

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS TENTANG PERLINDUNGAN KECELAKAAN KERJA BAGI TENAGAKERJA

#### A. Makna Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian istilah tenaga kerja adalah:<sup>21</sup>

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Secara khusus Halim memberikan pengertian tenaga kerja adalah:<sup>22</sup>

1. Bekerja pada atau untuk perusahaan;
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh pengusaha;
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu.

Menurut ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja, bahwa:<sup>23</sup>

“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Adapun pengertian karyawan yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih di identikkan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau

---

<sup>21</sup> Abdul Khakim, Op cit, hlm. 2

<sup>22</sup> Ibid

<sup>23</sup> Ibid. hlm. 3

tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya, sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri.<sup>24</sup>

Dalam konteks penggunaan istilah didalam skripsi memilih istilah tenaga kerja dan pekerja. Berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.

## **B. Pengertian Perlindungan dan Macam-macam Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja**

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).<sup>25</sup>

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid. hlm.1

<sup>25</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika,2006) hlm.49

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm.269

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”.<sup>27</sup>

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.<sup>28</sup>

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan tenaga kerja agar apa yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.<sup>29</sup>

Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan

---

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Ibid, hlm.270

<sup>29</sup> Zainal asikin et al, *Dasar-dasar hukum perburuhan* (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada,2010) hlm. 95-96

yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.<sup>30</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon definisi dari perlindungan hukum yaitu perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaedah yang akan dapat melindungi satu hal dari hal lainnya.<sup>31</sup> Berkaitan dengan tenaga kerja, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari tenaga kerja

Menurut Philipus M. Hadjon, dibedakan menjadi dua macam perlindungan hukum yaitu, perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.<sup>32</sup>

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yuridis dan segi sosial ekonomis.

---

<sup>30</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989) hlm.102.

<sup>31</sup> Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987) hlm.2

<sup>32</sup> *Ibid.*

Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.<sup>33</sup>

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha<sup>34</sup>

Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni “Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi tenaga kerja terhadap pengusaha”<sup>35</sup>

Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang ada 2 (dua) aspek :<sup>36</sup>

1. Tenaga Kerja itu Sendiri;

---

<sup>33</sup> Asri Wijayanti. *Hukum ketenaga kerjaan pasca reformasi*, cet.3 (jakarta:sinar Grafika,2013) hlm.8

<sup>34</sup> Ibid.hlm.9

<sup>35</sup> Ibid, Asri Wijayanti. hlm.10

<sup>36</sup> Sugiman. *hak-hak perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. hlm.80

2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu :

- a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja:
  - 1) Hubungan Kerja tetap
  - 2) Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu - hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
  - 3) Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.
- b. Pengupahan

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini secara tegas diamatkan pada pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa:

“Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Motivasi utama seorang pekerja bekerja di perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karier. Salah satunya peningkatan penghasilan dari upah atau gaji merupakan salah satu hak dasar pekerja yang bersifat sensitif, karenanya tidak jarang dapat menimbulkan perselisihan.

Kebijakan pengupahan yang melindungi tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, meliputi:

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 6) denda dan potongan upah;
- 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 8) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- 9) Upah untuk pembayaran pesangon;
- 10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

## 2. Macam-macam Perlindungan Hukum Bagi tenaga kerja

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan.<sup>37</sup>

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu, yakni:

1. salah satu pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan ((pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5)

---

<sup>37</sup> Abdul Khakim, Op cit, hlm. 99.

3. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)
5. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya [pasal 12 ayat (3)].
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31).
7. setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama [Pasal 86 ayat (1)].
8. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [Pasal 88 ayat (1)].
9. Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja [pasal 99 ayat (1)]
10. setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja [pasal 104 ayat (1)]

perlindungan hukum bagi tenaga kerja menurut Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Iman Soepomo dalam Abdul Khakim, Op cit, hlm. 61.



#### a. **Perlindungan ekonomis**

perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang.

#### b. **Perlindungan sosial**

perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Karena sifatnya yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat

memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan "hukum umum" (Publiek-rechtelijk) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut :

1. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
2. Tenaga Kerja Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003.

### **c. Perlindungan teknis**

perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan

kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku<sup>39</sup>

Perlindungan tenaga kerja 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 lingkungan kerja itu, dengan demikian maka perlindungan tenaga kerja ini mencakup:<sup>40</sup>

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma Kesehatan Kerja dan *Heigiene* Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *heigiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan tenaga kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan tenaga kerja;
- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja

<sup>39</sup> Ibid. Iman Soepomo dalam Abdul Khakim.

<sup>40</sup> G.kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, cet I, (bandung:Armico, 1982) hlm. 43-44

wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;

- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

### C. Perlindungan Kecelakaan kerja

Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel ditempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercemin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.<sup>41</sup>

Pengertian Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja

Dessler mengatakan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok, yaitu:<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Rijuna dewi, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals medan plant*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNiversitas Sumatera Utara Medan, 2006.

<sup>42</sup> Dessler, gary, *Manajemen personalia* (jakarta:Erlangga, 2007) hlm. 54

1. Moral. para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama kali semata-mata atas dasar kemanusiaan. mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
2. Hukum. terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal Keselamatan dan kesehatan kerja. dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda, dan para *supervisor* dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan dan penyakit fatal;
3. Ekonomi. Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja. Asuransi kompensasi tenaga kerja ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Robiana modjo, manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. Pengurangan *Absentisme*. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka resiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga tenaga kerja yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja semangkin berkurang;
2. Pengurangan Biaya Klaim kesehatan. tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerjanya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga semangkin mangkin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka;
3. Pengurangan *Turnover* pekerja. Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas kepada tenaga kerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan tenaga kerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya;
4. Peningkatan Produktivitas, Baik secara individual mauoun bersama-sama, program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.<sup>43</sup>

Malthis dan jackson menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Robiana modjo. *Modul promosi kesehatan dan keselamatan kerja*, www.staff.ui.ac.id, diakses 28 September 2015, jam 20.00 WIB.

1. Penurunan biaya premi asuransi;
2. Menghemat biaya litigasi;
3. Lebih sedikitnya uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk waktu kerja mereka yang hilang;
4. Biaya yang lebih rendah untuk melatih tenaga kerja yang baru;
5. Menurunnya lembur;
6. meningkatnya produktivitas.

### 1. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja menurut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 86 dan pasal 87)
  1. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
    - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
    - b. Moral dan kesusilaan; dan
    - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
  2. Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
  3. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

---

<sup>44</sup> Robert L et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Salemba Empat,2002) hlm.27*

- 1) Untuk pengawasan berdasarkan undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan (pasal 7).
  - 2) Pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik, baik dari tenaga kerja yang akan di terimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya (pasal 8 ayat 1)
  - 3) Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur (pasal 8 ayat 2)
- c. Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan
- 1) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja (pasal 23 ayat 2)
  - 2) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja (pasal 23 ayat 3)

#### **D. Macam-macam Jaminan Sosial yang diberikan kepada Tenaga kerja**

##### **1. Sejarah Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan berlakunya Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011

tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial, maka program jamsostek (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) melebur dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional.<sup>45</sup>

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk kalangan tenaga kerja. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat di sektor formal.<sup>46</sup>

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 tahun 1952 jo. PMP Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan kesehatan Buruh, PMP Nomor 15 tahun Tahun 1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), dan diberlakukannya Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.<sup>47</sup>

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan, maupun cara penyelenggaraan, pada tahun

---

<sup>45</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm. 115

<sup>46</sup> Ibid

<sup>47</sup> Abdul Khakim. Ibid hlm 116



1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP Nomor 34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK, yaitu Perum Astek.<sup>48</sup>

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek), yang ditindak lanjuti dengan menetapkan PT jamsostek (Persero) sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui PP Nomor 36 Tahun 1995. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.<sup>49</sup>

Akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Selanjutnya, pada tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.<sup>50</sup>

Munculnya UU SJSN ini juga dipicu oleh UUD 1945 dan perubahannya Tahun 2002 dalam pasal 5 ayat (1) dan (2); Pasal 20; pasal 28H ayat (1), (2), dan (3); serta pasal 34 ayat (1) dan (2) mengamanatkan untuk mengembangkan Sistem

---

<sup>48</sup> Ibid

<sup>49</sup> Ibid

<sup>50</sup> Ibid

Jaminan Sosial Nasional. Pengesahan dan pengundangan UU SJSN telah melalui proses panjang, dari tahun 2000 hingga tanggal 19 oktober 2004. Diawali dengan Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2000, dimana Presiden Abdurahman Wahid menyatakan tentang Pengembangan Konsep SJSN. Pernyataan Presiden tersebut direalisasikan melalui upaya penyusunan konsep tentang Undang-Undang Jaminan Sosial (UUJS) oleh kantor Menteri Taskin Nomor 25-KEP/MENKO/KESRA/VIII/2000, tanggal 3 Agustus 2000 tentang pembentukan Tim Penyempurnaan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sejalan dengan pernyataan presiden, DPA RI melalui pertimbangan DPA RI Nomor 30/DPA/2000, tanggal 11 oktober 2000, menyatakan perlu segera dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera.<sup>51</sup>

Dalam laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI tahun 2001 dihasilkan Putusan Pembahasan MPR RI yang menugaskan Presiden RI untuk “membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu”.<sup>52</sup>

Pada tahun 2001 Waki Presiden RI Megawati Soekarno putri mengarahkan skretaris Wakil Presiden RI membentuk kelompok kerja Sistem Jaminan Sosial Nasional (Pokja SJSN).<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Abdul Khakim. Ibid hlm 117

<sup>52</sup> Ibid. hlm 117

<sup>53</sup> Ibid hlm 117

Sebagai tindak lanjut ketentuan pasal 5 ayat (1) dan pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan transformasi keempat BUMN, yaitu PT Jamsostek (Persero), PT Askes (Persero), PT Taspen (Persero), dan PT Asabri (Persero) melalui Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Berdasarkan ketentuan pasal 5 ayat (2) dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 dinyatakan bahwa BPJS dibagi dalam dua jenis, yaitu:

1. **BPJS Kesehatan**, menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
2. **BPJS Ketenagakerjaan**, menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Beberapa keunikan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini:

**Pertama**, menetapkan BPJS sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden (pasal 7). Jadi, bukan lagi statusnya sebagai badan hukum privat berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

**Kedua**, menetapkan orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan wajib menjadi peserta jaminan sosial (pasal 14)

**Ketiga**, bahwa per tanggal 1 januari 2014:

1. PT Askes (Persero) berubah menjadi BPJS Kesehatan, dan beroperasi sama per tanggal 1 januari 2014 [Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011].
2. PT Jamsostek (persero) berubah menjadi BPJS ketenagakerjaan, tetapi beroperasi paling lambat mulai tanggal 1 juli 2015 [pasal 64 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011]

**Keempat**, menetapkan BPJS sebagai badan hukum publik yang memiliki kewenangan:

1. Mengenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis atau denda kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan penyelenggaraan jaminan sosial.
2. Meminta pengenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu terhadap pemerintah, pemerintah provinsi, atau pemerintah kabupaten/kota kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan dalam penyelenggaraan jaminan sosial.
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan dalam penyelenggaraan jaminan sosial.<sup>54</sup>

## 2. Macam-macam Jaminan Sosial

Menurut Soepomo dalam Asikin (1993: 76) perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

### a. Perlindungan ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

### b. Perlindungan sosial

yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

### c. Perlindungan teknis

yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>55</sup>

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-sebaiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika peran pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan

---

<sup>54</sup> Abdul Khakim, Ibid hlm. 119

<sup>55</sup> Abdul Khakim, Ibid hlm 103

dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.<sup>56</sup>

Jenis Program Jaminan Sosial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai berikut.<sup>57</sup>

<b>Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial</b>	
<b>BPJS Ketenagakerjaan</b>	<b>BPJS Kesehatan</b>
(1)	(2)
Jaminan Kecelakaan Kerja	-
Jaminan Hari Tua	-
Jaminan kematian	-
-	Jaminan Kesehatan
Jaminan Pensiun	-

### **1. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Program Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan perlindungan atas resiko-resiko 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.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> Ibid

<sup>57</sup> Ibid hlm. 119

<sup>58</sup> <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-%28JKK%29.html>

Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, dan mengacu pada table sebagai berikut:<sup>59</sup>

No.	Tingkat Resiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
1.	Tingkat risiko yang sangat rendah	0,24 % dari upah sebulan
2.	Tingkat risiko yang rendah	0,54 % dari upah sebulan
3.	Tingkat risiko yang sedang	0,89 % dari upah sebulan
4.	Tingkat risiko yang tinggi	1,27 % dari upah sebulan
5.	Tingkat risiko yang sangat tinggi	1,74 % dari upah sebulan

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.<sup>60</sup>

Manfaat yang diberikan, antara lain:

<sup>59</sup> Ibid

<sup>60</sup> Ibid

NO.	Manfaat	Keterangan
1.	<p><b>Pelayanan kesehatan</b> (perawatan dan pengobatan), antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pemeriksaan dasar dan penunjang;</li> <li>• perawatan tingkat pertama dan lanjutan;</li> <li>• rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah;</li> <li>• perawatan intensif (HCU, ICCU, ICU);</li> <li>• penunjang diagnostic;</li> <li>• pengobatan dengan obat generik (diutamakan) dan/atau obat bermerk (paten)</li> <li>• pelayanan khusus;</li> <li>• alat kesehatan dan implant;</li> <li>• jasa dokter/medis;</li> <li>• operasi;</li> <li>• transfusi darah (pelayanan darah); dan</li> <li>• rehabilitasi medik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis (<i>medical need</i>).</li> <li>• Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan (trauma center BPJS Ketenagakerjaan).</li> <li>• Penggantian biaya (<i>reimbursement</i>) atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah <i>remote area</i> atau didaerah yang tidak ada trauma center BPJS Ketenagakerjaan. Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.</li> </ul>
2.	<p><b>Santunan berbentuk uang</b>, antara lain:</p>	

	<p><b>a) Penggantian biaya pengangkutan</b>, peserta yang mengalami kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angkutan darat/sungai/danau diganti maksimal Rp1.000.000,- (satu juta rupiah).</li> <li>• Angkutan laut diganti maksimal Rp1.500.000 (satu setengah juta rupiah).</li> <li>• Angkutan udara diganti maksimal Rp2.500.000 (dua setengah juta rupiah).</li> </ul>	<p>Perhitungan biaya transportasi untuk kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti/kuitansi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan</p>
	<p><b>b) Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)</b>, dengan perincian penggantian, sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah.</li> <li>• 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah.</li> <li>• 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah.</li> </ul>	<p>Dibayarkan kepada pemberi kerja (<b>sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja</b>) selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat.</p>
	<p><b>c) Santunan Kecacatan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cacat Sebagian Anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.</li> <li>• Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.</li> <li>• Cacat Total Tetap = 70% x 80 x upah sebulan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenis dan besar persentase kecacatan dinyatakan oleh dokter yang merawat atau dokter penasehat yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan</li> </ul>



		<p>RI, setelah peserta selesai menjalani perawatan dan pengobatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabel kecacatan diatur dalam Lampiran III Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.</li> </ul>
	<p><b>d) Santunan kematian dan biaya pemakaman</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Santunan Kematian sebesar = 60 % x 80 x upah sebulan, sekurang kurangnya sebesar Jaminan Kematian.</li> <li>• Biaya Pemakaman Rp3.000.000,-.</li> <li>• Santunan berkala selama 24 bulan yang dapat dibayar sekaligus= 24 x Rp200.000,- = Rp4.800.000,-.</li> </ul>	
3.	<p>Program Kembali Bekerja (<i>Return to Work</i>) berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berpotensi mengalami kecacatan, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.</p>	
4.	<p>Kegiatan Promotif dan Preventif untuk mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.</p>	
5.	<p>Rehabilitasi berupa alat bantu (<i>orthese</i>) dan/atau alat ganti (<i>prothese</i>) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh</p>	

	Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.	
6.	Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp12.000.000,- (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.	
7.	Terdapat masa kadaluarsa klaim 2 tahun sejak kecelakaan terjadi dan tidak dilaporkan oleh perusahaan.	

Sedangkan untuk persentase cacat tetap sebagian dan cacat-cacat lainnya berdasarkan PP No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian sebagai berikut :

Cacat Tetap Sebagian	% X Upah
Lengan kanan dari sendi bahu kebawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	40
Lengan kiri dari sendi bahu kebawah	35
Lengan kanan dari atau dari atas siku kebawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	35
Lengan kiri dari atau dari atas siku kebawah	30
Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan kebawah	32
Tangan kiri dan atau dari atas pergelangan kebawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	28
Kedua belah kaki dari pangkal paha kebawah	70
Sebelah kaki dari pangkal paha kebawah	35
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
Kedua belah mata	70

Sebelah mata atau diploopia pada penglihatan dekat	35
Pendengaran pada kedua belah telinga	40
Pendengaran pada sebelah telinga	20
Ibu jari tangan kanan	15
Ibu jari tangan kiri	12
Telunjuk tangan kanan	9
Telunjuk tangan kiri	7
Salah satu jari lain tangan kanan	4
Salah satu jari lain tangan kiri	3
Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
Salah satu ibu jari kaki	5
Salah satu jari telunjuk kaki	3
Salah satu jari kaki lain	2
Terkelupasnya kulit kepala	10-30
Impotensi	40
Kaki memendek sebelah :	
- Kurang dari 5 cm	10
- 5 cm sampai kurang dari 7,5 cm	20
- 7,5 cm atau lebih	30
Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 disibel	3
Kehilangan daun telinga sebelah	5
Kehilangan kedua belah daun telinga	10
Cacat hilangnya cuping hidung	30
Perforasi sekat rongga hidung	15
Kehilangan daya penciuman	10
Hilangnya kemampuan kerja fisik	
- 51% - 70 %	40
- 26% - 50 %	20
- 10 % - 25 %	5
Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
Kehilangan sebagian fungsi penghilangan setiap kehilangan efisien tajam penglihatan 10%. Apabila	7

efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan: (3 X % efisiensi penglihatan terbaik) + % penglihatan terburuk	
Kehilangan penglihatan warna	10
Setiap kehilangan lapangan pandang 10 %	7

## 2. Jaminan Hari Tua

Kepesertaan Jaminan Hari Tua bersifat wajib sesuai penahapan kepesertaan, penahapan kepesertaan dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Penerima upah selain penyelenggara negara:
  - a. Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan
  - b. Orang asing yang bekerja di Indonesia lebih dari 6 bulan
2. Bukan penerima upah:
  - a. Pemberi kerja
  - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau mandiri
  - c. Pekerja bukan penerima upah selain poin 2<sup>61</sup>

Manfaat Jaminan Hari Tua adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila:

- 1) peserta mencapai usia 56 tahun
- 2) meninggal dunia
- 3) cacat total tetap<sup>62</sup>

<sup>61</sup> <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-%28JHT%29.html>

<sup>62</sup> Ibid

usia pensiun termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja; atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.<sup>63</sup>

Manfaat Jaminan Hari Tua sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Diambil max 10 % dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun
2. Diambil max 30% dari total saldo untuk uang perumahan<sup>64</sup>

Pengambilan sebagian tersebut hanya dapat dilakukan sekali selama menjadi peserta. Jika setelah mencapai usia 56 tahun peserta masih bekerja dan memilih untuk menunda pembayaran Jaminan Hari Tua maka Jaminan Hari Tua dibayarkan saat yang bersangkutan berhenti bekerja.<sup>65</sup>

BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada peserta mengenai besarnya saldo JHT beserta hasil pengembangannya 1 (satu) kali dalam setahun.<sup>66</sup>

Apabila peserta meninggal dunia, urutan ahli waris yang berhak atas manfaat Jaminan Hari Tua sebagai berikut:

1. Janda/duda
2. Anak
3. Orang tua, cucu
4. Saudara Kandung

---

<sup>63</sup> Ibid

<sup>64</sup> Ibid

<sup>65</sup> Ibid

<sup>66</sup> Ibid

5. Mertua
6. Pihak yang ditunjuk dalam wasiat
7. Apabila tidak ada ahli waris dan wasiat maka Jaminan Hari Tua dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan<sup>67</sup>

### 3. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.<sup>68</sup>

Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri atas:<sup>69</sup>

- 1) Santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- 2) Santunan berkala 24 x Rp200.000,00 = Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (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 yang diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.

---

<sup>67</sup> Ibid

<sup>68</sup> <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-%28JKM%29.html>

<sup>69</sup> Ibid

Besarnya iuran dan manfaat program JKM bagi peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama setiap 2 (dua) tahun, Iuran Jaminan Kematian diberlakukan untuk:<sup>70</sup>

1. bagi peserta penerima gaji atau upah sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari gaji atau upah sebulan.
2. Iuran JKM bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp 6.800,00 (enam ribu delapan ratus Rupiah) setiap bulan

#### **4. Jaminan Pensiun**

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.<sup>71</sup>

Adapun manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.<sup>72</sup>

##### **a. Kepesertaan Program Jaminan Pensiun**

Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari:<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Ibid

<sup>71</sup> <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun.html>

<sup>72</sup> Ibid

1. Pekerja pada perusahaan
2. Pekerja pada orang perseorangan

Pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan.

Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.<sup>74</sup>

Dalam hal pemberi kerja nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerjaanya, Pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal peserta pindah tempat kerja, Peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada Pemberi Kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya Pemberi Kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.<sup>75</sup>

#### **Iuran Program Jaminan Pensiun:**

1. Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3%, yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja.
2. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk tahun 2015 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp 7 Juta (tujuh juta rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan besaran upah dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah

---

<sup>73</sup> Ibid

<sup>74</sup> Ibid

<sup>75</sup> Ibid



tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto.

3. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket.
4. Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.
5. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan.<sup>76</sup>

#### b. Manfaat Program Jaminan Pensiun

##### 1. Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT)

Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia;<sup>77</sup>

##### 2. Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan *density rate* minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta bekerja kembali;<sup>78</sup>

##### 3. Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD)

---

<sup>76</sup> Ibid

<sup>77</sup> Ibid

<sup>78</sup> Ibid

Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta:<sup>79</sup>

1. meninggal dunia bila masa iur kurang dari 15 tahun, dimana masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan density rate 80% atau
2. meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT.

#### 4. Manfaat Pensiun Anak (MPA)

Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, atau bekerja, atau menikah dengan kondisi peserta;

- 1) meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iur kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau
- 2) meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau
- 3) Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia.<sup>80</sup>

#### 5. Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)

Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak / ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iur peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80%.<sup>81</sup>

#### 6. Manfaat Lumpsum

---

<sup>79</sup> Ibid

<sup>80</sup> Ibid

<sup>81</sup> Ibid

Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila:

- 1) Peserta memasuki Usia Pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun
- 2) Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dan minimal *density rate* 80%.
- 3) Peserta meninggal dunia dan tidak memenuhi masa kepesertaan minimal 1 tahun menjadi peserta dan minimal *density rate* 80%.<sup>82</sup>

7. Manfaat Pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Untuk 1 (satu) tahun pertama, Manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan
- 2) Untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.<sup>83</sup>

8. Formula Manfaat Pensiun adalah 1% (satu persen) dikali Masa iur dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama Masa Iur dibagi 12 (dua belas).<sup>84</sup>

9. Pembayaran Manfaat Pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung secara lengkap dan pembayaran Manfaat Pensiun bulan berikutnya

---

<sup>82</sup> Ibid

<sup>83</sup> Ibid

<sup>84</sup> Ibid

setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1 jatuh pada hari libur, pembayaran dilaksanakan pada hari kerja berikutnya.<sup>85</sup>

10. Dalam hal peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan diperkerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.<sup>86</sup>

11. Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli waris peserta yang berhak menerima manfaat pensiun.<sup>87</sup>

### **3. kriteria kecelakaan kerja yang Termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>88</sup>

Bahwa suatu kasus dinyatakan kasus kecelakaan kerja apabila terdapat unsur paksa yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian (terjatuh, terpukul, tertabrak dan lain-lain) dengan kriteria sebagai berikut:<sup>89</sup>

- a. Kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat atau sebaliknya melalui jalan yang biasa ditalul atau wajar dilalui. Pengertian kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja adalah sejak tenaga kerja tersebut keluar dari

---

<sup>85</sup> Ibid

<sup>86</sup> Ibid

<sup>87</sup> Ibid

<sup>88</sup> Keputusan direksi BPJS ketenagakerjaan Nomor: KEP/ 247 / 072015. *Petunjuk teknis program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian BPJS Ketenagakerjaan*. Hlm. 7

<sup>89</sup> Ibid. hlm. 7-8.

halaman rumah dan berada di jalan umum. Sehingga untuk pembuktiannya dilengkapi dengan;

- 1) Surat keterangan dari pihak kepolisian; atau
  - 2) Surat keterangan minimal 2 (dua) orang saksi yang mengetahui kejadian. Surat keterangan dari minimal 2 (dua) orang saksi tersebut wajib diketahui oleh pihak perusahaan
- b.** Pengertian kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja mempunyai arti yang luas, sehingga sulit untuk diberikan batasan secara konkrit. sebagai pedoman dalam menentukan apakah suatu kecelakaan termasuk kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja dapat dilihat dari:
- 1) Kecelakaan terjadi di tempat kerja;
  - 2) Adanya perintah kerja dari atasan/pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan;
  - 3) Melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan atau pemberi kerja; dan/atau
  - 4) Melakukan hal-hal lain yang sangat penting, mendesak dan/atau tidak dapat diwakilkan, dalam jam kerja atas izin atau sepengetahuan perusahaan atau pemberi kerja, misalnya dalam pengurusan Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) di depan notaris.

Kondisi lain yang dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja antara lain:<sup>90</sup>

**a.** Kecelakaan pada hari kerja:

- 1) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan perjalanan dinas sepanjang kegiatan yang dilakukan ada kaitannya dengan pekerjaan dan/atau dinas untuk kepentingan perusahaan atau pemberi kerja yang dibuktikan dengan surat perintah tugas;
- 2) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur dan atau daftar hadir kerja lembur.

**b.** Kecelakaan Di luar tempat kerja atau jam kerja:

- 1) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan aktivitas lain yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan/pemberi kerja dan harus dibuktikan dengan surat perintah tugas dari perusahaan/pemberi kerja. Contoh: Melaksanakan kegiatan olahraga untuk menghadapi pertandingan 17 Agustus pelatihan/diktat, darmawisata dan

<sup>90</sup> Ibid. hlm. 8-9.

*outbond* yang dilaksanakan perusahaan atau pemberi kerja sebagai kegiatan yang telah diagendakan oleh perusahaan atau dilaksanakan perusahaan/pemberi kerja sebagai kegiatan yang telah diagendakan oleh perusahaan/pemberi kerja;

2) Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan sedang menjalankan cuti mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan atau pemberi kerja, maka perlindungannya adalah dalam perjalanan pergi dan pulang untuk memenuhi panggilan tersebut;

- c. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang dari *Base Camp* atau anjungan yang berada di tempat kerja menuju ke tempat tinggalnya untuk menjalani istirahat (dibuktikan dengan keterangan perusahaan/pemberi kerja dan jadwal kerja)
- d. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar dilalui bagi pekerja yang setiap akhir pekan kembali ke rumah tempat tinggal yang sebenarnya (untuk pekerja yang sehari-hari bertempat tinggal di rumah kost, mess, asrama dll).
- e. Hilang atau dianggap telah meninggal dunia. Peserta dinyatakan hilang atau dianggap telah meninggal dunia apabila pada saat melaksanakan kegiatan dalam hubungan kerja, karena sesuatu sebab peserta dinyatakan hilang atau dianggap telah meninggal dunia. Suatu kasus kecelakaan kerja dimana seorang dinyatakan hilang atau dianggap telah meninggal dunia, harus didukung dengan kronologis kejadian dari

perusahaan yang bersangkutan dengan dilengkapi:<sup>91</sup>

- 1) Keterangan dari pihak yang berwenang meliputi: Kepolisian, Basarnas (Badan Search and Rescue Nasional), Syahbandar, Maskapai Penerbangan, Kedutaan Besar; atau
- 2) Telah 6 (enam) bulan terhitung mulai dinyatakan hilang dalam tugas.

f. Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Penyakit Akibat Kerja (*Occupational Diseases*) sering disebut dengan penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Kasus Penyakit Akibat Kerja dapat diproses saat pekerja masih aktif dan dinyatakan PAK sampai dengan maksimum 3 (tiga) tahun setelah pekerja non aktif. Sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis dan menetapkan penyakit akibat kerja atau penyakit yang timbul karena hubungan kerja diperlukan data pendukung, antara lain;<sup>92</sup>

- 1) Data hasil pemeriksaan kesehatan awal (sebelum pekerja di pekerjakan di perusahaan/pemberi kerja);
- 2) Data hasil pemeriksaan kesehatan berkala (pemeriksaan yang di lakukan secara periodik selama pekerja bekerja di perusahaan pemberi kerja;
- 3) Data hasil pemeriksaan khusus (pemeriksaan terakhir yang dilakukan pada saat pekerja sakit);
- 4) Data hasil pengujian lingkungan kerja oleh lembaga

---

<sup>91</sup> Ibid. hlm. 13

<sup>92</sup> Ibid

pengujian lingkungan kerja baik milik pemerintah maupun swasta;

- 5) Riwayat pekerjaan pekerja;
- 6) Riwayat kesehatan pekerja (*medical record*);
- 7) Analisis hasil pemeriksaan lapangan oleh Pengawas Ketenagakerjaan; dan/atau
- 8) pertimbangan medis dokter penasehat.

Hal-Hal Yang Tidak Mendapat Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja:<sup>93</sup>

1. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi. Misalnya, tidak termasuk kecelakaan kerja pada kasus pergi untuk makan siang padahal perusahaan tempat yang bersangkutan bekerja menyediakan fasilitas makan siang;
2. Kecelakaan yang terjadi di luar waktu kerja atau melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas atas perintah dari atasan untuk kepentingan perusahaan;
3. Penyakit akibat hubungan kerja (*work related diseases*) yaitu penyakit yang dicetuskan, dipermudah atau diperberat oleh pekerjaan;
4. Perbuatan yang melanggar hukum;
5. Bunuh diri;
6. Kecelakaan akibat mencelakakan diri sendiri dengan sengaja;
7. Pengobatan komplementer, alternatif dan tradisional, termasuk akupunktur, shiense, chiropractic, yang belum dinyatakan efektif berdasarkan penilaian teknologi kesehatan;
8. Semua obat kosmetik, obat herbal dan obat gosok: minyak kayu putih dan sejenisnya;
9. Pelayanan kesehatan, termasuk tindakan operasi bertujuan untuk estetik kecuali untuk pengembalian fungsi;
10. Klaim yang diajukan melebihi 2 (dua) tahun sejak

<sup>93</sup> Ibid. hlm.14



tanggal kejadian dimana sejak kejadian kasus KK atau PAK belum pernah dilaporkan laporan kecelakaan kerja tahap I-nya.

#### 4. Besarnya Jaminan Yang Diberikan Kepada Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas santunan berupa uang meliputi:<sup>94</sup>

##### a) Biaya pengangkutan

Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja dari lokasi kejadian ke rumah sakit dan/atau kerumahnya dan dari atau fasilitas kesehatan selama perawatan dan pengobatan, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, meliputi;

- 1) Bila hanya menggunakan angkutan darat/sungai, danau maksimal Rp 1.000.000,00
- 2) Bila hanya menggunakan angkutan taut maksimal Rp1.500.000,00
- 3) Bila hanya menggunakan angkutan udara maksimal Rp 2.500.000,00
- 4) Perhitungan biaya transportasi untuk kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti/kuitansi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan.

##### b) Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)

###### i. Besaran Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja, Meliputi:

- (1) Untuk 6 bulan pertama = 100% x upah sebulan.
- (2) Untuk 6 bulan kedua = 75% x upah sebulan.
- (3) Untuk 6 bulan ketiga dan seterusnya = 50% x upah sebulan.

###### ii. Perhitungan lama had STMB

- (1) Lamanya had STMB dihitung sejak peserta tidak mampu

<sup>94</sup> Ibid. hlm. 15-17

bekerja akibat kecelakaan kerja sampai dengan yang bersangkutan bekerja kembali/cacat/meninggal dunia kembali yang dinyatakan oleh dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat dalam formulir BPJS Ketenagakerjaan 3a KK2; 3b KK3; 3a PAK2 atau 3b PAK3. Misalnya;

- a) Peserta mengalami kecelakaan kerja pada saat berangkat kerja, maka STMB dihitung sejak tanggal kecelakaan sampai dengan 1 (satu) hari sebelum masuk kerja kembali.
- b) Peserta mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja, maka STMB dihitung sejak I (satu) hari setelah mengalami kecelakaan;
- c) Apabila tanggal bekerja kembali pada formulir BPJS Ketenagakerjaan lebih awal dari tanggal bekerja kembali pada formulir BPJS Ketenagakerjaan 3b KK3 atau 3b PAK3, maka perhitungannya berpedoman pada formulir BPJS Ketenagakerjaan 3a KK3 atau 3a PAK3 yang disesuaikan dengan absensi;
- d) Apabila tanggal bekerja kembali pada formulir BPJS Ketenagakerjaan 3a KK3 atau 3a PAK3 lebih lama dari tanggal bekerja kembali pada formulir BPJS Ketenagakerjaan 3b KK3 atau 3b PAK3, maka perhitungannya berpedoman pada formulir BPJS Ketenagakerjaan 3b KK3 atau 3b PAK3 kecuali ada surat keterangan dari dokter yang merawat.;
- e) STMB diberikan berdasarkan upah yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan 1 (satu) bulan terakhir sebelum terjadinya kecelakaan.;
- f) STMB selama menunggu pemasangan orthose/prothese dapat diberikan apabila peserta tidak bekerja dan dinyatakan oleh surat keterangan dokter yang merawat.

#### c) Santunan Cacat

Besaran Santunan Cacat, meliputi:

1. Cacat sebagian ( cacat *anatomis* ) untuk selamanya, santunan dibayarkan sekaligus yang di hitung berdasarkan besarnya presentase sesuai Tabel Persentase sesuai Tabel Persentase Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya pada lampiran peraturan Pemerintah. Misalnya jari telunjuk tangan kanan diamputasi dengan

besar persentase kecacatan sebesar 9%, maka perhitungannya adalah  $9\% \times 80$  bulan upah.

2. Cacat total tetap untuk selamanya. Misalnya, kasus dengan kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah diamputasi atau atau kasus buta kedua belah mata, santunan dibayarkan sekaligus dan santunan berkala yang besarnya adalah sebagai berikut:

- (1) Santunan sekaligus  $70\% \times 80$  bulan upah;

- (2) Santunan berkala sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

- (3) Cacat berkurangnya fungsi, santunan dibayarkan sekaligus yang dihitung berdasarkan besarnya persentase berkurangnya fungsi sesuai penetapan dokter yang merawat atau dokter pemeriksa/dokter penasehat dikali persentase sesuai Tabel Persentase Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya pada Lampiran Peraturan Pemerintah (PP) dikali 80 bulan upah. Misalnya, tangan kanan cacat berkurang fungsi 15%, maka perhitungannya adalah  $15\% \times 32\% \times 80$  bulan upah;

- (4) Kecacatan yang belum diatur agar diajukan ke dokter penasehat untuk mendapatkan rekomendasi tentang persentase kecacatannya, dan setelah mendapatkan penetapan dari pegawai pengawasan ketenagakerjaan untuk dapat santunan dibayarkan.

- (5) Dalam hal kehilangan beberapa anggota badan dalam 1 (satu) kejadian kasus kecelakaan kerja, maka besarnya santunan cacat ditetapkan dengan menjumlah persentase cacat tiap-tiap anggota badan yang mengalami kecacatan dengan hash akhir maksimum terbesar 70%.

- (6) Santunan cacat atas bagian-bagian tertentu dari pada anggota badan tidak dapat melebihi besarnya santunan cacat dad seluruh bagian atau seluruh anggota badan tertentu. Misalnya, jemari 1, 2, 3, 4, dan 5 pada tangan kanandiamputasisehinggajumlah persentasenyaaadalah  $15\% + 9\% + 4\% + 4\% + 4\% = 36\%$ .

Berdasarkan tabel kecacatan bahwa persentase santunan cacat sebatas pergelangan tangan kanan adalah sebesar 32%, maka yang dipakai sebagai dasar perhitungan adalah 32%. Jika, pada kasus kecelakaan terjadi kehilangan jemari tangan sampai ruas bongkol lebih dari 3 (tiga) buah jari, maka santunan diberikan sebesar persentase sebatas pergelangan kebawah.

- (7) Dalam hal terdapat kasus kecelakaan kerja dan atau penyakit akibat kerja yang berdampak kepada hilangnya kemampuan kerja phisik tertentu dan telah mendapatkan penilaian dad dokter penasehat, misalnya tenaga kerja pasca mengalami cedera organ tubuh dalam tanpa mengalami cacat anatomi pada anggota gerak tubuh dan setelah dinyatakan sembuh, berdasarkan hasil penilaian dokter

penasehat bahwa:

- a) Tenaga kerja kemampuan kerja fisiknya hilang sebesar 40%. Pada kasus ini maka persentase tabel yang digunakan sebagai dasar pengali terhadap upah sesuai Tabel Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya adalah 20%.
- b) Tenaga kerja kemampuan kerja fisiknya hilang sebesar 20%. Pada kasus ini maka persentase tabel yang digunakan sebagai dasar pengali terhadap upah sesuai Tabel Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-Cacat Lainnya adalah 5%.
- c) Santunan cacat yang diberikan dalam bentuk uang sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.
- d) Santunan Kematian karena kecelakaan kerja.
  1. Santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian.
  2. Biaya pemakaman sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku
  3. Santunan berkala dibayarkan sejak tenaga kerja mengalami risiko meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau cacat total tetap
  4. Santunan berkala sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dibayarkan sekaligus.

### **E. Peranan Pemerintah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Pemerintah berperan dalam penentuan kebijakan (regulator), pembinaan, dan pengawasan penyelenggaraan program Jaminan Kesehatan Nasional.<sup>95</sup>

#### **1. Kebijakan (regulator)**

Terdapat tiga aktor utama yang berperan sebagai regulator, yaitu Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah.<sup>96</sup>

<sup>95</sup> Asih eka putri, *paham jaminan kesehatan nasional*. CV.komunitas pejaten mediatama, 2014. Hlm. 39

<sup>96</sup> Ibid

Dewan Jaminan Sosial Nasional adalah lembaga penunjang eksekutif yang dibentuk dengan UU No. 40 Tahun 2004 untuk menyelenggarakan SJSN. DJSN bertanggung jawab kepada Presiden. DJSN berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan SJSN. DJSN bertugas melakukan kajian dan penelitian, mengusulkan kebijakan investasi dana jaminan sosial, mengusulkan anggaran jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran, serta melakukan pengawasan terhadap BPJS.<sup>97</sup>

Pemerintah Pusat yang berurusan langsung dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan adalah Kementerian Kesehatan. Kementerian Kesehatan mengatur berbagai hal teknis penyelenggaraan JKN, antara lain prosedur pelayanan kesehatan, standar fasilitas kesehatan, standar tarif pelayanan, formularium obat, dan asosiasi fasilitas kesehatan.<sup>98</sup>

Pemerintah Daerah mengatur penyelenggaraan JKN di wilayah administratifnya. Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah berkewajiban membangun sistem jaminan sosial nasional. Kewajiban ini diimplementasikan antara lain dengan menjamin ketersediaan fasilitas kesehatan, turut menyubsidi iuran JKN, mengawasi penyelenggaraan JKN di wilayah kerjanya, membangun dukungan publik terhadap JKN-SJSN.<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> Ibid. hlm. 40

<sup>98</sup> Ibid

<sup>99</sup> Ibid

## 2. Pengawasan

Dewan Jaminan Sosial Nasional berwenang melakukan monitoring dan evaluasi SJSN. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menetapkan pengawas eksternal BPJS adalah Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).<sup>100</sup>

Faedah dari pengawasan adalah terpeliharanya ketertiban masyarakat, khususnya masyarakat industri yang terwujud dengan meningkatnya produktifitas dan efisiensi kerja, perlindungan bagi kesejahteraan rakyat secara keseluruhan dan terciptanya suasana yang harmonis dalam dunia industri.<sup>101</sup>

Pengawasan eksternal adalah pengawasan yang dilakukan oleh institusi dari luar BPJS. Pengawasan eksternal BPJS menurut Pasal 39 ayat (3) Undang-undang nomor 24 tahun 2011 dilakukan oleh :

- a. DJSN; dan
- b. Lembaga pengawas independen.

Dalam Penjelasan Pasal 39 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 dikemukakan bahwa DJSN melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial. Penjelasan ini harus dihubungkan dengan Pasal 7 ayat (4) UU SJSN yang menentukan bahwa DJSN berwenang melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial.

---

<sup>100</sup> Ibid

<sup>101</sup> | Nyoman Mudana, *Hukum Ketenagakerjaan. univ udayana. Block book. Hlm.80*

Kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi dalam ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin terselenggaranya program jaminan sosial, termasuk tingkat kesehatan keuangan BPJS.<sup>102</sup>

Sedangkan yang dimaksud dengan “lembaga pengawas independen” menurut Penjelasan Pasal 39 ayat (3) huruf b Undang-undnag nomor 24 tahun 2011 adalah Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dalam hal tertentu sesuai dengan kewenangannya, BPK dapat melakukan pemeriksaan.

Menurut Pasal 5 UU Nomor 21 Tahun 2011 tentang OJK, OJK berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan.

Ruang lingkup tugasnya mencakup kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan, di sektor pasar modal, di sektor perasuransian, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya. Lembaga jasa keuangan lainnya antara lain meliputi penyelenggaraan jaminan sosial.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup>[http://www.jamsosindonesia.com/identitas/pengawasan\\_internal\\_dan\\_eksternal\\_terhadap\\_bpjs](http://www.jamsosindonesia.com/identitas/pengawasan_internal_dan_eksternal_terhadap_bpjs)

<sup>103</sup>[http://www.jamsosindonesia.com/identitas/pengawasan\\_internal\\_dan\\_eksternal\\_terhadap\\_bpjs](http://www.jamsosindonesia.com/identitas/pengawasan_internal_dan_eksternal_terhadap_bpjs), loc.cit.