

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan pondasi hukum tersebut, maka terbentuklah hukum ketenagakerjaan yang sengaja dibuat untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi pekerjaan.

Lebih tepatnya hukum ketenagakerjaan diciptakan untuk mengatur keseimbangan antara pengusaha dan pekerja sehingga kemakmuran dan kesejahteraan bagi pihak – pihak yang terkait dapat tercipta. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah harus mengatur sedemikian rupa sehingga hak – hak dan perlindungan bagi pekerja dapat terpenuhi. Dengan tercapainya hal tersebut maka secara bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam rangka melindungi hak – hak pekerja, Pemerintah telah menetapkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan jaminan perlindungan hukum. UU tersebut menyatakan bahwa Ketenagakerjaan mencakup semua hal yang terkait dengan tenaga kerja pada periode sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Definisi tenaga kerja sendiri merujuk pada individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Pekerja atau buruh,

di sisi lain, adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Dalam konteks tenaga kerja di Indonesia, dapat dibagi menjadi beberapa kelompok berdasarkan keahlian masing-masing. Kelompok tersebut meliputi tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja terdidik adalah mereka yang memiliki keahlian khusus pada bidangnya yang diperoleh melalui pendidikan formal, seperti pengacara, dokter, kontraktor, dan guru. Sedangkan, tenaga kerja terlatih adalah mereka yang memiliki keahlian di bidang tertentu tanpa harus menempuh pendidikan formal, seperti supir, juru masak, montir, dan penjahit. Sedangkan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah mereka yang hanya mengandalkan tenaga saja, seperti kasir, kuli panggul, dan tukang parkir.¹

Menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2021, mayoritas tenaga kerja di Indonesia bekerja sebagai buruh, karyawan, dan pegawai perusahaan dengan persentase sebesar 37,2 persen. Sementara itu, sebanyak 19,57 persen memiliki usaha sendiri. Selanjutnya, sebanyak 16,49 persen bekerja sebagai buruh tidak tetap, 14,63 persen sebagai pekerja keluarga, 5,11 persen sebagai pekerja bebas di luar bidang pertanian, 3,82 persen sebagai pekerja bebas di bidang pertanian, dan 3,36 persen sebagai buruh tetap.²

¹Talenta. "Macam – Macam Tenaga Kerja Yang Ada Di Indonesia." <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/tenaga-kerja-dan-angkatan-kerja/> di akses pada 16 januari 2023

²Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, "BOOKLET Survei Angkatan Kerja Nasional februari 2021", (Jakarta : BPS, 2021).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan dan mengatur hak – hak para pekerja di Indonesia. Beberapa hak yang diatur dalam undang-undang tersebut antara lain, hak untuk memperoleh upah yang layak sesuai dengan standar hidup yang layak, hak untuk diperlakukan sama dan mendapat kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi, hak untuk memiliki waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hak untuk mendapatkan waktu cuti dan pelatihan kerja guna meningkatkan kompetensi kerja, hak untuk mendapatkan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), hak mendapatkan kesejahteraan, hak untuk bergabung dan berpartisipasi dalam serikat pekerja/buruh, hak khusus bagi karyawan perempuan, dan hak dalam penempatan kerja.

Jika hak-hak para pekerja terpenuhi, maka hubungan antara perusahaan dan para pekerja akan terjalin dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan para pekerja sehingga mereka dapat memberikan kemampuan kerja secara maksimal. Sebaliknya, jika hak-hak pekerja tidak terpenuhi, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja akan terganggu dan berpotensi menurunkan kinerja perusahaan.

Selain itu, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja. Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat mengakibatkan sanksi hukum dan dapat merugikan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa hak-hak para pekerja terpenuhi dengan baik.

Peraturan ketenagakerjaan yang telah diterbitkan oleh pemerintah bertujuan untuk menegakkan kesetaraan antara kedudukan pekerja dan pemberi kerja. Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut dan menganggap pekerja sebagai pihak yang lebih rendah. Beberapa perusahaan bahkan masih melakukan pelanggaran dengan membayar upah di bawah standar yang telah diatur oleh Undang-Undang. Fenomena ini masih sering terjadi, terutama bagi pekerja dengan tingkat pendidikan yang minim. Keadaan seperti ini sangat merugikan para pekerja dan memperburuk kondisi ketenagakerjaan di Indonesia.

Ketidakpedulian perusahaan terhadap hak-hak pekerja yang disebabkan oleh minimnya pengetahuan pekerja mengenai peraturan dan hak yang dimilikinya dapat berdampak negatif bagi kesejahteraan pekerja. Selain itu, beberapa perusahaan juga menggunakan strategi untuk memperdaya pekerja dengan menghalangi akses mereka untuk mendapatkan informasi mengenai hak mereka. Selain itu, kurangnya kesadaran pekerja tentang pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Perusahaan yang produksinya menggunakan alat – alat berat, sangat besar kemungkinan untuk terjadinya kecelakaan kerja. Kurangnya kesadaran pelaku bisnis untuk menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mengakibatkan banyak terjadinya kecelakaan kerja baik tidak serius, serius, hingga kematian.

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena banyak faktor, seperti kurangnya kesadaran pekerja dan pengusaha dalam menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), ketidak cukupan pelatihan dan pengawasan, dan juga faktor lingkungan kerja yang tidak aman. Penerapan K3 di perusahaan sangat penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerja, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja. Pihak perusahaan harus memastikan bahwa seluruh pekerja sudah terlatih dan memahami prosedur K3 yang berlaku, serta menyediakan peralatan dan perlindungan yang sesuai untuk mengurangi risiko kecelakaan.

Dalam era globalisasi ini, persaingan di sektor ketenagakerjaan semakin ketat dan meningkat. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menjaga agar persaingan tetap sehat dan adil bagi semua pihak, baik pekerja maupun perusahaan. Pemerintah sebagai regulator di sektor ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam mengeluarkan berbagai regulasi dan kebijakan, seperti peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, untuk melindungi hak dan keamanan para pekerja. Dengan demikian, diharapkan industri dan sektor ketenagakerjaan dapat beroperasi secara efektif dan efisien, serta mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kesehatan para pekerja, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja. SMK3 merupakan suatu sistem manajemen yang terdiri dari berbagai langkah pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, sehingga dapat membantu menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 100 orang atau memiliki tingkat potensi risiko tinggi wajib menerapkan SMK3 sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam penerapannya, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh pekerja sudah terlatih dan memahami prosedur K3 yang berlaku, serta menyediakan peralatan dan perlindungan yang sesuai untuk mengurangi risiko kecelakaan.

Selain itu, SMK3 juga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta mengurangi biaya-biaya yang terkait dengan kecelakaan dan cedera kerja. Dengan penerapan SMK3 yang baik, diharapkan dapat menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penerapan sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas. Dalam menyusun rencana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), para pelaku bisnis harus mempertimbangkan hasil penelaahan awal, identifikasi potensi bahaya, penilaian tempat kerja, dan pengendalian risiko. Pengusaha harus melibatkan ahli K3, panitia pembina K3, wakil pekerja atau buruh, dan pihak lain yang terkait di perusahaan dalam menyusun rencana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini.

Menurut UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, semua pemberi kerja harus mendaftarkan seluruh karyawan mereka ke

BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan tanpa terkecuali. Pemberi kerja bisa berupa perusahaan, instansi pemerintah atau swasta, badan hukum, maupun individu. BPJS Ketenagakerjaan bertugas menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua, sedangkan BPJS Kesehatan bertugas menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

Dalam Undang – Undang dengan jelas menyatakan bahwa setiap pekerja wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan untuk bisa mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Pada kenyataannya, tidak semua perusahaan menaati peraturan tersebut dan masih banyak pekerja yang tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaannya. Hal ini tentu akan merugikan pihak pekerja karena yang seharusnya para pekerja mendapatkan jaminan ketika mengalami kecelakaan kerja, meninggal, dan pensiun menjadi tidak mendapatkan apapun dan bahkan terkadang perusahaanpun hanya memberikan jaminan yang sedikit (dibawah ketentuan undang – undang).

Dalam praktiknya, masih banyak pekerja yang belum terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan para pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang sesuai saat terjadi kecelakaan kerja dan harus mengeluarkan biaya pengobatan dari saku pribadi. Keadaan ini menjadi sangat merugikan bagi pekerja yang tidak memiliki banyak uang dan dapat memberatkan kondisi finansial mereka. Bahkan, terkadang perusahaan tidak memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, bahkan sampai di PHK-kan.

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja bisa saja terjadi karena kelalaian dari pihak pelaku usaha maupun dari pihak pekerja itu sendiri. Kelalaian dari pihak pengusaha yaitu salah satunya tidak menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3). SMK3 adalah suatu sistem manajemen yang bertujuan untuk mengelola risiko-risiko kesehatan dan keselamatan kerja pada tempat kerja dengan tujuan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. SMK3 meliputi langkah-langkah yang sistematis dan terencana dalam pengidentifikasian, evaluasi, dan pengendalian risiko-risiko yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja pada tempat kerja. Penerapan SMK3 diperlukan untuk memastikan bahwa tempat kerja aman dan sehat bagi pekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Untuk mendapatkan hasil produksi yang tinggi, pengusaha terkadang memberikan tambahan pekerjaan kepada pihak pekerja tanpa memperhatikan kualifikasi dan kesiapan pekerja tersebut. Hal ini seringkali terjadi di lingkungan kerja dan bisa mengakibatkan risiko kecelakaan kerja yang serius. Pengalaman penulis selama magang di perusahaan Law Firm Gimel Nainggolan & Partners menunjukkan bahwa ada seorang pekerja yang seharusnya bertugas membersihkan area pabrik, namun tiba-tiba diperintahkan untuk membersihkan alat-alat produksi tanpa diberikan pengetahuan yang memadai mengenai standar pengoperasian mesin. Akibatnya, pekerja tersebut mengalami kecelakaan saat bekerja karena minimnya pengetahuan mengenai keselamatan kerja.

Seseorang dapat diminta pertanggungjawaban hukum apabila melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian pada orang lain. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian pada orang lain mengharuskan pelaku untuk memberikan ganti rugi.

Kerugian yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kerugian harta kekayaan, namun juga meliputi kerugian yang mengakibatkan luka atau cacat pada korban. Pelaku yang melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian tersebut harus bertanggung jawab dan memberikan ganti rugi atas kerugian yang telah ditimbulkan

Dalam banyak negara, pertanggung jawaban hukum dapat diatur melalui gugatan hukum yang diajukan oleh pihak yang mengalami kerugian atau kerusakan. Biasanya, gugatan tersebut dapat diajukan ke pengadilan untuk menentukan apakah pihak yang dituduh bertanggungjawab atas kerugian atau kerusakan tersebut dan untuk menentukan jumlah ganti rugi yang harus dibayarkan.

Pertanggungjawaban hukum juga dapat diatur melalui mekanisme lain, seperti mediasi atau arbitrase, tergantung pada jenis kerugian atau kerusakan yang terjadi dan sifat dari permasalahan yang muncul. Dalam kasus – kasus tertentu, pelanggar hukum juga dapat dikenai sanksi pidana, seperti hukuman penjara atau denda, tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan BPJS Ketenagakerjaan terhadap kecelakaan kerja?
2. Bagaimana tahapan penyelesaian sengketa kecelakaan kerja di LAW FIRM GIMEL NAINGGOLAN & PARTNERS?

1.3 Tujuan Magang

Penulis melakukan magang di LAW FIRM GIMEL NAINGGOLAN & PARTNERS dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum. Selain itu, magang ini juga bertujuan untuk mengasah dan memperluas pengetahuan dan keterampilan secara teoritis dan praktis di bidang ketenagakerjaan.

Dalam magang ini, penulis dapat mempelajari dan mempraktekkan berbagai keterampilan dan teknik yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari di bidang ketenagakerjaan, seperti memahami hukum ketenagakerjaan, melakukan riset hukum, menyusun dokumen hukum, dan berkomunikasi dengan klien dan rekan kerja.

Selain itu, magang di LAW FIRM GIMEL NAINGGOLAN & PARTNERS juga dapat membantu penulis membangun hubungan dengan profesional hukum yang sudah berpengalaman di bidang ketenagakerjaan. Dengan memperluas jaringan kontak dan membangun hubungan dengan para profesional tersebut, penulis dapat memperoleh wawasan dan masukan yang berharga untuk membantu mengembangkan karir penulis di bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian, tujuan magang yang penulis lakukan di LAW FIRM GIMEL NAINGGOLAN & PARTNERS memiliki manfaat yang sangat besar dan dapat membantu penulis mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk memasuki pasar kerja dan membangun karir yang sukses di bidang ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Magang

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil laporan magang ini diharapkan akan memberikan informasi atau bahan perpustakaan yang lebih rinci untuk kemajuan ilmu pengetahuan di bidang ketenagakerjaan, terutama yang terkait dengan kecelakaan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil laporan magang ini diharapkan dapat memberikan informasi yang sangat berharga bagi pengusaha, pekerja, dan masyarakat secara umum. Beberapa manfaat dari laporan magang ini antara lain membantu pengusaha memperbaiki kondisi kerja, membantu pekerja memahami risiko kerja, dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang keselamatan kerja.

Dalam hal kecelakaan kerja, laporan magang ini juga dapat memberikan informasi tentang penyebab kecelakaan dan memberikan saran untuk mencegah kecelakaan serupa terjadi di masa depan. Oleh karena itu, laporan magang ini dapat sangat berguna untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dan masyarakat secara umum.

1.5 Waktu dan Lokasi Magang

Penulis melakukan magang di LAW FIRM GIMEL NAINGGOLAN & PARTNERS, yang berdomisili di Perum Permata Balaraja Blok D1 No. 6, RT 010 RW 001, Balaraja, Tangerang, Banten sejak tanggal 2 Januari 2023 sampai dengan 31 Mei 2023.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai pendahuluan yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis maupun praktis, waktu dan lokasi magang, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai paparan teori – teori perjanjian, perdamaian, dan penyelesaian sengketa.

BAB III: GAMBARAN UMUM INSTANSI TEMPAT MAGANG

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai instansi tempat magang Penulis.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil dari penelitian dan juga magang yang membahas tentang pengaturan BPJS Ketenagakerjaan terhadap kecelakaan kerja dan proses penyelesaian sengketa kecelakaan kerja di LAW FIRM GIMEL NAINGGOLAN & PARTNERS.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari hasil pembahasan mengenai rumusan masalah dan juga saran.