

**PERLINDUNGAN HUKUM KESELAMATAN TENAGA KERJA KONTRAK
DIPERUSAHAAN TANPA JAMINAN SOSIAL MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Edy Sumarno

Staf Pengajar Fakultas Hukum, Universitas Panca Marga Probolinggo
Jl. Yos Sudarso, No.107, Pabean, Dringu, Probolinggo, Jawa Timur 67271

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hukum keselamatan tenaga kerja kontrak diperusahaan tanpa jaminan social menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif-empirik. Permasalahan mendasar pada penelitian ini adalah Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial. Oleh karena itu, Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial. Perlindungan hukum tenaga kerja kontrak yang tidak terdaftar dalam jaminan sosial, perusahaan tidak memberikan fasilitas hak terhadap tenaga kerja, sebagaimana di amanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Jika tenaga kerja kontrak yang tidak terdaftar dalam perlindungan jaminan sosial sebaiknya perusahaan dapat memberikan fasilitas kesehatan dan perlindungan, Jika terdapat kecelakaan kerja dan tenaga kerja kontrak agar proaktif untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang ditanggung sendiri, yang kemudian dapat dialihkan menjadi tanggungan perusahaan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Jaminan Sosial

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut Undang-Undang

Dasar 1945), khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Untuk

melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu tertimpa ketidak beruntungan. Kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan. Dimana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidakpastian.

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja,

sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja sesuai kelompok jenis usaha

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja Kemudian didalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 4 Ayat (1) dikatakan program

jaminan social tenaga kerja sebagaimana dimaksud pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang. Diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50,000,000,- (lima puluh juta rupiah).

B. Rumusan Masalah

Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial ?

C. Pembahasan

Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Kontrak yang mengalami Kecelakaan Kerja.

Salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan kerja terletak pada persoalan kepesertaan. Sebagaimana diketahui, prinsip jaminan kecelakaan kerja adalah asuransi sosial, yang menyadarkan programnya pada pembiayaan secara kolektif dan sesuai fitrah manusia madani (*civil society*) yang selalu mengutamakan kepentingan bersama. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa semakin banyak peserta jaminan kecelakaan kerja akan membawa pengaruh pada semakin efektif dan efisiennya BPJS Ketenagakerjaan

dalam menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan kerja.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, penyelenggaraan jaminan kerja dilakukan secara Nasional, dan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional secara jelas telah mewajibkan setiap orang untuk ikut serta dalam program jaminan kecelakaan kerja. (Andika Wijaya,2018:74). Kepesertaan yang bersifat wajib demikian sesuai dengan bunyi ketentuan pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (disingkat Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang menyatakan bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial.

Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional memberikan pengertian terhadap kata “Peserta” sebagai setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Secara khusus, pasal 30 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional memberikan pengertian “Peserta” Jaminan Kecelakaan Kerja sebagai seseorang yang telah membayar iuran. Berdasarkan redaksi pasal 30 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional tersebut,

kepesertaan jaminan kecelakaan kerja memiliki keterkaitan dengan pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menentukan bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program jaminan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan. Ketentuan yang bersifat imperative, yaitu ketentuan yang mewajibkan pemberi kerja selain penyelenggara Negara untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan, juga berlaku bagi setiap orang yang bekerja. Hal tersebut tersirat secara tegas pada ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menentukan bahwa setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai peserta dalam program jaminan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 memberikan ketegasan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Untuk melaksanakan bunyi undang-undang tersebut, terutama kewajiban untuk pengusaha, maka ditetapkan beberapa hal sebagai berikut (lihat pasal 18

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992):

1. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya
2. Pengusaha wajib memiliki daftar upah beserta perubahan-perubahannya.
3. Pengusaha wajib memiliki daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
4. Pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggara program jamsostek kepada Badan Penyelenggara.

Daftar keluarga merupakan keterangan penting sebagai bahan untuk menetapkan siapa yang berhak atas jaminan dan santunan. Hal ini untuk mencegah agar hak tersebut tidak jatuh kepada orang lain yang bukan keluarganya. Daftar upah diperlukan untuk menentukan besarnya iuran dan jaminan atau santunan yang menjadi hak tenaga kerja. Daftar kecelakaan kerja diperlukan untuk mengetahui tingkat keparahan dan frekuensi kecelakaan kerja di perusahaan, yang gunanya untuk tindakan preventif dan pelaksanaan pembayaran atau santunan.

Jika dalam menyampaikan data-data tentang hal-hal yang disebutkan di atas (oleh pengusaha) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar

sebagai peserta program Jamsostek, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Sementara itu jika hal itu menyebabkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan pembayaran jaminan tersebut. Namun sebaliknya, jika hal tersebut mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada badan penyelenggara. Penahapan kepesertaan program Jamsostek ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Dalam hal perusahaan belum ikut serta program Jamsostek disebabkan adanya penahapan kepesertaan sebagaimana dimaksud diatas, maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja pada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Tata cara pelaksanaan hak tenaga kerja sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan oleh menteri. Penahapan ini disesuaikan dengan kemampuan masyarakat, terutama kemampuan perusahaan dalam membiayai keikutsertaannya dalam program Jamsostek. Pada prinsipnya semua tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan Jamsostek. Dengan adanya penahapan kepesertaan dan tidak diberlakukannya lagi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951, maka

terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja. Sesuai dengan prinsip risiko, (*resque professional*) diman risiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab perusahaan, maka pengusaha yang belum ikut serta dalam JAMSOSTEK tetap bertanggungjawab atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya.

Terhadap pelanggaran ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 dapat diancam dengan Pidana. Dalam pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam: Pasal 3 dan 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992

- (1) Untuk memberikan perlindungan, kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- (2) Setiap tenaga kerja berhak atas jamian sosial tenaga kerja

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992

- (1) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud

pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan. Tindak pidana yang dimaksud adalah pelanggaran.(Koesparmono Irsyan,Armansyah, 2018:217)

Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena 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 (pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). Tenaga kerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak

memperoleh jaminan kecelakaan kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir (pasal 50 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993). Hak atas jaminan kecelakaan kerja diberikan bila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir (pasal 50 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).

Kecelakaan yang terjadi pada saat tersebut dibawah ini tidak termasuk sebagai kecelakaan kerja, yaitu:

- a) Waktu cuti
- b) Di tempat perkemahan,/atau mers
- c) Di luar waktu kerja
- d) Meninggalkan tempat kerja untuk keperluan pribadi
- e) Disengaja.

Pengertian tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja meliputi berikut ini:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak; dan untuk keperluan perhitungan bayaran jaminan kecelakaan kerja pemegang dan murid dianggap menerima upah sebesar upah sebulan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama pada perusahaan yang bersangkutan.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborongan adalah perusahaan; dan untuk keperluan perhitungan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja pemborongan

dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang pekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan

3. Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan, dan untuk keperluan perhitungan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja, narapidana dianggap menerima upah sebesar upah sebulan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama.

Iuran merupakan bagian fundamental dalam proses berjalannya kepesertaan jaminan kecelakaan kerja. Pengertian iuran menurut pasal 1 angka (10) Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan atau pemerintah. Dalam konteks jaminan kecelakaan kerja, iuran dijelaskan sebagai sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta dan atau pemberi kerja.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, peserta pada jaminan kecelakaan kerja ada 2 (dua), yaitu peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan peserta bukan penerima upah.

1. Ketentuan iuran jaminan kecelakaan kerja secara umum

Ketentuan mengenai iuran jaminan kecelakaan kerja secara umum diatur dalam Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial

Nasional. Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja. Adapun pengertian upah menurut pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.

Besarnya iuran sebagai mana dimaksud pada pasal 34 ayat (1) tersebut bervariasi untuk setiap kelompok pekerja sesuai dengan resiko lingkungan kerja. Berdasarkan memori penjelasan atas pasal 34 ayat (3) Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, variasi besarnya iuran disesuaikan dengan tingkat resiko lingkungan kerja dimaksudkan pula untuk mendorong pemberi kerja menurunkan tingkat resiko lingkungan kerjanya dan terciptanya efisiensi usaha. Dengan demikian, berlaku suatu prinsip dalam menentukan besaran iuran

jaminan kecelakaan kerja, yaitu “semakin besar resiko lingkungan kerja, semakin besar pula iuran jaminan kecelakaan kerja”.

2. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi peserta Penerima Upah

Pada prinsipnya, iuran jaminan kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah dibagi dalam beberapa kelompok yang disesuaikan dengan tingkat resiko lingkungan kerja. Semakin besar resiko lingkungan kerja, semakin besar pula iuran yang dihitung dari persentase tertentu dari nilai upah. Sebagai contoh, upah yang diterima oleh pekerja pada perusahaan perdagangan boleh jadi sama dengan upah yang diterima oleh pekerja pada pabrik bahan peledak, bahan petasan, dan pabrik kembang api. Akan tetapi, iuran jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang bekerja pada pabrik bahan peledak, bahan petasan, dan pabrik kembang api lebih tinggi dari pada iuran pekerja pada perusahaan perdagangan oleh karena lingkungan pekerja pada pabrik bahan peledak, bahan petasa, dan pabrik kembang api memiliki resiko yang lebih tinggi dari pada resiko kerja pada organisasi-organisasi keagamaan. Ketentuan mengenai penggolongan tingkat resiko kecelakaan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015

Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menentukan bahwa iuran jaminan kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat resiko lingkungan kerja, meliputi :

- a. Tingkat resiko sangat rendah : 0,24 % (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan;
- b. Tingkat resiko rendah : 0,54 % (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan;
- c. Tingkat resiko sedang : 0.89 % (nol koma delapan puluh Sembilan persen) dari upah sebulan
- d. Tingkat resiko tinggi : 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan, dan
- e. Tingkat resiko sangat tinggi : 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

Pasal 16 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menggariskan bahwa: “*Besarnya iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS ketenagakerjaan dengan berpedoman dalam kelompok tingkat resiko lingkungan kerja sebagaimana tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan pemerintah*”.

Peraturan pemerintah yang dimaksud di sini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. Lampiran I Peraturan Pemerintah Nomor. 44 Tahun 2015 menguraikan

secara terperinci kelompok tingkat resiko lingkungan kerja yang dapat dijadikan pedoman bagi besaran iuran jaminan kecelakaan kerja. Berdasarkan pedoman tersebut, muncul sebuah ketentuan yang bersifat imperatif di mana iuran jaminan kecelakaan kerja wajib dibayarkan oleh pemberi kerja selain penyelenggara Negara.

Harus diperhatikan bahwa pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja sebagaimana di atas diperhitungkan berdasarkan persentase tertentu (berdasarkan resiko lingkungan kerja) dari upah. secara umum, upah yang dimaksud adalah upah per bulan, yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam praktis, tidak semua pekerja menerima upah dalam sistem bulanan, sebagaimana kita ketahui ada upah yang dibayarkan secara harian, borongan dan lain lain. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 memberikan jalan keluar yang dapat dijadikan pedoman bagi pekerja penerima upah di luar penerima upah bulanan, yaitu sebagai berikut.

- a. Apabila upah dibayarkan secara harian maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dihitung dari upah sehari dikalikan 25 (*vide* pasal 19 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015).
- b. Apabila upa dibayarkan secara borongan atau satuan hasil, maka upah sebulan sebagai dasar

pembayaran iuran dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir (*vide* pasal 19 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015)

- c. Apabila pekerja tergantung pada keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir (*vide* pasal 19 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015)

Tata cara pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja yang berlaku bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dilaksanakan dengan membebaskan suatu kewajiban tertentu kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara. Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional secara tegas menggariskan bahwa setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menabahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada badan penyelenggara jaminan sosial secara berkala. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menentukan secara khusus melalui pasal 21 ayat (1) yang berbunyi: *Pemberi kerja selain penelenggara Negara wajib menyetor iuran jaminan kecelakaan kerja yang menjadi kewajibannya kepada BPJS ketenagakerjaan.*

Pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib membayar iuran tersebut, paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan dengan melampirkan data pendukung seluruh pekerja dan dirinya. Apabila tanggal 15 jatuh pada hari libur, maka iuran dibayarkan pada hari kerja berikutnya.

Pada praktiknya, ada kasus dimana pemberi kerja selain penyelenggara Negara lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana ketentuan pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. Kelalaian juga bisa terjadi dalam bentuk keterlambatan membayar iuran jaminan kecelakaan kerja secara tepat waktu sesuai ketentuan pasal 21 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. Kelalaian dalam bentuk keterlambatan membayar iuran jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan jadwal yang berlaku akan dikenakan hukuman berupa denda. Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menentukan bahwa keterlambatan pembayaran iuran bagi pemberi kerja selain penyelenggara Negara dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar oleh pemberi kerja selain penyelenggara Negara denda akibat keterlambatan iuran tersebut ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja selain penyelenggara

Negara dan pembayarannya dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran iuran bulan berikutnya.

Jamsostek bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 yang mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, yaitu pada tanggal 16 Agustus 1999. pengusaha wajib mengikutsertakan :

- a. Tenaga kerja harian lepas,
- b. Tenaga kerja borongan, dan
- c. Tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dalam jaminan sosial tenaga kerja seperti berikut:
 - a) Bila tenaga kerja harian lepas, borongan atau perjanjian kerja waktu tertentu, bekerja kurang dari 3 (bulan), maka program Jamsostek yang wajib diikutseratakan adalah:
 - a.1 jaminan kecelakaan kerja
 - a.2 jaminan kematian
 - b) Bila tenaga kerja harian lepas, borongan atau perjanjian kerja waktu tertentu, bekerja selama 3 (tiga) bulan terus menerus atau lebih, maka program jamsostek yang wajib diikutsertakan adalah:
 - b.1 jaminan kecelakaan kerja
 - b.2 jaminan kematian
 - b.3 jaminan hari tua
 - b.4 jaminan pemeliharaan kesehatan.

Kewajiban ini berlaku terhitung sejak tenaga kerja harian lepas dan borongan (tidak termasuk tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu) telah bekerja melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut. (Hardijan Rusli, 2016:113)

Faktor Penghambat Perusahaan

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H

dan Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomi serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.

Pembentukan Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk melaksanakan program Jaminan Sosial di seluruh Indonesia. Dengan Undang-Undang ini dibentuk BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Kemudian ketentuan Pasal 12 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu “Daftar pekerja/buruh.

sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh” dalam hal ini adalah ketentuan mengenai perjanjian kerja harian atau lepas.

Meski telah dikeluarkan ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta jaminan sosial, masih ada hambatan yang dihadapi setiap perusahaan, hambatan tersebut berupa pembebanan biaya kepada perusahaan sebesar 3,7% (tiga koma tujuh persen) sehingga lebih besar biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan jika tenaga kerja kontrak juga ikut didaftarkan kedalam program jaminan sosial.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan (pasal 3 ayat 2 dan pasal 4 ayat 1). Kewajiban mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja bagi setiap perusahaan ini dibatasi dengan ketentuan bahwa hanya pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan (pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993). Pengertian

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

Sanksi atas tidak dipenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan yang diwajibkan, bila telah diberikan peringatan, tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya adalah dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan izin usaha (pasal 47 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993). Selain sanksi administrasi, maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 memberikan hukuman kurungan atas pelanggaran dari kewajiban menyelenggarakan jamsostek selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah (pasal 29).

Dalam hal terjadi pengulangan tindak pidana untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.

D. Penutup

Kesimpulan

Perlindungan hukum tenaga kerja kontrak yang tidak terdaftar dalam jaminan sosial, perusahaan tidak memberikan fasilitas hak terhadap tenaga kerja, sebagaimana di amanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk BPJS Ketenagakerjaan sebagai pengawas yang berwenang untuk lebih mengontrol perusahaan atau pemberi kerja yang masih lalai dalam menaati peraturan pemerintah dalam memberikan sanksi administratif dengan sungguh-sungguh tanpa mengenyampingkan keselamatan tenaga kerja yang masih belum terdaftar program jaminan sosial.

Jika tenaga kerja kontrak yang tidak terdaftar dalam perlindungan jaminan sosial sebaiknya perusahaan dapat memberikan fasilitas kesehatan dan perlindungan, Jika terdapat kecelakaan kerja dan tenaga kerja kontrak agar proaktif untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang ditanggung sendiri, yang kemudian dapat dialihkan menjadi tanggungan perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku-Buku :

- Abdul Khakim, 2017, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rachmadi Usman, 2016, *Penyelesaian sengketa diluar Pengadilan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Andika Wijaya, 2017, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti, 2017, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Roesparman Irsyan dan Armasyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*: PT. Gelora Askara Pratama.
- Soerdjono, 2016, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Rajawali.
- Yuliestiena Masriani, 2016, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Rajawali.
- Philipus M. Hadjon, 2016, *Pengantar Ilmu Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Philipus M. Hadjon, 2017, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Lalu Husni, 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Payaman Simanjuntak, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Adrian Sutedi, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.

Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Ilmu Perburuhan*, Jakarta: Jambatan.

Budiono, 2012, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Soepomo, 2007, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. jambatan

undang-undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.