

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam lapangan kerja, ada yang menjadi tenaga kerja/buruh dan ada yang menjadi pengusaha. Setiap pengusaha yang mempunyai usaha baik berbentuk badan hukum maupun perseorangan pasti membutuhkan tenaga kerja untuk membantu proses pengerjaan didalam suatu usaha dan begitupun tenaga kerja, membutuhkan kerja untuk mendapatkan upah/gaji demi memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan atau keluarga. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan Tahun 2003) Pasal 1 angka 2 pengertian Tenaga Kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian Perusahaan dalam Pasal 1 butir 6 huruf a UU Tentang Ketenagakerjaan 2003 adalah “setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Tenaga kerja adalah salah satu pelaku dalam pembangunan ekonomi negara yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah merupakan sumber daya manusia sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi

dalam membantu pembangunan ekonomi negara sehingga dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh sumber daya manusia yang ada dengan memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya kemampuan, keterampilan dan keahlian dari sumber daya manusia, maka tenaga kerja yang dipekerjakan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga bertumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan zaman.

Perusahaan banyak membutuhkan pekerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk melengkapi perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya bagi masyarakat. Perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk memberikan upah/gaji kepada para pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Selain memberikan upah/gaji perusahaan juga harus menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja dalam bentuk perlindungan dari perusahaan karena banyak risiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu pekerja mengalami sakit akibat dari pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada jaminan yang sesuai atas apa yang dikerjakannya. Perlindungan tenaga kerja sangatlah penting bagi pekerja karena tenaga kerja telah menghabiskan separuh hidupnya untuk bekerja di dalam suatu perusahaan di tempatnya bekerja. Sesuai dengan amanat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUDN RI 1945) khususnya pada Pasal 27 ayat

(2) bahwa “Tiap–tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹

Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Sebagaimana peran tenaga kerja menjadi modal usaha dalam bentuk sumber daya manusia dalam melaksanakan pembangunan harus didukung dengan adanya jaminan hak setiap pekerja. Peran pekerja bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu mencapai fungsi dan tujuan dari usaha tersebut, maka dirumuskanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memperoleh hak-hak para pekerja. Dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. keselamatan dan kesehatan kerja;
2. moral dan kesusilaan; dan
3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Untuk melindungi keselamatan para pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, maka diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja. Namun, sudah adanya peraturan yang mengatur tentang hak

¹ Indriana Nodwita Sari. *Penelitian Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS : Studi Kasus Pada Hotel Mercure Resort Sanur*. Universitas Udayana. Denpasar. 2017, hal. 2

dan kewajiban pekerja masih saja ada pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja dengan si pemberi kerja. Tidak tahu faktor apa yang membuat tenaga kerja tidak memiliki perjanjian kerja terutama pada pekerja harian yang bekerja di perusahaan. Apabila salah satu dari faktor tidak adanya perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja harian karena buta akan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditetapkan, pengusaha harus memberikan pemahaman tentang perjanjian kerja itu sendiri. Sulit untuk dipahami bagi para pekerja harian yang tidak memiliki riwayat pengetahuan akan hukum ketenagakerjaan dalam mendapatkan perlindungan hukum bagi dirinya dan pekerjaannya. Perlindungan yang dilaksanakan oleh perusahaan harus sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja bisa timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Pada kenyataannya pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja tersebut tetapi dapat bekerja dalam tempo waktu yang relatif panjang. Tidak ada dasar yang menyebutkan pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja dengan si pemberi kerja memiliki hubungan kerja, memberikan kewajiban serta hak pekerja kepada perusahaan ditempat ia bekerja dan begitu juga sebaliknya.

Perlindungan tenaga kerja merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja pada pekerja/buruh dikemudian hari

sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional “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.”

Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, maka diperlukan jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggungjawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja tersebut sesuai dengan iuran yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (yang selanjutnya disebut Permenaker). Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan bahwa “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

BPJS merupakan transformasi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang berdiri pada tahun 1992. BPJS sebagaimana dimaksud yaitu

BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

Perusahaan dapat memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada pekerja, apabila memiliki kesepakatan dalam perjanjian kerja. Tidak dapat memberikan pelayanan berupa pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja tanpa adanya kesepakatan dalam pekerjaan. Lantas bagaimana nasib para pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja dalam mendapatkan haknya tersebut. Dengan membuat perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan, ada baiknya perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis agar dapat dijabarkan apa hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban si pemberi kerja.

Dilihat pada Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, masih banyak pekerja didalam suatu perusahaan yang tidak terdaftar pada BPJS salah satu penyebabnya adalah karena tidak adanya Perjanjian Kerja antar pemberi kerja dan pekerja/buruh. Pada umumnya yang tidak terdaftar pada BPJS adalah Pekerja harian yang buta akan Perjanjian Kerja, dan ini berbanding terbalik dengan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan memberi keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja harian adalah pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan didasarkan pada kehadiran. Upah yang diberikan didasarkan kehadiran pekerja per harinya. Dalam Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa “Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (21) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.” Dalam hal ini, semakin menguatkan bahwa setiap pekerja/buruh membutuhkan jaminan akan hidupnya sendiri dan keluarga selama bekerja.

Dalam Pasal 13 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Nasional yang membahas Kepesertaan dan Iuran “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti” sedangkan dalam Pasal 14 UU No.24 Tahun 2011 yang dapat dikatakan peserta dari Jaminan Sosial itu adalah “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.

Pada masa sekarang ini, banyak yang sangat membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga. Sehingga banyak pekerja yang mengambil pekerjaannya tambah berpikir akan konsekuensi dari pekerjaannya tersebut. Banyak juga yang bekerja tanpa adanya jaminan akan hidupnya selama bekerja. Pekerja harian yang hanya ingin menikmati upah/gajinya sering kali tidak memiliki perjanjian kerja dengan pemberi kerja, sehingga ketika mengalami kecelakaan mereka tidak memiliki jaminan akan kecelakaan kerja. Apabila pekerja mengalami kecelakaan dalam bekerja dapat menimbulkan kerugian secara

materiil maupun mental. Gaji yang diterima oleh pekerja harian tidak sebanding dengan kerugian yang dialami para pekerja, maka dari itu perlunya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja untuk saling memberikan keuntungan yang maksimal.²

Pekerja sudah mengorbankan keselamatannya untuk pekerjaan yang mereka lakukan, maka haruslah si pemberi kerja memikirkan hal apa yang layak diberikan kepada para pekerjanya. Karena adanya perbedaan sosial ekonomis dan posisi tawar (*bargaining position*) antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka negara harus hadir untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

Hal inilah yang menarik penulis untuk menulis skripsi ini dengan judul Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Pekerja harian Yang Mengalami Kecelakaan Kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian tersebut di atas, rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan apabila mengalami kecelakaan kerja?

² Abdul Khakim, , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Cetakan Ke-5 Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020, hal. 145

2. Faktor-faktor apa yang menyebabkan perusahaan tidak membuat perjanjian kerja dengan pekerja harian ?

C. RUANG LINGKUP MASALAH

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi areal penelitian. Untuk mencegah agar isi dan uraian tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan, maka perlu diberikan batasan-batasan mengenai ruang lingkup masalah yang akan dibahas. Adapun ruang lingkup dalam penelitian mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua. Khususnya tentang tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja harian yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan tidak membuat perjanjian kerja dengan pekerja harian tersebut.

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Untuk memberikan pemahaman kepada pekerja/pembaca pentingnya membuat perjanjian kerja untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja saat mengalami kecelakaan kerja
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab pekerja harian tidak memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan

E. KERANGKA TEORI DAN KERANGKA KONSEP

1.1 Kerangka Teori

Kerangka teori adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi³. Pada hakekatnya, setiap negara memberikan suatu perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya. Di dalam pembukaan UUDN RI 1945 alenia keempat disebutkan bahwa “Pemerintah Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”.

Ini menunjukkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk para pekerja dan buruh. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada

³ http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1062/5/1384000040_file5.pdf diakses pada tanggal 08 November 2021, pada pukul 13:23 wib

pihak yang lemah.⁴ Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan, yaitu :

I. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu tindakan hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Hukum dalam memberikan perlindungan memiliki cara-cara tertentu yaitu dengan membuat dan menegakkan peraturan yang bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban serta menjamin hak-hak subyek hukum. Perlindungan hukum merupakan bagian yang melekat dalam kegiatan bisnis yang sehat dimana, Setono berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman, sehingga memungkinkan setiap orang untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Dalam ketenagakerjaan bentuk perlindungan yang dapat diberikan oleh perusahaan berupa perlindungan tenaga kerja dalam bidang keamanan kerja baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan adanya jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya perlindungan tenaga kerja terhadap

⁴ Abdul Khakim, *op.cit.* hal .148

pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Dalam hal pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja.

Ketentuan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang para cacat⁵. Sedangkan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan 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. Menurut Soepomo dalam perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu⁶ :

a. Perlindungan Ekonomis

⁵ *Ibid.* hal. 148

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi*, Djambatan, Jakarta, 2003, hal.76

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

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 kewenangan, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh (Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan Tahun 2003). Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya keselamatan dan kesehatan (disebut K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi, kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Sedangkan tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja

adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja.⁷

Perusahaan memiliki tanggungjawab atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya serta pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan terhadap pekerja/buruh perlu dilakukan karena pekerja/buruh adalah orang Indonesia yang perlu dilindungi oleh hukum yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Selanjutnya, prinsip-prinsip perlindungan hukum merupakan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum berdasarkan Pancasila.⁸

⁷ *Ibid.* hal 170-176

⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, Yogyakarta: Peradaban, 2007, hal. 19

Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bagian yaitu :

1. Perlindungan Hukum yang bersifat Preventif

Perlindungan hukum yang bersifat preventif adalah kepada rakyat diberikan suatu kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif, sehingga perlindungan preventif ini dapat digunakan sebelum adanya suatu keputusan pemerintah.

2. Perlindungan Hukum yang bersifat Represif

Hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.⁹ Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

II. Teori Pertanggungjawaban Hukum

a) *Culpability* dan *Absolute Liability*

Suatu konsep terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggungjawab hukum (*liability*). Bertanggungjawab secara hukum untuk suatu perbuatan dapat dikenakan sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Sanksi yang didapat terhadap *deliquent* adalah karena perbuatan

⁹ *Ibid.*,

yang dilakukan seseorang yang merugikan orang lain. Subyek *responsibility* dan subyek kewajiban hukum adalah sama.¹⁰

Menurut Hans Kelsen, terdapat dua jenis pertanggungjawaban yaitu:

- 1) Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan (*bases on fault*)
- 2) Pertanggungjawaban mutlak (*absolut responsibility*)

Menurut Hans Kelsen hubungan antara perbuatan dan efek tidak memiliki kualifikasi psikologis antara individu yang melakukan perbuatan yang melawan menimbulkan akibat atau tidak adalah tidak relevan. Perbuatan yang menimbulkan akibat menurut undang-undang sebagai *harmful*, berarti menyatakan hubungan eksternal antara perbuatan dan akibatnya.¹¹ Pertanggungjawaban ini disebut dengan pertanggungjawaban absolut.

Hukum mengkehendaki suatu perbedaan antara perbuatan ketika tindakan seseorang disengaja dan adanya akibat dari perbuatan tersebut dan tindakan seseorang mengakibatkan *harmful* tanpa disengaja. Keadilan individualis mensyaratkan bahwa suatu sanksi harus diberikan kepada tindakan seseorang jika *harmful effect* dari perbuatannya tersebut yang disengaja. Menurut undang-undang akibat yang ditimbulkan dari *harmful* secara sengaja dilakukan oleh seseorang tanpa maksud merugikan orang lain.¹²

¹⁰ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Jakarta: Konstitusi Pers. 2006, hal. 61

¹¹ *Ibid.*,

¹² *Ibid.*, hal 62

Seseorang secara hukum bertanggungjawab tidak hanya secara obyektif *harmful effect* dilakukan secara sengaja, tetapi juga jika akibat perbuatan tersebut terjadi adanya maksud atau direncanakan oleh pelaku. Namun sanksinya berbeda-beda untuk setiap pelanggaran yang dilakukan.

Sikap *deliquent* atau disebut *mensrea* adalah suatu elemen delik. Elemen ini disebut dengan terman kesalahan (*fault* dalam arti lebih luas disebut *dolus* atau *culpa*). Apabila sanksi diberikan terhadap delik dengan kualifikasi psikologis disebut dengan pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan (*responsibility based on fault* atau *culpability*)¹³

1.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep merupakan defenisi/rumusan operasional dari variabel kunci dalam penelitian, sehingga hal yang akan dibahas menjadi fokus dan relevan. Mengacu pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pada alenia keempat disebutkan bahwa “Pemerintah Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum” bahwa pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan adalah masyarakat Indonesia yang harus dilindungi pemerintah negara untuk mendapatkan kesejahteraan hidup. Kesejahteraan hidup pekerja menjadi tanggungjawab pemerintah Indonesia termasuk didalamnya jaminan keselamatan dalam bekerja. Untuk dapat membantu dalam menjawab penelitian ini, maka berikut pembatasan dari kata, istilah yang akan dibahas:

¹³ *Ibid.*, hal 63

1. Tanggungjawab adalah suatu kondisi dimana setiap individu memiliki suatu kewajiban untuk menanggung segala sesuatunya sendirian.¹⁴
2. Perusahaan adalah ;
 - a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003)
3. Pekerja Harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun komunitas pekerjaan dengan menerima gaji upah didasarkan atas kehadirannya secara harian (Pasal 1 angka 17 Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua)
4. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan

¹⁴https://www.gramedia.com/bestseller/tanggungjawab/#Pengertian_Tanggung_Jawab_Menurut_Para_Ahli diakses pada tanggal 18 November 2021, pada pukul 11:30 wib

dilakukan (UU Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 angka 30)

5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (UU Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 angka 14)
6. 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. (Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua Pasal 1 angka 4)

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka dalam penulisan, penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis-normatif. Yuridis normatif adalah dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁵ Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer

¹⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, hal.118

dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.¹⁶

Pertimbangan untuk menggunakan pendekatan yuridis-normatif dikarenakan obyek kajian yang akan diteliti terdapat kesenjangan antara peraturan yang ada dengan pelaksanaannya di masyarakat, berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan yang tidak terdaftar dalam program BPJS.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah spesifikasi penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin dengan manusia, keadaan atau gejala lainnya¹⁷, serta hanya menjelaskan keadaan objek masalahnya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan umum.

3. Metode Pendekatan

Penulisan dan penelitian ini dilakukan guna mendapatkan bahan-bahan berupa teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

¹⁶ Soerjono Soekarto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984, hal.20

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2006, hal.10

Metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan terhadap asas-asas hukum, kaidah-kaidah hukum dalam arti nilai (*norm*), peraturan hukum konkrit dan sistem hukum.¹⁸ Dengan pendekatan penelitian yang digunakan pendekatan pertama, *statute approach*, yaitu dengan menelaah pada peraturan perundang-undangan dan regulasi yang relevan dengan objek penelitian yang dibahas. Kedua, pendekatan *conceptual approach*, yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan pendapat para ahli, jika belum ada hukum yang mengaturnya.¹⁹

Melalui penelaahan bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier, baik berupa dokumen-dokumen maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, berkaitan dengan analisis yuridis-normatif terhadap tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data atau memperoleh data dengan bahan kepustakaan, yaitu berupa:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritas serta mengikat dan terdiri dari: norma atau kaidah dasar, yaitu peraturan

¹⁸ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2004, hal.29

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenada Mediagroup, 2014, hal.136

perundang-undangan.²⁰ Penelitian ini menitikberatkan pada bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
- 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan untuk memberikan informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan isi sumber bahan hukum primer serta implementasinya.²¹ Bahan sekunder yang digunakan antara lain

²⁰ <http://repository.ub.ac.id/1451/4/BAB%20III.pdf> diakses pada tanggal 03 Februari 2022, pada pukul: 14.19 Wib

²¹ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.2012 Hal 392

ialah: buku, perundang-undangan, jurnal hukum dan website yang berkaitan dengan pekerja harian .

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum tersier merupakan bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun kejelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, berupa kamus hukum, majalah dan internet yang berkaitan dengan pekerja harian .²²

Data yang telah terkumpul belum memberikan arti apa-apa bagi tujuan suatu penelitian. Penelitian belum dapat ditarik kesimpulan bagi tujuan penelitiannya, sebab data yang dikumpulkan masih merupakan data mentah dan masih diperlukan usaha atau upaya untuk mengolahnya. Proses yang dilakukan adalah dengan memeriksa dan meneliti data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah data dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku di masyarakat. Setelah data diolah dan dirasa cukup maka, selanjutnya disajikan dalam bentuk tulisan yang dapat dibaca dan ditelaah oleh para pembaca.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan menjadi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Masalah, Tujuan Penelitian, Kerangka Teori, Kerangka Konsep dan Sistematika Penulisan.

²² *Ibid.*

Bab II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan memuat Teori Perlindungan Hukum, Teori Tanggungjawab Hukum, Perjanjian Kerja dan Kecelakaan Kerja.

Bab III :TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA HARIAN

Dalam bab ini, membahas tentang tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja Yang mengalami kecelakaan kerja.

Bab IV :FAKTOR PERUSAHAAN TIDAK MEMBUAT PERJANJIAN KERJA DENGAN PEKERJA HARIAN

Dalam bab ini, membahas tentang factor-faktor yang mempengaruhi pengusaha tidak membuat perjanjian kerja dengan pekerja harian.

Bab V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dan saran dari penulis.