendekatan, pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) (Yusviq, dkk. 2022). Dalam pembahasan pertama penulis menjelaskan mengenai pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), dalam metode ini penulis perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dari pengertian tersebut, secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud sebagai *statute* berupa legislasi dan regulasi. Jika demikian, pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi (Yusviq, dkk. 2022).

Pembahasan kedua penulis menjelaskan mengenai pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Dalam membangun konsep hukum dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum (Yusviq, dkk. 2022).

Pengertian Norma Hukum

Adapun pengertian norma (kaidah hukum) dalam arti sempit mencakup asas-asas hukum dan peraturan hukum yang konkret, kata “norma” dalam Kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai aturan atau ketentuan yang mengikat semua atau sebagian warga masyarakat, aturan yang baku, ukuran untuk menentukan sesuatu. Sedangkan kata “kaidah” dalam kamus berarti perumusan asas-asas yang menjadi hukum, aturan tertentu, patokan, dalil (Pusat Bahasa, 2008). Ditinjau dari segi etimologi, kata ‘norma’ berasal dari bahasa Latin sedangkan kata ‘kaidah’ berasal dari bahasa Arab. Norma berasal dari kata *nomos* yang berarti nilai dan kemudian dipersempit maknanya menjadi norma hukum. Sedangkan kaidah dalam bahasa Arab berasal dari kata *qo’idah* yang berarti ukuran atau nilai pengukur (jimly, 2011).

Beberapa ahli hukum menggunakan kedua kata tersebut bersamaan. Menurut Purnadi Purbacarakan dan Soerjono Soekanto, norma atau kaidah adalah ukuran ataupun pedoman untuk perilaku atau bertindak dalam hiduonya (Purnadi, 1982). Menurut Sudikno Mertokusumo kaidah diartikan sebagai peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia itu seyogyanya berperilaku, bersikap di dalam masyarakat agar kepentingan orang lain terlindungi, atau dalam arti sempit

kaidah hukum adalah nilai-nilai yang terdapat dalam peraturan konkret (Sudikno, 2006).

Menurut Jimly Asshiddiqie, norma atau kaidah merupakan pelembagaan nilai-nilai baik dan buruk dalam bentuk tata aturan yang berisi kebolehan, anjuran atau perintah. Baik anjuran maupun perintah dapat berisi kaidah yang bersifat positif atau negatif mencakup norma anjuran untuk mengerjakan atau anjuran untuk tidak mengerjakan sesuatu, dan norma perintah untuk melakukan atau perintah untuk tidak melakukan sesuatu (Jimly, 2011). Dalam arti luas pengertian norma ialah suatu sistem hukum yang berhubungan satu sama lainnya. Dengan demikian, asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagai asas atau sendi hukum, maka asas-asas umum pemerintah yang baik dapat dimaknakan sebagai asas didasarkan pada norma sebagai hukum riil, menggenggam erat etika, kesopanan dan kepatutan berdasarkan norma yang berlaku.

Pengertian Perusahaan

Istilah perusahaan, dalam Perundang-undangan pertama-tama dapat ditemukan dalam Pasal 6 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD): *“Setiap orang yang menyelenggarakan suatu perusahaan, ia pun tentang keadaan kekayaan dan tentang segala sesuatu berkenaan dengan perusahaan itu diwajibkan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, membuat catatan-catatan dengan cara demikian, sehingga sewaktu-waktu dari catatan-catatan itu dapat diketahui segala hak dan kewajibannya.”*

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ayat (6) huruf a menyatakan bahwa perusahaan adalah: *“Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Adapun pengertian perusahaan menurut Molengraaff, *“Bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.”* Kemudian jika ditafsirkan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terangterangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba (Cindawati, 2014).

Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, serta yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Jaminan Terhadap Pekerja

Jaminan adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan terhadap pekerja merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga sudah sewajarnya apabila

kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraan (Gina, 2010). Pemberian jaminan merupakan Langkah awal perlindungan yang bersifat dasar bagi pekerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi.

Ini juga merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi pekerja dan keluarganya akibat terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. Dasar hukum yang utama dalam jaminan terhadap pekerja tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 34 ayat (2) yang menyebutkan bahwa: *"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."*

Pemenuhan jaminan terhadap pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja merupakan kewajiban yang tidak terhindarkan dalam aktivitas bekerja, faktor-faktor yang mendukung untuk pemberian jaminan tersebut dikarenakan untuk kestabilan bidang usaha dengan memperhatikan segala aspek, salah satunya adalah jaminan yang diperoleh oleh pekerja.

Peraturan Perundang-undangan yang Mengatur tentang Jaminan Bagi Pekerja Oleh Pengusaha/Perusahaan.

Teori kepastian hukum Hans Kelsen berpendapat bahwa hukum merupakan sebuah sistem norma yang terukur (Mario, 2019). Norma yaitu pernyataan yang menekankan aspek *das solllen* (seharusnya) dengan menyertakan beberapa peraturan-peraturan tentang apa yang harus dilakukan (*das sein*). Norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisikan berbagai aturan yang bersifat umum dan menjadi pedoman bagi manusia/individu bertingkah laku dalam masyarakat, baik dalam hubungannya dengan sesama individu, maupun dalam hubungan dengan masyarakat. Aturan-aturan tersebut menjadi batasan dalam membebani ataupun melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan tersebut dan pelaksanaan aturan itu menimbulkan suatu kepastian hukum (Winarno, dkk. 2021).

Kepastian Hukum dapat mengandung beberapa arti, yakni kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain wajib untuk tidak kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

Pemberian Jaminan Pekerja yang Terdapat Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

Pelaksanaan pemberian jaminan terhadap pekerja yang melakukan aktivitas bekerja pada perusahaan merupakan tanggung jawab pemerintah dalam

pembentukan Perundang-undangan untuk menjamin adanya Hak atas kesehatan dan keselamatan pekerja pada saat bekerja. Upaya ini diwujudkan dalam sebuah produk Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja di maksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggungjawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah (Rusli, 2011).

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87, yaitu Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak Pekerja dalam Undang-Undang Dasar 1945

Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul yang bertujuan untuk bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Pasal 28 UUD 1945, menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat, dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang. Dalam konteks masyarakat pekerja, kebebasan berserikat ini diartikan membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja kemudian memanfaatkan organisasi tersebut guna kepentingannya secara adil dengan memperoleh perlindungan akan kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat,

namun demikian kebebasan tersebut tidak langsung dapat diterapkan karena kebebasan ini harus diatur terlebih dahulu dengan Undang-Undang.

Dalam hubungan kerja terdapat asas *principle of liberty* (prinsip kebebasan) yang tertuang dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Pasal tersebut menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak perusahaan, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Kewajiban Perusahaan dalam Pemberian Jaminan yang Diatur Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut wajib diberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dalam bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan, karena pada hakikatnya pekerja mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang berpotensi untuk meningkatkan produktifitas dan omset perusahaan. Untuk itu telah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan.

Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 Pasal 15 ayat (1) para pemberi kerja diwajibkan secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Pendaftaran kepesertaan BPJS ketenagakerjaan merupakan suatu kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebanyak 10 orang atau lebih. Pada Pasal 15 ayat (1) menekan kembali bahwa pendaftaran peserta Jaminan Kesehatan bersifat wajib dilakukan oleh pemberi kerja yang dalam hal ini tentu saja perusahaan yang bersangkutan, tanpa terkecuali.

Walaupun perusahaan telah memiliki Kerjasama dengan asuransi swasta lainnya, tetap harus mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Kesehatan. Karena ini merupakan Amanah dari Undang-Undang yang hendaknya dipatuhi dan dilaksanakan sebab dengan telah diundangkannya suatu peraturan Perundang-undangan ke lembaran Negara Republik Indonesia setiap orang dianggap mengetahuinya dan harus mematuhinya serta melaksanakannya seluruh kaidan dan norma (Rosyidi, 2006). Perusahaan sebagai salah satu subjek hukum harus menaati hukum yang berlaku dalam hal ini UU Nomor 24 tahun 2011 sebagai produk hukum tertulis yang bersifat mengikat dan memaksa.

Dengan beberapa peraturan terkait landasan bagi pekerja untuk menerima hak jaminan keselamatan dan Kesehatan yang diperoleh saat bekerja yang diberikan oleh perusahaan dimana pekerja itu melaksanakan aktivitas bekerjanya. Peraturan-peraturan diatas tentu saja mencerminkan perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.

Hambatan dalam Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Pekerja

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain faktor regulasi. Walaupun telah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya. Salah satu celah untuk tidak memberikan jaminan bagi pekerja terdapat pada pengenaan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pemberi kerja, mulai dari sanksi administratif hingga sanksi pidana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Bab XVI Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Penjabaran terkait Pasal-pasal yang tertuang dalam Bab ini lebih jelas akan penulis uraikan sebagai berikut:

1. Pasal 183 ayat (1) : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
2. Pasal 184 ayat (1) : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Pasal 185 ayat (1) : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
4. Pasal 186 ayat (1) : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
5. Pasal 187 ayat (1) : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana

kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

6. Pasal 188 ayat (1) : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
7. Pasal 189 : Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Bagian kedua yakni sanksi administratif tertuang dalam Pasal 190 ayat (1) dan ayat (2) sebagai berikut:

1. Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. Teguran,
 - b. peringatan tertulis,
 - c. pembatasan kegiatan usaha,
 - d. pembekuan kegiatan usaha,
 - e. pembatalan persetujuan,
 - f. pembatalan pendaftaran,
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi,
 - h. pencabutan ijin.

Penjelasan mengenai larangan dalam Pasal 190 yang akan dikenakan sanksi administratif diatas adalah :

- a. Diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
- b. Diskriminasi dalam bekerja (Pasal 6)
- c. Tidak terpenuhinya persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja (Pasal 15)
- d. Pemagangan di luar wilayah Indonesia tidak sesuai aturan (Pasal 25)
- e. Pemungutan biaya penempatan tenaga kerja tak sesuai aturan (Pasal 38 Ayat (2))
- f. Pemberi kerja tenaga kerja asing tak sesuai aturan (Pasal 45 Ayat (1))
- g. Pemberi kerja tidak membayar kompensasi kepada tenaga kerja asing (Pasal 47 Ayat (1))
- h. Pemberi kerja tidak memulangkan tenaga kerja asing setelah masa kerja berakhir (Pasal 48)
- i. Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87)

- j. Perusahaan tidak membentuk lembaga kerja sama bipartit sesuai aturan (Pasal 106)
- k. Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan (Pasal 126 Ayat (3))
- l. Pengusaha tidak memberikan bantuan kepada tanggungan pekerja yang ditangkap bukan atas dasar aduan pengusaha (Pasal 160 Ayat (1) dan (2)).

Dapat diketahui bahwasanya dalam Pasal-pasal pengenaan sanksi bagi perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya sebagai pemberi kerja diatas tidak ada Pasal maupun ayat yang menjadi payung hukum terhadap pelanggaran apabila perusahaan tidak memberikan jaminan pada saat melakukan aktivitas pekerjaan kepada pekerjanya. Tentunya hal ini bertentangan dengan isi dari Pasal 99 dan Pasal 86 di Undang-Undang ini. Adapun isi dari Pasal 99 ayat (1) dan (2) sebagai berikut:

- 1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Isi dari Pasal 86 sebagai berikut:

- 1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan;
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberian jaminan kepada pekerja realitasnya pada saat ini banyak yang masih belum terpenuhi, yang menjadi alasan utama karena kekaburan norma pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini, sebagai Undang-Undang yang mengatur segala hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan sangat disayangkan apabila dalam pengenaan sanksi terhadap perusahaan tidak tertuang dalam Bab sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan.

Selanjutnya merupakan Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/pemberi kerja belum memahami benar betapa berartinya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak

memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja (Philipus, 2005).

Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.

Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk payung hukum bagi pekerja untuk kepastin hukum atas hak dan jaminan atas perolehannya pada saat bekerja. Dengan terealisasinya peraturan perundang-undangan untuk menjamin kepastian hukum atas pemenuhan pemberian hak dan jaminan bagi pekerja, merupakan bentuk kepedulian pemerintah terhadap para pekerja. Akan tetapi, Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan. Antara lain faktor regulasi, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab Sanksi bagi perusahaan. Kekaburan norma yang menjadi dasar atas terjadinya perusahaan tidak memberikan hak dan jaminan terhadap para pekerja, pada pemberian sanksi bagi perusahaan yang melanggar atas pemberian Jaminan kepada pekerja tidak tertulis dalam Bab tersebut. Sehingga tidak ada ketegasan dari peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bagi perusahaan yang lalai dalam pemberian jaminan bagi pekerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.

Demi mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain mengupayakan untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, Khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada Pasal-pasal pengenaan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya dalam pemberian jaminan kepada pekerja. Pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

Referensi

- Asshiddiqie, Jimmly. (2011). *Perihal Undang-Undang*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Cindawati. (2014). *Hukum Dagang dan Perkembangannya*. Palembang. Putra Penuntun.
- Hanjariani, Gina. (2010). *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di Koperasi Karyawan Kendali Harta PT. Coca-Cola Botling Indonesia Central Java*. Jawa Tengah. Perpustakaan UNNES Fakultas Hukum.
- Husni, Lalu. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta. Raja Grafindo.
- Ibrahim, Johnny. (2010). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang. Banyumedia.
- Irsan, dkk. (2016). *Hukum Tenaga Kerja, Suatu Pengantar*. Jakarta. Erlangga
- Julyano, Mario. dan Aditya Yuli Sulistyawan. (2019). Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum. *Jurnal Crespido*, 1(1), 13-23, <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/crepido>.
- Mertokusumo, Sudikno. (2006). *Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar)*. Yogyakarta. Liberty.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2005). *Penelitian hukum*, Edisi Revisi. Jakarta. Kencana.
- _____. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta. Kencana Press.
- Philippus, M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. (2005). *Argumentasi Hukum*. Surabaya. UGM Press
- Purbacaraka, Purnadi dan Soejono Soekanto. (1985). *Perihal Kaidah Hukum*. Bandung. Alumni
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Rosyidi, Muchtar. (2006). *Penuntun Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia, No. 75 tahun 1959).
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia No. 165 Tahun 1999).
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia No. 39 Tahun 2003).
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia No.116 Tahun 2011).