

GANTI RUGI MENURUT PASAL 95 DAN PASAL 96 KUHP DALAM PROSES PELAKSANAANNYA TERHADAP *ERROR IN PERSONA*¹

Oleh: Kristin Olivia Sumaa²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana subyek dalam perlindungan kesehatan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan bagaimana bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dengan menggunakan jenis penelitian normatif atau studi kepustakaan disimpulkan bahwa: 1. Yang menjadi subyek dalam perlindungan kesehatan tenaga kerja adalah subyek yang dilindungi dalam penyelenggaraan kesehatan kerja yang tidak lain adalah tenaga kerja, subyek yang member perlindungan kesehatan kerja yakni pengusaha atau pemimpin atau pengurus tempat kerja. 2. Bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni perlindungan terhadap kesehatan tenaga kerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat serta bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja yang diatur dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Kata kunci: ganti rugi, error in persona

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyak contoh kasus pekerja/buruh yang merasa haknya tidak di perjuangkan, dan menganggap pemerintah tidak memberi perhatian pada pekerja/buruh, namun kenyataan yang ada pemerintah sebenarnya sudah membuat peraturan

tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya juga memuat tentang kesehatan tenaga kerja.

Keberadaan aturan yang mengatur tentang kesehatan tenaga kerja sendiri ada yang tidak diketahui oleh pekerja/buruh selain itu penegakan terhadap aturan tentang kesehatan tenaga kerja sendiri masih sangat kurang. Tenaga kerja di Indonesia belum sepenuhnya bisa merasakan perlindungan terhadap kesehatan mereka, padahal undang-undang sendiri telah mengatur hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul "**PERLINDUNGAN KESEHATAN TENAGA KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana subyek dalam perlindungan kesehatan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

C. Metode Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian normatif atau studi kepustakaan yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder atau bahan-bahan pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Dr. Payaman Simanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia memberikan pendapat tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan

¹ Artikel sskripsi. Dosen Pembimbing Skripsi: Henry R.Ch. Memah,SH,MH, Atie Oliy,SH, MH, dan Kenny R. Wijaya,SH,MH.

² NIM: 070711100. Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado.

kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.³

Tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴

Pasal 1 Butir 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja, yakni tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tersebut belum jelas menunjukkan status hubungan kerja yang dimiliki ataupun yang dijalani oleh tenaga kerja.

B. Pengertian Kesehatan Tenaga Kerja

Kesehatan kerja menurut Join ILO WHO Committee on Occupational Health tahun 1995 adalah kesehatan kerja bertujuan pada promosi dan pemeliharaan derajat yang setinggi-tingginya dari kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja pada semua pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan pada pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerjanya, perlindungan pekerja yang disebabkan akibat faktor-faktor yang mengganggu kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.⁵

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat

³ Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995 hal 3

⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008 hal 89

bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja adalah meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas kerja.⁶

PEMBAHASAN

A. Subyek Dalam Perlindungan Kesehatan Kerja di Indonesia

1. Subyek yang di lindungi dalam penyelenggaraan kesehatan kerja

Subyek yang dilindungi dalam penyelenggaraan kesehatan tenaga kerja adalah tenaga kerja itu sendiri, yang dimaksud dengan tenaga kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berdasarkan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang telah dijelaskan diatas, tenaga kerja juga dapat dibedakan atas tenaga kerja dewasa dan anak-anak sesuai dengan Konvensi No. 138 Mengenai Usia Minimum untuk di perbolehkan bekerja, dan konvensi tersebut telah dibahas dalam kongres organisasi internasional di Jenewa oleh badan pengurus kantor ketenagakerjaan internasional, dan setelah mengadakan sidang yang ke lima puluh delapan pada tanggal 6 juni 1973, yang akhirnya memutuskan untuk menerima beberapa usul mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, yang merupakan acara dalam keempat agenda sidang tersebut, dan memperhatikan syarat-syarat

⁶ Manulang Sendjun *Op.cit* hal 89

dari konvensi usia minimum (industri) tahun 1919. Konvensi usia minimum (laut) tahun 1920. Konvensi usia minimum (pertanian) tahun 1921, Konvensi usia minimum (penghias dan juru api) tahun 1921, Konvensi usia minimum (pekerjaan on industri), tahun 1932, Konvensi (Revisi) usia minimum (laut) tahun 1936, konvensi (refisi) usia minimum (industri) tahun 1937, konvensi (revisi) usia minimum (pekerja non industri) tahun 1937, konvensi usia minimum (nelayan) tahun 1959 dan konvensi usia minimum (kerja bawah tanah) tahun 1965, dan menimbang bahwa telah tiba waktunya untuk menetapkan suatu naskah umum mengenai hal itu, yang secara berangsur-angsur akan menggantikan naskah-naskah yang berlaku pada sektor ekonomi yang terbatas, dengan tujuan untuk melakukan penghapusan kerja anak secara menyeluruh.

Setelah menetapkan bahwa naskah tersebut harus berbentuk konvensi internasional, menyetujui pada tanggal dua puluh enam bulan juni tahun seribu sembilan ratus tujuh puluh tiga konvensi tersebut, yang disebut Konvensi Usia Minimum tahun 1973.

Sesuai konvensi tersebut maka dalam Pasal 1 berbunyi : Setiap anggota yang memberdayakan konvensi tersebut wajib membuat kebijakan nasional yang dirancang untuk menjamin penghapusan secara efektif pekerja anak secara bertahap meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan perkembangan fisik dan mental sepenuhnya dari orang muda.

Pasal 2 ayat (1) berbunyi : Setiap anggota yang meratifikasi konvensi ini wajib menetapkan dalam sebuah deklarasi yang dilampirkan pada ratifikasinya, usia minimum untuk diperbolehkan bekerja dalam wilayahnya dan pada sarana pengangkutan yang terdaftar di wilayahnya; sesuai dengan Pasal 4 sampai dengan Pasal 8 Konvensi tersebut, tidak

seorang pun dibawah usia itu yang diperbolehkan masuk dalam setiap jabatan. Ayat 2 konvensi ini berbunyi : Setiap anggota yang telah meratifikasi konvensi ini dapat memberitahukan kepada Direktur jenderal kantor ketenagakerjaan internasional dengan deklarasi selanjutnya bahwa ia menetapkan usia minimum yang lebih ttinggi dari yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pasal 2 ayat (3) berbunyi : Usia minimum yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan ayat 1 Pasal ini, tidak boleh kurang dari usia tamat wajib belajar, yaitu tidak boleh kurang dari 15 tahun dalam keadaan apapun;

Pasal 2 ayat (4) : Tanpa mengurangi ketentuan ayat 3 Pasal ini, anggota yang perekonomian dan fasilitas pendidikannya tidak cukup berkembang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja jika ada, sebagai permulaan dapat menetapkan usia minimum 14 tahun; Pasal 2 ayat (5) : Setiap anggota yang telah menetapkan usia minimum 14 tahun sesuai dengan ketentuan ayat itu, wajib mencantumkan, di dalam laporannya mengenai pelaksanaan konvensi ini yang diajukan berdasarkan Pasal 22 konstitusi organisasi ketenagakerjaan internasional, pernyataan. (a) bahwa alasan untuk melakukan hal itu memang ada, atau (b) bahwa ia melepaskan haknya untuk melaksanakan ketentuan tersebut sejak tanggal penetapan.

Pasal 3 ayat (1) : Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja disetiap jenis pekerjaan, yang karena sifatnya atau keadaan lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral oarang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun.

Pasal 3 ayat (2) : Jenis pekerjaan atau kerja yang padanya ketentuan ayat 1 Pasal ini berlaku, harus ditetapkan denag peraturan perundang-undangn nasional, atau oleh penguasa yang berwenang, setelah

berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang berkepentingan jika ada.

Pasal 3 ayat (3) : Tanpa mengabaikan ketentuan ayat 1 Pasal ini, undang-undang atau peraturan nasional atau penguasa yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi dengan pengusaha dan pekerja yang berkepentingan, jika itu ada, dapat memperbolehkan orang muda berusia 16 tahun keatas bekerja, dengan syarat bahwa kesehatan, keselamatan dan moral mereka cukup dilindungi sepenuhnya dan mereka telah mendapat pendidikan atau pelatihan kejuruan khusus mengenai cabang kegiatan yang bersangkutan.

2. Subyek yang memberi perlindungan kesehatan kerja

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh.

Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja, yaitu (a) Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Depnaker, (b) Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.

Pasal 87 ayat (1) mengatur tentang kewajiban perusahaan dalam hal perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yakni setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintergrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pasal tersebut jelas memuat bahwa perusahaan yang menggunakan tenaga kerja di Indonesia wajib

menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dengan demikian jelas bahwa Indonesia telah memberikan perlindungan terhadap kesehatan tenaga kerja dimana ketentuan yang mengatur tentang proses pelaksanaan dari manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam peraturan pemerintah yakni Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kewajiban K3, dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁷

Tujuan penerapan SMK3 : (1) Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia (2) Meningkatkan komitmen pimpinan dalam melindungi tenaga kerja (3) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi globalisasi (4) Proteksi terhadap industri dalam negeri (5) Meningkatkan daya saing dalam perdagangan internasional (6) Mengeliminir boikot LSM internasional terhadap produk ekspor nasional (7) Meningkatkan pencegahan kecelakaan melalui pendekatan sistem (8) Pencegahan terhadap problem sosial dan ekonomi terkait dengan penerapan K3L.

⁷ *Pokok-Pokok Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)* diunduh [http://PokokPokok%20Sistem%20Manajemen%20Keselamatan%20dan%20Kesehatan%20Kerja%20\(SMK3\)%20%20C2%AB%20K3L%20PT%20Brantas%20Abipr aya%20\(Persero\).html](http://PokokPokok%20Sistem%20Manajemen%20Keselamatan%20dan%20Kesehatan%20Kerja%20(SMK3)%20%20C2%AB%20K3L%20PT%20Brantas%20Abipr aya%20(Persero).html) pada hari senin tanggal 30 April 2012 Pukul 13:46 WITA

Kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik dirumah maupun dalam pekerjaan. Kesehatan juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Fakta ini dinyatakan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) atau pelaksana kesehatan dan keselamatan kerja sebagai *Good Health is Good Business* (kesehatan yang baik menunjang bisnis yang baik). Beberapa situasi dan kondisi pekerjaan, baik tata letak tempat kerja atau material-material yang digunakan, menghadirkan resiko yang lebih tinggi dari pada normal, terhadap kesehatan. Dengan memahami karakteristik material-material yang digunakan dan kemungkinan reaksi tubuh terhadapnya, kita dapat meminimalkannya resikonya bagi kesehatan.⁸

Prinsip *Good Health is Good Business* yang dinyatakan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) penting untuk diterapkan di Indonesia dalam hal pelaksanaan ketenagakerjaan, karena dengan menganggap bahwa kesehatan yang baik dapat menunjang bisnis yang baik dapat membuat pemerintah sebagai lembaga pengayom masyarakat dapat lebih memperjuangkan kepentingan tenaga kerja, dan bukan hanya pemerintah tetapi pengusaha sebagai pihak yang memberi pekerjaan dan yang menggunakan tenaga dari pekerjanya dapat lebih memperhatikan kesehatan dari tenaga kerja yang dipekerjakan.

Pemerintah Indonesia harus bisa lebih peduli dan kritis terhadap perlindungan kesehatan tenaga kerja. Kedudukan pemerintah yang istimewa membuat segala sesuatu yang dilakukan oleh pemerintah harus dengan alasan demi kepentingan umum. Pemerintah dalam kedudukan yang istimewa dapat atau boleh melakukan hal-hal yang dalam keadaan yang sama tidak

boleh atau dilarang dilakukan oleh orang lain, bahkan pada tingkat tertentu pemerintah boleh melakukan peniflain terhadap kepentingan-kepentingan orang lain dan atas dasar penilaian pemerintah. Pemerintah melakukan tindakan-tindakan yang dianggap perlu demi kepentingan umum. Posisi yang istimewa dari pemerintah bukan hanya tentang hak semata tetapi juga membebaskan kewajiban-kewajiban yang merupakan tugas dalam *bestuurszor*.⁹

Negara Indonesia merupakan negara yang demokrasi sebagaimana yang tertulis dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (2) bahwa kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-undang Dasar. Teori kedaulatan demokrasi adalah ajaran yang memberikan kekuasaan tertinggi kepada rakyat. Hal tersebut melahirkan negara demokrasi dimana rakyat yang memerintah dan dengan kata lain pemerintah dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Prinsip tersebut jelas memposisikan dimana rakyat sebenarnya dalam pemerintah.¹⁰

Keberadaan rakyat dalam pelaksanaan pemerintahan sebenarnya memiliki peranan penting, karena dalam pelaksanaan pemerintahan, pemerintahan harus dilaksanakan dari rakyat, yang artinya apa yang diperjuangkan merupakan suara rakyat yakni kehedak dari rakyat dan oleh rakyat bahwa keputusan-keputusan yang diambil adalah keputusan yang oleh rakyat, kemudian untuk rakyat adalah bagaimana hasil dari program yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah untuk rakyat.

Kedaulatan rakyat intinya berbicara soal pemenuhan kepentingan umum oleh pemerintah. Pemerintah sudah semestinya benar-benar mementingkan kepentingan

⁸ Ridley John, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*, Erlangga, Jakarta, 2006 hal 123

⁹ Tim Pengajar, *Bahan Ajar Hukum Administrasi Negara*, Fakultas Hukum Unsrat, Manado, 2008 hal 34

¹⁰ Tim Pengajar, *Bahan Ajar Ilmu Negara*, Fakultas Hukum Unsrat, Manado, 2007 hal 60

umum, yang termasuk didalamnya masalah perlindungan kesehatan kerja. Pemerintah harus bisa lebih peduli dan kritis dalam pemenuhan kesehatan tenaga kerja, dimana pemerintah harus membuat pengusaha atau pemilik perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan kesehatan tenaga kerja, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Bentuk Perlindungan Kesehatan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang- Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Indonesia sebenarnya sudah ada produk hukum yang dapat dijadikan dasar dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja, dimana produk-produk hukum tersebut mengatur tentang perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh, termasuk didalamnya soal kesehatan tenaga kerja.

Dasar hukum perlindungan tenaga kerja, antara lain (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Nomor 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia, (3) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, (4) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan, (5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan

Sosial Tenaga Kerja, (6) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, (7) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (8) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, (9) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, (10) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh, (11) Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan kepala kepolisian RI Nomor kep-275/Men/1989 dan Nomor Pol-04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift, Dan Kerja Istirahat, Serta Pembinaan Tenaga.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal tersebut, (1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c), (2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5), (3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6), (4) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11), (5) Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Pasal 12 ayat (3), (6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri

¹¹ Khakim Abdul, *op.cit* hal 105

(Pasal 31), (7) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1), (8) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1) (9) setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1), (10) Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).

Ketentuan Pasal 5 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, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Masa pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, dimana disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya (Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas). Memang peraturan ini sudah tidak berlaku setelah berlakunya peraturan baru, tetapi jiwanya dapat ditemukan lagi pada ketentuan: (1) Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 yang menyebutkan bahwa syarat kerja yang diperjanjikan dalam Perubahan Perjanjian Kerja Waktu tidak boleh rendah daripada ketentuan dalam Peraturan Perundang-

undangan yang berlaku. (2) Pasal 5 Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 yang menyebutkan bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/ buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Perlindungan kesehatan tenaga kerja menurut Soepomo di bagi menjadi tiga macam, yaitu: (a) Perlindungan Ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar 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.¹³

Ketiga jenis perlindungan tersebut mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, dan jika melakukan pelanggaran, maka pengusaha tersebut dikenakan sanksi.¹⁴ Setiap pekerja/ buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.¹⁵

Menjamin Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan tersebut perlu adanya kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap perusahaan.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat

¹² *Ibid*, hal 106

¹³ *Ibid*, Hal 107

¹⁴ *Ibid*, Hal 108

¹⁵ *Ibid*, Hal 115

bekerja secara optimal. Kesehatan kerja dalam pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan di Indonesia harus mendapat perhatian oleh pemerintah, baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun kementerian tenaga kerja dan transmigrasi yang membawahi masalah ketenagakerjaan.

1. Perlindungan Khusus Bagi Pekerja/Buruh Perempuan, Anak, dan Penyandang Cacat Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

a. Perlindungan Pekerja/ buruh Perempuan

- 1) Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun (Pasal 76 ayat 1).
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya, baik bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat 20).
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antar pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat 3) wajib: (a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan (b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/ buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antar pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat 4).

5) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

6) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

7) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

8) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika itu dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).¹⁶

Sebagai tindak lanjut Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antar pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

b. Perlindungan Anak

¹⁶ *Ibid*, Hal 109

Pengertian anak adalah setiap orang yang berumur dibawah delapan belas tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

1. Pengusaha dilarang mepekerjakan anak (pasal 68).
2. Ketentuan Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan lima belas tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (Pasal 69 ayat 1).
3. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan (Pasal 69 ayat 2): (a) Izin tertulis dari orang tua wali; (b) Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua atau wali; (c) Waktu bekerja maksimum tiga jam sehari; (d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; (e) Keselamatan dan Kesehatan kerja; (f) Adanya Hubungan kerja yang jelas; dan (g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/ buruh dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).
5. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73)
6. Siapapun dilarang mepekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat 1), meliputi segala pekerjaan: (a) Dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; (b) yang memanfaatkan, menyediakan,

atau, melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau (c) yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Sedangkan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-235/Men/2003 sebagai berikut:

- 1) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dari keselamatan anak
 - a) Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya. Pekerjaan tersebut meliputi pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan:
 1. Mesin-mesin
 - a. Mesin perkakas, seperti mesin bor, mesin gerinda, mesin pemotong, mesin bubut, dan mesin skrap
 - b. Mesin produksi, seperti mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, dan mesin pengisi botol
 2. Pesawat
 - a. Pesawat uap, seperti ketel dan bejana uap
 - b. Pesawat caitan panas, seperti pemanas air dan pemanas oil
 - c. Pesawat pendingin dan pesawat pembangkit gas karbit
 - d. Pesawat angkat dan angkut, seperti keran angkat, pita transport,

- eskalator, gondola, *forklift* dan *loader*.
- e. Pesawat tenaga, seperti mesin diesel, turbin, motor bahan gas, dan pesawat pembangkit listrik.
- 3. Alat berat, seperti traktor, pemecah batu, *grander*, pencampur aspal dan mesin pancang.
- 4. Instalasi seperti instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, dan saluran listrik.
- 5. Peralatan lainnya, seperti tanor, dapur peleburan, lift, dan perancah.
- 6. Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.
- b) Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya. pekerjaan tersebut meliputi:
 1. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik
 - a. Pekerjaan dibawah tanah, dibawah air, atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (*confined space*) misalnya, sumur dan tangki.
 - b. Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter.
 - c. Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan terdapat listrik bertegangan diatas 50 volt
 - d. Pekerjaan yang menggunakan las listrik dan/ atau gas
 - e. Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstream atau kecepatan angin yang tinggi
 - f. Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran melebihi nilai ambang batas (NAB)
 - g. Pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan radio aktif
 - h. Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion
 - i. Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu
 - j. Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.
 2. Pekerjaan yang mengandung bahan kimia
 - a. Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pejanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya.
 - b. Pekerjaan yang menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksit, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik, dan/atau teratogenik.
 - c. Pekerjaan yang menggunakan asbestos
 - d. Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan, dan/atau mengangkut pestisida
 3. Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis
 - a. Pekerjaan yang terpajan dalam kuman,

- bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamaan kulit, dan pencucian getah atau karet.
 - b. Pekerjaan ditempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan
 - c. Pekerjaan yang dilakukan diperusahaan peternakan, seperti memerah susuh, memberi makan ternak, dan membersihkan kandang
 - d. Pekerjaan didalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian
 - e. Pekerjaan penangkaran binatang buas
- c) Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan yang berbahaya
- a. Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi, atau jalan
 - b. Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu
 - c. Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk anak laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan
 - d. Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci
 - e. Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan dilepas pantai diperairan laut dalam
 - f. Pekerjaan yang dilakukan didaerah yang terisolir dan terpencil.
 - g. Pekerjaan dikapal
 - h. Pekerjaan yang dilakukan dalam pembungan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
 - i. Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 sampai 06.00
- 2) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak
- a) Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat, atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
 - b) Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.
- c. Perlindungan Penyandang Cacat
- Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) bentuk perlindungan tersebut, seperti penyediaan aksesibilitas pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri.¹⁷
- Bentuk Kesehatan Tenaga Kerja juga dapat dilihat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Pasal 165 Ayat (1) berbunyi : Pengelolaan tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja. Ayat (2) : Pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja yang sehat

¹⁷ Khakim Abdul, *Op.cit*, Hal 116.

dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Pasal 166 Ayat (1) berbunyi; majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja. Ayat (2) berbunyi : Majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang di derita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ayat (3) berbunyi : Pemerintah memberikan dorongan dan bantuan untuk perlindungan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

2. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut ketentuan pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program jaminan sosial Tenaga Kerja (program jamsostek) merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/ pengobatan pada saat seorang bekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

Program Jamsostek merupakan kelanjutan Program Asuransi Sosial Tenaga

Kerja yang di dirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program jamsostek di maksudkan sebagai pelaksanaan pasal 10 dan pasal 15 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (yang sekarang sudah di cabut dan di ganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sebelum Tahun 1977, sebenarnya sudah terdapat beberapa ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan dan ganti rugi jika terjadi musibah atau resiko yang menimpa pekerjanya (Budiono, 1995:235), antara lain: (1) Peraturan Kecelakaan (*ongevallenregeling*) 1939; (2) peraturan Kecelakaan Pelaut (*Schepen Ongevallenregeling*) 1940; (3) Undang-undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947. Pada kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi sehingga diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

Mengingat pentingnya program jaminan dalam menjalankan fungsi perlindungan sosial dan ekonomis, maka program yang semula yang hanya mencakup tiga jenis program ditingkatkan menjadi empat jenis program, sejalan dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sejalan dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka PT. Jamsostek (persero), PT Askes (persero), PT Taspen (persero), dan Asabri (persero) di tetapkan badan penyelenggara jaminan sosial, dan wajib menyesuaikan prinsip-prinsip penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional paling lama lima tahun sejak Undang-undang diundangkan. Jenis program jaminan sosial menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 mencakup

lima program, yaitu jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Secara Umum mengenai Jaminan Pensiun dalam sistem jaminan sosial Nasional ini diatur sebagai berikut: (1) Iuran Program Jaminan Pensiun ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja/buruh yang besarnya ditetapkan berdasarkan formula masa kerja dan upah terakhir. (2) Jaminan pensiun di berikan secara berkala setiap bulan kepada peserta yang telah membayar iuran minimal selama lima belas tahun. Sedangkan peserta yang telah mencapai usia pension, tetapi membayar iuran kurang dari lima belas tahun, maka jaminan pensiunnya di berikan sekaligus sebesar akumulasi iuran di tambah hasil pengembangannya. (3) Ketentuan mengenai iuran jaminan pension diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah, sedangkan untuk manfaat pension di atur lebih lanjut dalam peraturan presiden.

Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan diklinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan akan diberikan KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Manfaat Jaminan Perlindungan Kesehatan bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif. Jumlah iuran yang harus dibayarkan:

Dasar hukum pelaksanaan program Jamsostek ialah (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (3)

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang System Jaminan Sosial Nasional. (4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang telah beberapa kali diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 64 tahun 2006. (5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (6) Keputusan Presiden Nomor 22 tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Tenaga Kerja. (7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja. (9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Kecelakaan Kerja. (10) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian, Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. (11) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.

Beberapa hal penting berkenaan dengan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (1) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan hubungan kerja (Pasal 4 ayat(1) dan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). Perusahaan adalah perusahaan yang mempekerjakan sepuluh orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan

(Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992). (3) Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). (4) Yang termasuk tenaga kerja dalam program jaminan kecelakaan kerja (Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) adalah: (a) Peserta magang atau siswa/murid yang bekerja di perusahaan, baik yang menerima upah atau tidak. (b) Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang memborong adalah perusahaan. (c) Narapidana yang di pekerjakan di perusahaan. (5) Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit akibat hubungan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja, baik selama atau setelah hubungan kerja (Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993). (6) Tenaga Kerja Yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). (7) Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua karena factor usia pension 55 tahun, cacat total tetap, atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). (8) Tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan (Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992). (9) Iuran Jaminan kecelakaan kerja(JKK), Jaminan hari tua(JHT), dan Jaminan pemeliharaan kesehatan(JPK) ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha (Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992). Sedangkan untuk jaminan hari tua (JHT) ditanggung oleh pengusaha dan pekerja (pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992). (10) Besarnya iuran jamsostek (Pasal 9 peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1993) (a) Jaminan kecelakaan kerja (JKK) berkisar antara 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah sebulan, yang ditanggung

oleh pengusaha; (b) Jaminan hari tua (JHT) sebesar 5,7% dari upah sebulan, ditanggung oleh pengusaha (3,70%) dan pekerja (2%); (c) Jaminan Kematian (JK) sebesar 0,30% dari upah sebulan, yang ditanggung oleh pengusaha; dan (d) Jaminan Pemeliharaan kesehatan (JPK) sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja bujang, yang ditanggung oleh pengusaha. (11) Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh badan penyelenggara sebagai BUMN yang di bentuk dengan Undang-Undang (Pasal 25 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992) (12) Badan penyelenggara sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 25 ayat (2), wajib membayar jamina sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 bulan (Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992). (13) Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jamsostek oleh badan penyelenggara dilakukan oleh pemerintah, sedangkan dalam pengawasannya melibatkan unsur pengusahadan unsur tenaga kerja melalui wadah yang dijalankan fungsi pengawasan sesuai ketentuan perundang-undangan (Pasal 27 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992).¹⁸

Bagi setiap pelaku pelanggaran terhadap ketentuan program jaminan sosial tenaga kerja di kenakan sanksi :

1. Di ancam hukuman kurungan maksimal 6 bulan atau denda maksimal Rp. 50.000.000,00 bagi setiap pelanggaran Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 atas Pasal 4 ayat (1) : Pasal 10 ayat (1), (2) dan (3); Pasal 18 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1) ; dan Pasal 26.
2. Pidana kurungan maksimal 8 bulan bagi pelanggar yang mengulangi tindakan pidana pelanggar dimaksud butir (1) diatas untuk kedua kalinya atau lebih,

¹⁸ *Ibid* hal 126-128

setelah adanya keputusan tetap (*inkracht*).

3. Sanksi administratif, ganti rugi, denda bagi pengusaha dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993):
 - a. Pencabutan izin usaha bagi pengusaha yang sudah di peringatkan, tetapi tidak melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (3); Pasal 4 ; Pasal 5 ayat (1); Pasal 6 ayat (2); Pasal 8 ayat (2); Pasal 18 ayat (1), (2), dan (3); Pasal 19; dan Pasal 20 ayat (1).
 - b. Denda sebesar 2% perbulan bagi pengusaha yang terlambat membayar iuran kepesertaan seperti diatur pada Pasal 10 ayat (3).
 - c. Ganti rugi sebesar 1% perhari dari jumlah jaminan yang terutang bagi badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 26 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 (Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993).

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Yang menjadi subyek dalam perlindungan kesehatan tenaga kerja adalah subyek yang dilindungi dalam penyelenggaraan kesehatan kerja yang tidak lain adalah tenaga kerja, subyek yang member perlindungan kesehatan kerja yakni pengusaha atau pemimpin atau pengurus tempat kerja.
2. Bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni perlindungan terhadap kesehatan tenaga kerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat serta bentuk perlindungan kesehatan tenaga kerja yang diatur dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

B. Saran

1. Pemerintah diharapkan lebih peduli dan kritis terhadap masalah kesehatan tenaga kerja di Indonesia, sehingga masyarakat dapat merasakan peran serta pemerintah dalam perlindungan kesehatan tenaga kerja di Indonesia
2. Aparat penegak hukum diharapkan dapat melaksanakan fungsi mereka dengan baik dalam menegakan hukum yang berhubungan dengan perlindungan kesehatan tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan dibidang Pengawasan Ketenagakerjaan*, Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2008
- Khakim Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009 hal 217
- Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007
- Notoatmodjo Soekidjo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010
- Ridley John, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*, Erlangga, Jakarta, 2006
- Shamad Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesi*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008
- Tim Pengajar, *Bahan Ajar Hukum Administrasi Negara*, Fakultas Hukum Unsrat, Manado, 2008
- Tim Pengajar, *Bahan Ajar Ilmu Negara*, Fakultas Hukum Unsrat, Manado, 2007

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Nomor 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai tenaga kerja
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
- Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah di ubah peraturan pemerintah nomor 79 tahun 1998;
- Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2002 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-16/Men/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 201/Men/2001 tentang Keterwakilan dan Kelembagaan Hubungan Industrial, Peraturan Menteri dan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-06/Men/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia NO. Kep-68/Men/IV/2004 tentang Penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing
- Pokok-Pokok Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diunduh dari: [http://PokokPokok%20Sistem%20Manajemen%20Keselamatan%20dan%20Kesehatan%20Kerja%20\(SMK3\)%20C2%AB%20K3L%20PT%20Brantas%20Abipraya%20\(Persero\).html](http://PokokPokok%20Sistem%20Manajemen%20Keselamatan%20dan%20Kesehatan%20Kerja%20(SMK3)%20C2%AB%20K3L%20PT%20Brantas%20Abipraya%20(Persero).html) pada hari senin tanggal 30 April 2012 Pukul 13:46 WITA
- Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diunduh dari: <http://www.jamsostek.co.id/content/i.php?mid=3&id=16> pada hari senin 30 April 2012 Pukul 13:56 WITA