

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Definisi dari pekerja diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam wujud lain”.¹⁵ Rusli Hardijan mengemukakan tenaga kerja merupakan tenaga kerja atau buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja merupakan orang yang belum bekerja, sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau dapat dikatakan pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁶

Definisi diatas dapat dijelaskan bahwa pekerja merupakan orang yang bekerja di suatu perusahaan atau tempat lain, pekerja tersebut diberi upah atau imbalan karena telah menggunakan tenaga dan/atau keahlian yang dimiliki selama bekerja, dalam kata lain pekerja adalah tenaga kerja yang sudah bekerja di suatu perusahaan atau tempat lain dengan menerima upah atau imbalan.

¹⁵ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002*, tentang “Ketenagakerjaan”, Pasal 1, angka 3.

¹⁶ Rusli Hardijan, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 12.

2. Jenis Perlindungan Kerja

Pekerja merupakan bagian penting dari perusahaan, agar perusahaan tetap bergerak dan berkembang maka diperlukannya adanya pekerja, bila suatu perusahaan tidak ada pekerja maka perusahaan tidak dapat berproduksi serta tidak dapat berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Sudah seharusnya pekerja diberikan pemenuhan terhadap hak-haknya untuk dilindungi dan mendapatkan perlindungan yang layak dari perusahaan tempat pekerja itu bekerja.¹⁷

Perlindungan yang diberikan kepada pekerja diatur dalam hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan pekerja pada saat bekerja di suatu perusahaan, mencakup hal-hal yang dapat berpengaruh hingga mengancam terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan dari pekerja itu sendiri, selama melaksanakan pekerjaan. Ruang lingkup pengaturan perlindungan kerja meliputi 2 (dua) aspek, yaitu:¹⁸

a) Aspek Materil

Merupakan aspek yang terdiri dari keamanan pada saat bekerja serta meliputi perawatan fisik.

b) Aspek Immateril

Merupakan aspek yang terdiri dari waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis pekerja.

¹⁷ Zainal Asikin, 2003, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 96.

¹⁸ Melamia Kiswandari, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 78.

Perlindungan kerja diklasifikasikan menjadi 3 perlindungan, meliputi perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, serta perlindungan teknis, penjelasannya sebagai berikut:¹⁹

a) Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis memberikan perlindungan kepada pekerja yang berhubungan dengan penghasilan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Perlindungan ini meliputi upaya-upaya yang dilaksanakan guna memberikan penghasilan yang dianggap memadai dan mencukupi guna pemenuhan kebutuhan hidup keseharian pekerja bersama keluarganya.

Pekerja pada saat bekerja diterapkan perlindungan ekonomis dalam hal pemberian upah atau imbalan supaya pemberian upah atau imbalan tersebut tidak hanya berdasarkan pada keinginan pemilik perusahaan, agar hak dari pekerja terpenuhi dan tercukupi serta dapat melakukan pemenuhan mencukupi kebutuhan keseharian pekerja.

Tanggung jawab dan kewajiban negara guna melakukan pemenuhan hak pekerja salah satunya dengan memberikan perlindungan sosial ekonomi diwujudkan dengan menyelenggarakan program jaminan sosial. Penyelenggaraan jaminan sosial diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara

¹⁹ Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 61.

Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, cakupannya meliputi sektor ekonomi serta sektor sosial kesehatan. Setelah negara menyelenggarakan program jaminan sosial, maka perusahaan dan pekerjalah yang mengimplementasikan program jaminan sosial tersebut.

b) Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial merupakan perlindungan yang ada kaitannya dalam hal usaha kemasyarakatan, perlindungan sosial memiliki tujuan agar para pekerja memperoleh serta dapat mempertahankan kehidupan keseharian manusia pada umumnya, dalam lingkup kemasyarakatan maupun lingkup keluarganya yang sering disebut sebagai kesehatan kerja. Kesehatan kerja dapat diartikan usaha-usaha, upaya, maupun aturan-aturan yang melindungi pekerja dari kejadian-kejadian maupun kondisi lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan fisik, psikis, serta dapat melindungi diri dari penyimpangan norma kesusuilaan saat melaksanakan hubungan kerja.²⁰

Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja yang berkaitan dengan perlindungan sosial, diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

²⁰ Melania Kiswandari, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 78.

keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama”.²¹

Kesehatan kerja diklasifikasikan dalam perlindungan sosial, di dalamnya terdapat aturan atau norma yang mengatur kesehatan kerja yang berhubungan dengan sosial kemasyarakatan, agar menciptakan pembatasan terhadap kekuasaan dari pemberi kerja, supaya pekerjaannya diperlakukan secara manusiawi dan dipenuhi hak-hak yang sudah seharusnya diterima pekerja.

c) Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis merupakan perlindungan berhubungan adanya upaya atau usaha guna melaksanakan perlindungan dari kecelakaan kerja yang terjadi, yang disebabkan oleh suatu alat-alat kerja atau hal lainnya serta oleh bahan baku yang diolah atau diproduksi perusahaan untuk melakukan produksi barang, perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja. Perlindungan teknis untuk pekerja guna melindungi pekerja dari risiko kerja yang terjadi di tempat pekerja itu bekerja, yang berkaitan dengan pengoperasian alat atau mesin, material (bahan berbahaya atau beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja.

²¹ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang ‘Ketenagakerjaan’, Paal 86, ayat (1).

Keselamatan dan kesehatan kerja yang berada dalam perlindungan teknis merupakan perlindungan bagi pekerja agar kehidupannya terhindar dari bahaya yang dapat terjadi oleh alat atau mesin atau bahan yang dikerjakan. Ketersediaan sarana dan prasarana penunjang seperti Alat Pelindung Diri (APD) juga merupakan salah satu perlindungan teknis sebagai langkah untuk meminimalisir kecelakaan kerja.

Perlindungan teknis memiliki tujuan agar mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja semasa hubungan kerja dilakukan. Untuk menciptakan suasana aman dan nyaman bagi pekerja, agar melakukan pekerjaannya secara optimal, dan meminimalisir perasaan khawatir apabila sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja.²²

3. Cakupan Perlindungan Kerja

Kesejahteraan, keselamatan dan perlindungan kerja bagi pekerja perlu ditingkatkan, agar menciptakan rasa nyaman pekerja saat melakukan pekerjaan, jaminan perlindungan diberikan kepada pekerja untuk menaikkan taraf kehidupan menjadi lebih baik dan lebih layak.²³

Perbedaan mendasar perlindungan kerja dengan perlindungan kerja yang lainnya ada di bagian pada umumnya perlindungan kerja diberikan untuk pekerja saja, tetapi pemberi kerja dan pemerintah juga

²² Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hlm. 164.

²³ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 122.

diberikan keselamatan kerja seperti halnya pekerja yang mendapatkan perlindungan kerja. Berikut penjelasan perlindungan tersebut:²⁴

- a) Bagi pekerja, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tentram akan tercipta, sehingga pekerja dapat semaksimal mungkin untuk bekerja tanpa ada rasa khawatir apabila terjadi kecelakaan kerja, hal tersebut dapat terwujud apabila adanya jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b) Bagi pengusaha, keselamatan kerja di perusahaan milik pengusaha tersebut akan lebih terjamin, serta perlindungan kerja dapat meminimalisir kecelakaan kerja terjadi dalam lingkup tempat kerja milik pengusaha atau pemberi kerja.
- c) Bagi pemerintah, pelaksanaan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur akan tercapai melalui peningkatan kualitas maupun kuantitas dari produksi perusahaan.

Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur kesejahteraan pekerja diperhatikan dan dipenuhi hak dari pekerja pada saat melakukan hubungan kerja, pasal tersebut berbunyi “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keputusan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara

²⁴ Ashabul Khafi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, Desember 2016, hlm 71.

langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja aman dan sehat”.²⁵

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan”.²⁶ Dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.²⁷ Keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan berdasarkan keamanan dan ketertiban kerja supaya pekerja dapat meningkatkan kinerjanya selama bekerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja haruslah dijalankan sesuai semestinya. Perlindungan tersebut diberikan salah satunya dengan memberikan tuntunan pada pekerja, pemenuhan hak asasi manusia dari pekerja, memberikan perlindungan baik jasmani maupun rohani, serta perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis sesuai dengan aturan yang berlaku di lingkungan kerja yang bersangkutan.²⁸

²⁵ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Pasal 1, angka 31.

²⁶ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Pasal 86, ayat (1)

²⁷ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Pasal 99, ayat (1).

²⁸ Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 154.

B. Tinjauan Umum Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja yang terjadi merupakan kecelakaan pada saat pekerja memenuhi hubungan kerja, baik saat di tempat kerja maupun kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.²⁹ Kecelakaan Kerja menyebabkan timbul kerugian bagi pekerja saat melakukan pekerjaannya, karena menyebabkan penyakit akibat kerja serta kecelakaan lalu lintas pada saat melakukan perjalanan dari rumah menuju tempat kerja (berangkat) hingga saat kembali ke tempat tinggal (pulang).

2. Jenis Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja terdapat jenis-jenis yang mulanya tidak digolongkan dalam kecelakaan kerja, akan tetapi karena perkembangan zaman serta banyaknya jenis kecelakaan kerja maka diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja. Perkembangan terhadap kecelakaan kerja yang terjadi tidak hanya di perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya, melainkan juga kecelakaan kerja terjadi di jalan raya (kecelakaan lalu lintas) pada saat pekerja berangkat ke tempat kerja hingga kembali dari tempat kerja sampai di tempat tinggal. Penyakit-

²⁹ Tim Visi Yustisia, 2014, Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS, Jakarta, Visi Media, hlm. 8.

penyakit yang timbul akibat kerja juga mencakup sebagai kecelakaan kerja. Terdapat 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja yang terjadi, meliputi:³⁰

a. Golongan Pertama

Kecelakaan kerja hanya terjadi di lingkungan kerja atau ruang lingkup tempat bekerja dari pekerja

b. Golongan kedua

Kecelakaan kerja yang meliputi penyakit-penyakit yang disebabkan dari hubungan kerja di tempat kerja

c. Golongan ketiga

Kecelakaan kerja yang mencakup golongan pertama dan golongan kedua, di tambah kecelakaan yang terjadi di jalan raya (kecelakaan lalu lintas) terjadi saat pekerja berangkat bekerja dan pulang kembali ke tempat tinggal dengan melewati rute atau jalan yang biasa dilewati

Kecelakaan kerja dibagi menjadi dua menurut saat terjadinya atau waktu terjadinya, yaitu:³¹

a. Kecelakaan di dalam jam kerja

Merupakan kecelakaan terjadi pada saat waktu aktif bekerja berdasarkan yang telah ditentukan oleh tempat kerja. Kecelakaan kerja dalam jam kerja mudah dibuktikan karena kecelakaan ini

³⁰ Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, PT. Raja Wali, hlm. 131.

³¹ Edward Martinus Sianipar, Sunaryo, dan Siti Nurhasanah, "Tanggung Jawab Perusahaan Asuransi Dalam Melindungi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja (Studi pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)", *Pactum Law Jurnal*, Vol 2, No. 3, 2019, hlm 731.

terjadi saat melaksanakan pekerjaan atau pemenuhan hubungan kerja yang memungkinkan kecelakaan kerja terjadi di tempat kerja. Terdapat pengecualian untuk suatu jenis pekerjaan, seperti pekerja dalam bidang *marketing*. Dalam bidang tersebut kecelakaan kerja dapat terjadi dimana saja karena pekerjaan tersebut selalu bergerak atau berpindah tempat tidak selalu berada tempat bekerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaannya, maka dianggap sebagai kecelakaan kerja di jam kerja.

b. Kecelakaan di luar jam kerja

Kecelakaan di luar jam kerja, seperti penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, peserta program BPJS Ketenagakerjaan sedang tidak melaksanakan pemenuhan hubungan kerja, hal tersebut dikarenakan waktu bekerja dari pekerja telah berakhir maupun sudah berakhirnya pekerjaan. Terkena penyakit yang ditimbulkan sebagai akibat suatu pekerjaan maupun dikarenakan faktor lingkungan kerja. Kecelakaan yang terjadi di jalan raya atau kecelakaan lalu lintas, pada saat pekerja berangkat bekerja dari tempat tinggal menuju tempat kerja atau saat pekerja itu kembali atau pulang dari tempat kerja menuju tempat tinggal. Pekerja yang sedang berangkat ke tempat kerja untuk melakukan pemenuhan terhadap pekerjaannya, hal tersebut bisa digolongkan sebagai kecelakaan kerja.

3. Pertanggung Jawaban Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja di tempat kerja sering kali terjadi dan menimpa pekerja yang sedang bekerja. Pertanggung jawaban dilakukan oleh pemberi kerja pada saat adanya kewajiban menanggung apapun yang terjadi di perusahaan miliknya. Bertanggung jawab merupakan penanggungan segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibat yang dapat terjadi setelahnya. Tanggung jawab yang dilakukan oleh pemberi kerja dilakukan saat pekerjanya mengalami risiko akibat kerja, seperti kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja. Metode tanggung jawab dari prinsip bahwa siapa yang mempekerjakan pekerja harus memberikan tanggung jawab terhadap pekerja tersebut.³²

Pertanggung jawaban dilakukan apabila kecelakaan kerja terjadi dan menimpa pekerja yang tengah melaksanakan hubungan kerja. Pengusaha disini menanggung beban secara materiil dengan memberikan ganti biaya-biaya yang ditimbulkan dan harus dikeluarkan akibat kecelakaan kerja.³³ Harus diusahakan perlindungan dan perawatan dalam pelaksanaan perlindungan secara layak untuk para pekerja saat melakukan pekerjaan keseharian. Bidang keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan norma perlindungan pekerja, pertanggung jawaban perusahaan dengan mengikut sertakan pekerja dalam Badan

³² Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 103.

³³ Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, hlm. 53.

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang terdapat pada Pasal 15 ayat (1) berbunyi “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) sesuai program Jaminan Sosial yang di ikuti”.³⁴

Kecelakaan kerja sudah beragam jenis-jenisnya karena perkembangan zaman, terutama yang secara umum dialami oleh pekerja yang sudah pernah mengalami kecelakaan kerja, seperti jatuh dari ketinggian, tertimpa benda jatuh dari atas, suhu yang tinggi, tekanan yang tinggi, tersengat arus listrik hingga radiasi. Kecelakaan kerja yang terjadi apabila menimpa pekerja, tanggung jawab perusahaan diperlukan untuk memenuhi serta melindungi keselamatan pekerjanya. Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan semakin beragam jenisnya, maka diperlukan tindakan dari perusahaan berupa melakukan pendaftaran pekerjanya menjadi peserta jaminan perlindungan yang sudah diselenggarakan, hal tersebut dilakukan untuk pemenuhan hak pekerja, mencegah terjadinya diskriminasi antar pekerja serta memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja.³⁵

Pekerja pada saat melakukan pekerjaan, terutama pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, pekerja menghadapi risiko kecelakaan kerja

³⁴ R.I., *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011*, tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, Pasal 15, ayat (1).

³⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 6.

yang dapat terjadi sewaktu waktu. Risiko kecelakaan kerja dapat mengakibatkan kematian atau kecacatan karena kecelakaan kerja berpengaruh terhadap fisik maupun mental, dilakukan pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja. Gangguan mental yang dialami dikategorikan sulit dalam menentukan besar kecilnya derajat kecacatan yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja. Jaminan atau santunan penting diberikan bagi pekerja apabila terjadi kecacatan mental tetap sehingga berakibat pekerja yang berangkutan tidak dapat lagi bekerja.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan instruksi atau perintah dalam bentuk tulisan atau tertulis untuk melaksanakannya pada saat melakukan kegiatan kerja yang terdapat di suatu perusahaan. Dengan diterapkannya SOP maka keberhasilan sistem yang diterapkan dalam perusahaan akan mencapai keberhasilan., salah satunya mengatur mengenai penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang merupakan peralatan yang wajib digunakan, yang merupakan salah satu perlindungan secara teknis, penggunaannya harus secara maksimal agar dapat memperkecil risiko kecelakaan kerja yang ditimbulkan. Dalam pelaksanaan ini harus adanya kesatuan antara pemberi kerja dengan pekerjanya berupa kemauan, kesediaan untuk turut serta terlibat secara penuh guna mencapai tujuan dan mempertahankan perusahaan. Komitmen khususnya pada pekerja merupakan hal terpenting, apabila

komitmen pekerja rendah maka dapat mengurangi efektivitas perusahaan.³⁶

Pemberi kerja sudah seharusnya menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi para pekerjanya, sesuai dengan fungsi dari masing-masing alat pelindung diri dan menyesuaikan dengan tugas atau pekerjaan masing-masing pekerja, memberikan pembinaan atau pelatihan mengenai fungsi dan tata cara penggunaan Alat Pelindung Diri. Alat Pelindung Diri (APD) peralatan yang wajib ada dan wajib digunakan pada saat bekerja sesuai fungsinya masing-masing untuk menjaga keselamatan pekerja dan orang di sekitarnya.

4. Manfaat dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian dari ilmu pengetahuan serta penerapannya guna mencegah dan/atau meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja. K3 berupaya untuk melakukan perlindungan yang diperuntukkan kepada pekerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja atau perusahaan agar mendapatkan perlindungan dalam keadaan selamat dan sehat, serta perusahaan tersebut dapat tetap melakukan kegiatan produksi yang berjalan secara aman dan efisien.³⁷

³⁶ Farah Avanti Putri, Suroto, dan Ida Wahyuni, “Hubungan Antara Pengetahuan, Praktik Penerapan SOP, Praktik Penggunaan APD dan Komitmen Pekerja Dengan Risiko Kecelakaan Kerja di PT X Tangerang”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 5, No. 3, Juli 2017, hlm 270.

³⁷ Stevanus Yonathan Kalalo, Wulan P.J. Kaunang, dan Paul A.T. Kawatu, “Hubungan Antara Pengetahuan dan Sikap Tentang K3 Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Kelompok Nelayan di Desa Belang Kecamatan Belang Kabupaten Minahasa Tenggara”, *Jurnal Ilmiah Farmasi*, Vol. 5, No. 1, Februari 2016, hlm. 245.

Proses produksi yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan menggunakan peralatan yang dapat dikategorikan sebagai peralatan canggih maka tingkat risiko kecelakaan kerjanya juga tinggi bagi penggunaannya. Untuk itu maka diterapkanlah program K3 sebagai upaya untuk menghindari dan/atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Penerapan program K3 yang dilakukan oleh perusahaan, merupakan bentuk pemenuhan perusahaan terhadap hak-hak pekerjanya. Akan tetapi tidak hanya perusahaan saja yang menjalankannya, melainkan tugas dari pihak-pihak yang terdapat kaitannya dengan perusahaan tersebut. Pihak-pihak tersebut harus bekerja sama guna program K3 berjalan maksimal dan kecelakaan kerja dapat dihindari.³⁸

Keselamatan dan kesehatan kerja diimplementasikan maka akan mendapatkan manfaat yang diterima bagi pekerja, serta memiliki tujuan diselenggarakannya keselamatan dan kesehatan kerja. Manfaat diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:³⁹

a) Manfaat langsung keselamatan dan kesehatan kerja

Meminimalisir waktu kerja yang tersita karena terjadinya kecelakaan kerja, meminimalisir kerugian materiil dan menghindari adanya korban jiwa akibat kecelakaan kerja, menjadikan lebih

³⁸ Heri Nugraha dan Linda Yulia, “Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 10, No. 2, November 2019, hlm. 97.

³⁹ Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 62.

efisien tempat kerja serta meningkatkan rasa aman dan nyaman pada saat bekerja karena pekerja erasa dirinya dilindungi.

- b) Manfaat tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja
Meningkatkan produktifitas perusahaan dan memajukan pemasaran produk perusahaan, menciptakan hubungan baik antara pekerja dan pemberi kerja, giat melakukan perawatan terhadap mesin atau alat perusahaan, memperpanjang usia mesin atau alat.

Tujuan diselenggarakannya keselamatan dan kesehatan kerja yang ditujukan bagi pekerja guna memberi perlindungan pekerja dari risiko pelaksanaan pekerjaannya, berupa kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja. Ada pula tujuan selain tujuan utama, yaitu:⁴⁰

- a) Memenuhi Hak dan kewajiban pihak yang berkaitan (pekerja, pengusaha), dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Standar keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja, produktifitas kerja meningkat;
- c) Meningkatkan kesejahteraan hidup bagi pekerja dan keluarganya, memelihara kelangsungan hidup pekerja;
- d) Mengurangi kerugian yang disebabkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja untuk mempertahankan produktivitas atau kegiatan perusahaan lainnya.

⁴⁰ Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perbruhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 81.

Kasus kecelakaan kerja sering terjadi di perusahaan atau pabrik, guna mengurangi kecelakaan kerja, maka dibentuklah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.⁴¹

Keselamatan kerja yang ada dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”⁴²

C. Tinjauan Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan lembaga negara yang melaksanakan jaminan sosial dalam bidang asuransi sosial, dengan memberikan perlindungan bagi pekerja untuk menyelesaikan risiko-risiko sosial ekonomi, dilaksanakan dalam

⁴¹ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Pasal 86, ayat (1).

⁴² R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Pasal 87, ayat (1).

bentuk asuransi sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada mulanya dinamakan PT. Jamsostek (Persero), yang dahulu sebagai pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, membagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menjadi 2 (dua) macam, yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.⁴³

BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan pekerja dan keluarganya. Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berbunyi “setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam jaminan sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai peserta kepada BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.⁴⁴

⁴³ R.I., *Undnag-Undang Nomor 24 Tahun 2011*, tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, Pasal 5.

⁴⁴ R.I., *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011*, tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, Pasal 16 ayat (1) dan Pasal 99.

Program-program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, ditujukan khususnya kepada pekerja. Pada saat pekerja yang melakukan pekerjaan, yang berhadapan dengan risiko-risiko yang dapat timbul hingga mengakibatkan penghasilan atau pendapatan dari pekerja menjadi berkurang atau bahkan hilang. Dengan adanya perlindungan pekerja dalam program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan dan menjamin kesejahteraan dari pekerja yang bersangkutan dan keluarganya.⁴⁵

2. Subyek Hukum

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas, wewenang, dan program-programnya terdapat pihak-pihak yang terlibat di dalamnya yang disebut juga sebagai subyek hukum, yang meliputi:

a) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Dibentuk untuk menyelenggarakan program-program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan

b) Perusahaan atau Pemberi kerja

Pemberi kerja memiliki kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

⁴⁵ Rizqi Alzamna dan Ishak, "Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Oleh Badan Pelaksana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Pada Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 2 No. 1, Februari 2018, hlm 181.

c) Pekerja

Peserta dari program yang diselenggarakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

d) Pemerintah

Mengawasi jalannya pelaksanaan program yang diselenggarakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

3. Tugas dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan

Tugas dari BPJS diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, berbunyi ”melakukan dan/atau menerima pendaftaran pekerja, memungut dan mengumpulkan iuran peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat”.⁴⁶

Wewenang dari BPJS diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), berbunyi “menagih pembayaran iuran, menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang

⁴⁶ R.I., *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011*, tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, Pasal 10.

dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai, melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional, membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah, membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan, mengenakan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya, melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhan dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial”.⁴⁷

Sanksi administratif dijatuhkan apabila perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah, baik pusat maupun daerah. Jenis-jenis sanksi yang diberikan adalah sanksi administratif yang dilakukan secara bertahap dan beruntun, mulai dari

⁴⁷ R.I., *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011*, tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, Pasal 11.

diberikan teguran tertulis, denda, dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.⁴⁸

4. Persyaratan Pendaftaran Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Pendaftaran untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dibagi 2 (dua) macam, yaitu pekerja penerima upah (didaftarkan oleh perusahaan), serta untuk pekerja bukan penerima upah (pekerja mandiri). Persyaratan dokumen harus dipenuhi untuk melakukan pendaftaran sebagai peserta meliputi:⁴⁹

a) Syarat dokumen pendaftaran oleh perusahaan dan pekerja mendaftarkan diri dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:

- 1) Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), dalam bentuk asli dan fotocopy
- 2) (NPWP), dalam bentuk asli dan fotocopy
- 3) Akta Perdagangan Perusahaan, dalam bentuk asli dan fotocopy
- 4) Kartu Tanda Penduduk (KTP), dalam bentuk fotocopy milik pekerja yang didaftarkan
- 5) Kartu Keluarga (KK), dalam bentuk fotocopy milik pekerja yang didaftarkan

⁴⁸ Alforenso E.R. Helweldery, "Sanksi atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial", *Lex Et Societatis*, Vol. 7, No. 5, Mei 2019 hlm. 35.

⁴⁹ Dzikra, Staf BPJS Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta, hasil wawancara di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta, 27 Desember 2019.

b) Syarat dokumen pendaftaran yang dibutuhkan pekerja yang mendaftarkan diri secara mandiri dalam program BPJS Ketenagakerjaan:

- 1) Surat Keterangan Izin Usaha
- 2) Kartu Tanda Penduduk (KTP) dalam bentuk fotocopy milik pekerja yang akan mendaftar
- 3) Kartu Keluarga (KK) dalam bentuk fotocopy milik pekerja yang akan mendaftar

D. Tinjauan Umum Jaminan Kecelakaan Kerja

1. Pengertian Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu program dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan jaminan yang memberikan manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.⁵⁰

Pekerja agar menjadi peserta Jaminan Kecelakaan Kerja, maka pekerja tersebut harus didaftarkan pemberi kerja dimana pekerja tersebut melakukan pekerjaannya. Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan

⁵⁰ R.I., *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2016*, tentang “Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah”, Pasal 1 angka 2.

Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, berbunyi “Peserta program JKK dan JKM terdiri dari Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, Peserta bukan penerima upah”.⁵¹

Peserta dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa di ikuti oleh bukan penerima upah. Peserta penerima upah, terdiri dari:⁵²

- a. Pekerja pada perusahaan
- b. Pekerja pada orang perseorangan
- c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

Sedangkan peserta bukan penerima upah terdiri dari :

- a. Pemberi kerja
- b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri
- c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.

Kecelakaan kerja yang terjadi mendapatkan perhatian khusus, karena memiliki masa kadaluarsa untuk melakukan klaim agar dapat

⁵¹ R.I., *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015*, tentang “Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian”, Pasal 5, ayat (1).

⁵² Junaidi Abdullah, “Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, No. 1, Januari-Juni 2018, hlm. 124.

menggunakan manfaat yang diberikan oleh Jaminan Kecelakaan Kerja. Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, berbunyi “hak peserta dan/atau pemberi kerja selain penyelenggara negara untuk menuntut manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja menjadi gugur, apabila telah lewat waktu 5 (lima) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi atau penyakit kerja didiagnosis”.⁵³

Apabila terjadi kecelakaan kerja, pemberi kerja melaksanakan ketentuan yang diatur dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan kematian. Pada saat terjadi kecelakaan kerja menimpa pekerja, pemberi kerja wajib melaporkan ke BPJS Ketenagakerjaan dan instansi lainnya yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Laporan yang dilaporkan berupa laporan tahap I dengan jangka waktu pelaporan maksimal 2x24 jam setelah terjadi kecelakaan kerja sejak dianalisa penyakit yang timbul akibat kerja dengan mengisi formulir kecelakaan kerja tahap I. Pemberi kerja juga wajib melaporkan akibat atau penyakit kecelakaan kerja ke BPJS Ketenagakerjaan, laporan tersebut merupakan laporan tahap II dengan jangka waktu maksimal

⁵³ R.I., *Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019*, tentang “Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian”, Pasal 26.

2x24 jam sejak pekerja dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang menerangkan:⁵⁴

- a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
- b. Cacat total tetap untuk selamanya;
- c. Cacat sebagian anatomis;
- d. Cacat sebagian fungsi;
- e. Meninggal dunia.

Pada saat melakukan pelaporan serta mengajukan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan harus memenuhi persyaratan, dengan membawa dan/ataumelampirkan:⁵⁵

- a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- b. Kartu Tanda Penduduk
- c. Surat keterangan dari dokter memeriksa/merawat dan/atau dokter penasihat;
- d. Kuitansi biaya pengangkutan;
- e. Kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan apabila fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan belum bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan;
- f. Dokumen pendukung lainnya.

⁵⁴ R.I., *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015*, tentang “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja”, Pasal 43.

⁵⁵ *Ibid.*

Menghitung dan membayar manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja kepada pihak yang berhak menerima, apabila persyaratan yang diperlukan sudah dilengkapi. Akan tetapi bila persyaratan yang diperlukan belum lengkap, maka BPJS Ketenagakerjaan memberi tahu pemberi kerja dengan waktu maksimal 7 (tujuh) hari sejak laporan tahap II akibat kecelakaan atau penyakit kerja diterima. Laporan yang dilakukan pemberi kerja dapat dilakukan baik secara manual dan/atau elektronik.

2. Tingkat Risiko Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja sekitar yang terjadi saat melaksanakan hubungan kerja, baik di tempat kerja maupun kecelakaan yang terjadi di jalan (kecelakaan lalu lintas) yang terjadi saat berangkat bekerja hingga kembali ke rumah. Pemberi kerja yang mendaftarkan dirinya dan pekerjanya, wajib bayar iuran setiap bulannya. Iuran dibayarkan pemberi kerja, pembayaran iuran dibebankan kepada pemberi kerja.

Pasal 16 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, berbunyi “besarnya iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana tercantum

dalam Lampiran I yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini”.⁵⁶

Pasal 17 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, berbunyi “pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (2) dievaluasi paling lama setiap 2 (dua) tahun.⁵⁷ Besaran pembayaran iuran yang harus dibayarkan, mengacu pada tabel berikut:⁵⁸

Tabel 1

Pembayaran Iuran Berdasarkan Tingkat Risiko Lingkungan Kerja

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

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

⁵⁶ R.I., *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015*, tentang “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan Kematian”, Pasal 16, ayat (2).

⁵⁷ R.I., *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015*, tentang “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian”, Pasal 17, ayat (1).

⁵⁸ Diakses dari [https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-\(JKK\).html](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-(JKK).html) pada tanggal 24 Oktober 2019, pukul 20.45 WIB.

3. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja

Manfaat yang diberikan apabila terdaftar sebagai peserta program, serta menggunakan Jaminan Kecelakaan Kerja, antara lain:⁵⁹

a. Pelayanan Kesehatan (Perawatan dan Pengobatan)

Pemberian terhadap pelayanan kesehatan dilakukan tanpa adanya batasan untuk kebutuhan medis. Pemenuhan pelayanan kesehatan yang ada melalui fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Biaya penggantian atas perawatan dan pengobatan yang telah dilakukan, hanya berlaku pada daerah yang tidak terdapat trauma center Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Biaya penggantian diberikan berdasarkan pemenuhan ketentuan dan kebutuhan yang diperlukan. Perawatan dan pengobatan yang merupakan pelayanan kesehatan diberikan kepada pekerja meliputi pemeriksaan dasar dan penunjang, perawatan tingkat pertama dan perawatan lanjutan, rawat inap kelas perawatan yang sama dengan kelas I rumah sakit milik pemerintah, perawatan secara intensif (HCU, ICCU, ICU), penunjang diagnostic, pengobatan dengan obat generik dan/atau obat bermerk, pelayanan khusus, alat kesehatan serta implant, jasa dari dokter atau medis, operasi, transfusi darah dan rehabilitasi medik.

⁵⁹ *Ibid.*

b. Santunan berbentuk uang, antara lain:

- 1) Penggantian biaya untuk mengangkut peserta mengalami atau tertimpa kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dibawa ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama yang telah dikeluarkan;
 - a) Angkutan darat atau sungai atau danau dengan ganti maksimal sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah)
 - b) Angkutan laut dengan ganti maksimal sebesar Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah)
 - c) Angkutan udara dengan ganti maksimal sebesar Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah)

Penghitungan terhadap biaya yang dikeluarkan untuk kecelakaan kerja yang dalam penanganannya menggunakan lebih dari satu macam transportasi, dapat mendapatkan biaya penggantian maksimal dari masing-masing angkutan yang dipakai dan penggantian dilakukan apabila terdapat kuitansi atau bukti lainnya yang berkaitan dengan biaya penjumlahan batas maksimal dari transportasi dipakai untuk mengangkut.

- 2) Keadaan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), dengan rincian penggantian:
 - a) 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah yang diberikan;

- b) 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah yang diberikan;
- c) 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah yang diberikan.

Penggantian dapat diberikan melalui pemberi kerja (pengganti upah yang sudah diberikan pada pekerja) selama waktu peserta tidak dapat melakukan pekerjaannya hingga peserta dikatakan sembuh tersebut total, atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia, hal tersebut ditetapkan berdasarkan surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter yang merawat dan/atau dokter penasihat.

3) Santunan Kecacatan

- a) Cacat sebagian anatomis sebesar = % berdasarkan tabel x 80 x upah sebulan
- b) Cacat sebagian fungsi = % banyaknya berkurangnya fungsi x berdasarkan tabel x 80 x upah sebulan
- c) Cacat total tetap = 70% x 80 x upah sebulan

Jenis kecacatan besarnya persentase kecacatan haruslah ditetapkan dokter yang merawat atau dokter penasihat yang telah ditetapkan Kementerian Ketenagakerjaan Republik

Indonesia, apabila peserta tersebut telah selesai mengikuti perawatan dan pengobatan yang disediakan.

4) Santunan kematian dan biaya pemakaman

a) Santunan kematian diberikan sebesar= $60\% \times 80 \times$ upah sebulan, sedikit-dikitnya sebesar Jaminan kematian. Biaya pemakaman diberikan sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah)

b) Santunan berkala yang dilakukan selama 24 bulan yang bisa dibayar secara sekali pembayaran = $24 \times$ Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah)= Rp. 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah)

(1) Program kembali bekerja dengan mendapatkan pendampingan terhadap peserta mengalami kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja yang dapat menyebabkan kecacatan, baik dari peserta bersangkutan dirawat di rumah sakit hingga peserta kembali bekerja lagi.

(2) Melaksanakan kegiatan promotif dan preventif guna mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja hingga angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat ditekan turun.

(3) Melakukan kegiatan rehabilitasi dengan memberikan alat bantu dan/atau alat ganti untuk peserta yang

mengalami kehilangan terhadap anggota badan miliknya atau tidak berfungsi diakibatkan dari kecelakaan kerja yang terjadi pada dirinya, setiap kasus kecelakaan kerja dengan menggunakan besaran harga yang telah ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga yang ditetapkan beserta biaya rehabilitasi medik.

- (4) Memberikan beasiswa pendidikan bagi anak peserta yang meninggal dunia atau cacat total karena kecelakaan kerja, dengan diberikan beasiswa sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) bagi setiap peserta.
- (5) Adanya kedaluarsa klaim terhadap kecelakaan kerja yang terjadi pada peserta dan tidak dilaporkan perusahaan.

Badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mengemban kewajiban yang harus dilaksanakan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, meliputi:⁶⁰

- a. Memberikan nomor identitas tunggal pada peserta BPJS;

⁶⁰ R.I., *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011*, tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, Pasal 13.

- b. Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk kepentingan peserta;
- c. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik terhadap kinerja, kondisi keuangan, kekayaan dan hasil pengembangan;
- d. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang sistem jaminan sosial nasional;
- e. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti aturan yang berlaku;
- f. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan pemenuhan kewajiban;
- g. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun
- h. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besaran hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
- i. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum;
- j. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial;
- k. Melaporkan pelaksanaan setiap program, kondisi keuangan, secara rutin 6 (enam) bulan sekali pada presiden dengan tembusan pada DJSN.