

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Istilah jaminan sosial, meskipun implementasi jaminan sosial baru-baru ini di negara-negara maju, adalah yang pertama dalam Undang-Undang Jaminan Sosial 1935 untuk mengatasi pengangguran akibat resesi ekonomi, masalah orang tua yang sakit dan anak-anak, dan Muncul. Pada dasarnya implementasi jaminan sosial pada dasarnya dipahami sebagai bentuk sejati perlindungan negara bagi orang-orang di sana.(Mudiyono, 2002)

Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Keamanan Nasional merupakan transformasi dari agen operasi jaminan sosial yang saat ini beroperasi, dan mengatakan bahwa hal itu dapat dibentuk. Organisasi baru ini sejalan dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.(Putri, 2014)

Menurut Kenneth Thomson yang merupakan seorang tenaga ahli ISSA pada seminar yang dilakukan tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta perumusan jaminan sosial sebagai berikut jaminan sosial adalah sebuah bentuk perlindungan yang disediakan oleh masyarakat untuk anggotanya dengan tujuan untuk melindungi anggotanya dari resiko dan peristiwa tidak diinginkan yang dapat mengakibatkan hilangnya seluruh atau sebagian penghasilan dan juga bertujuan untuk memberikan pelayanan dalam bentuk medis juga jaminan dalam bentuk uang apabila peristiwa yang tidak diinginkan tersebut terjadi.

Para ahli yang mempertahankan konsep asuransi sosial sebagai dasar teknologi jaminan sosial adalah Vladimiris, dan jaminan sosial diambil untuk melindungi mereka dan keluarga mereka dari segala konsekuensi yang terjadi karena gangguan atau kehilangan pendapatan yang tak terhindarkan. Seperangkat langkah wajib dalam masyarakat. Mereka perlu mempertahankan standar hidup yang layak.(Vladimir, 2011)

Menurut Agusmindah bahwa jaminan sosial merupakan sebuah bentuk lindungan penghasilan untuk para pekrja atau buruh yang dimana penghasilan tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya apabila terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan dan menyebabkan pekerja tersebut tidak dapat bekerja lagi, jaminan ini juga dapat diartikan sebagai perlindungan ekonomis.

Pengertian jaminan sosial dinyatakan dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 merupakan sebuah perlindungan dalam bentuk uang untuk menggantikan sebagian atau keseluruhan pemasukan yang hilang baik disebabkan oleh penyakit, persalinan, kecelakaan kerja, maupun pensiun.

Dari pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) diatas dapat jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain :

1. Menciptakan lindungan yang bersangkutan dengan kebutuhan hidup tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan apresiasi untuk tenaga kerja yang telah mengabdikan pada tempat bekerjanya dalam bentuk tenaga dan pikiran.

3. Untuk menjamin perekonomian pekerja tetap ada apabila terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan keseluruhan atau sebagian penghasilan yang hilang.
4. Untuk meringankan beban pikiran pekerja terhadap biaya diluar dugaan apabila terjadinya kecelakaan kerja.
5. Apabila beban pikiran pekerja telah di ringankan maka efektivitas dan efisiensi pekerja dalam melakukan tanggung jawabnya akan meningkat.

Pemerintah menjamin orang miskin atau masyarakat tidak mampu mendapatkan jaminan sosial secara keseluruhan. Berdasarkan hal ini, pemerintah membayar kontribusi kepada masyarakat miskin atau tertinggal seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 Bagian 7 UU BPJS bantuan iuran dalam hal ini merupakan bantuan untuk fakir miskin atau bagi peserta yang tidak mampu. Maka berdasarkan hal ini hak masyarakat luas tetap dapat terlindungi tanpa membedakan status ekonomi masing-masing.

BPJS Kesehatan, sebelumnya bernama Askes, bersama dengan BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan program pemerintah dari unit Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), dijalankan oleh pemerintah untuk pemenuhan hak-hak masyarakat untuk menjamin kelangsungan hidup masyarakat.

Sebagai upaya untuk menjamin jaminan sosial tenaga kerja para pengusaha wajib untuk mendaftarkan pekerjanya pada BPJS. Karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program BPJS adalah perusahaan yang terletak bijaksana pemikirannya dan telah bertindak sebagai berikut :

1. Tetap melindungi pekerjanya yang berada di lapangan kerja dengan jaminan sosial agar dapat membantu meringankan beban pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja dimana pekerja diletakkan dengan tujuan untuk mendukung pengembangan perusahaan.
2. Mensosialisasikan pentingnya hak yang bisa mereka dapatkan dari jaminan sosial.
3. Memberi perlindungan untuk perusahaan dan juga pekerja dalam resiko kerja yang bisa terjadi kapan saja dan juga bencana yang tidak di perkirakan sebelumnya.
4. Memberi ketenangan batin bagi pekerja agar pekerja tidak merasa terbebani oleh biaya yang seharusnya tidak diperlukan apabila terjadinya kecelakaan yang dapat menghilangkan sebagian atau keseluruhan penghasilan yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan untuk menghidupi kebutuhan sehari hari untuk pekerja dan keluarganya.

2.1.2. Program-program BPJS Ketenagakerjaan

Baik formal maupun informal, setiap pekerjaan berisiko. Karena risiko-risiko ini dapat bervariasi, pekerjaan BPJS memerlukan program jaminan sosial yang disebut Program Asuransi Kecelakaan Kerja, Program Asuransi Jiwa, Program Asuransi Pensiun, dan Fungsi Ketenagakerjaan untuk Melakukan Tunjangan Penuaan.

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK merupakan jaminan dalam bentuk penggantian

uang tunai dan pelayanan kesehatan untuk pekerja yang telah terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami penyakit atau kecelakaan pada lingkungan kerja ataupun pada saat jam kerja. Besar kecilnya jumlah jaminan yang di berikan oleh pekerja yang mengalami kecelakaan berdasarkan tingkat risiko lingkungan kerja yang di evaluasi setiap paling lama 2 tahun dan juga berdasarkan upah yang di laporkan perusahaan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan. Berikut tabel perhitungan jaminan yang di berikan :

Tabel 1 : Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja 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

Manfaat yang diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja ini, antara lain;

1. Pelayanan kesehatan diberikan merupakan pelayanan yang tidak terbatas sepanjang pelayanan tersebut di perlukan sesuai dengan keterangan yang di berikan dokter yang menangani. Pelayanan dapat di berikan melalui rumah sakit ataupun fasilitas lainnya yang merupakan mitra kerja sama dengan

BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan klaim rembes atau yang sering dikatakan sebagai pengganti biaya atas tindakan medis yang dilakukan atau pengobatan dapat berlaku pada daerah yang tidak memiliki rumah sakit atau fasilitas yang berkerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Santunan berbentuk uang yang dapat berupa penggantian biaya transportasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dari tempat kerja ke rumah sakit atau dari rumah sakit ke rumahnya serta biaya pertolongan pertama yang dilakukan pada pekerja pada saat kecelakaan tersebut terjadi. Biaya transportasi yang di santunkan dapat berbentuk transportasi udara, laut maupun darat dengan perhitungan yang berbeda. Termasuk juga dengan uang santunan kecacatan yang dimana apabila pekerja mengalami cacat sebagian maupun keseluruhan akibat dari kecelakaan kerja, santunan berbentuk uang pada kecatatan ini juga memiliki perhitungan sendiri sesuai persentase berkurangnya fungsi badan akibat cacat serta upah pekerja.

Untuk perhitungan biaya transportasi dalam kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi, biaya maksimum dari setiap transportasi yang digunakan diterapkan dan digunakan sesuai dengan sertifikat / tanda terima.

3. Program kerja dalam bentuk bantuan untuk pekerja yang terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kecatatan yang diakibatkan dari kecelakaan di tempat kerja sebelumnya.

4. Kegiatan promosi dan pencegahan untuk mendukung pencapaian keselamatan dan kesehatan kerja sehingga jumlah kecelakaan dan kecelakaan kerja dapat dikurangi.
5. Rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prothese) bagi pekerja yang cacat dengan sebagian badannya hilang atau cacat yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat 21 Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
6. Adanya program beasiswa untuk pendidikan dari anak peserta yang telah di daftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan sebesar dua belas juta rupiah.
7. Apabila setelah terjadi kecelakaan tidak di laporkan oleh perusahaan selama dua tahun maka klaim akan menjadi kadaluarsa.
- 2) Jaminan Kematian (JKM) merupakan manfaat yang berupa uang yang akan diberikan kepada ahli waris peserta apabila peserta mengalami kematian yang diakibatkan penyakit ataupun kecelakaan pada saat bekerja. Perhitungan besar kecilnya jaminan yang akan diberikan kepada ahli waris peserta adalah seperti yang diperhitungkan tabel berikut :

Tabel 2 : Iuran Jaminan Kematian Berdasarkan Peserta Penerima Upah dan Bukan Penerima Upah

No.	Peserta	Besaran Persentase
1	penerima gaji atau upah	0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari gaji atau upah sebulan
2	peserta bukan penerima upah	Rp 6.800,00 (enam ribu delapan ratus Rupiah) setiap bulan

Apabila peserta yang di daftarkan kepada BPJS Ketengakerjaan mengalami kematian akibat kerja maka jaminan kematian akan dibayar kepada keluarga atau pewaris dari peserta dengan perhitungan sebagai berikut :

- a) Santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
 - b) Santunan berkala 24 x Rp200.000,00 = Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
 - c) Biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
 - d) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun yang diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.
 - e) Besarnya iuran dan manfaat program JKM bagi peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama setiap 2 (dua) tahun.
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT merupakan jaminan dalam bentuk uang tunai yang akan diberikan secara sekaligus kepada peserta yang sudah masuk pada masa pensiun maupun mengalami cacat total tetap atau pun diberikan pada ahli waris pekerja apabila pekerja yang telah terdaftar telah meninggal dunia. Iuran dan tata cara pembayaran JHT antara lain: Tabel 3 :
Iuran Jaminan Hari Tua Berdasarkan Peserta Penerima Upah dan Bukan Penerima Upah

No.	Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
1	Besar iuran	5,7% dari upah: a. 2% pekerja b. 3,7% pemberi kerja	a. Didasarkan pada nominal tertentu yang ditetapkan dalam daftar sesuai lampiran I PP b. Daftar iuran dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta masing-masing
2	Upah yang dijadikan dasar	Upah sebulan, yaitu terdiri atas upah pokok & tunjangan tetap	
3	Cara pembayaran	Dibayarkan oleh perusahaan b. Paling lama tanggal 15 bulan berikutnya	a. Dibayarkan sendiri atau melalui wadah b. Paling lama tanggal 15 bulan berikutnya
4	Denda	2% untuk tiap bulan keterlambatan dari iuran yang dibayarkan	

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

1. peserta mencapai usia 56 tahun
2. meninggal dunia
3. cacat total tetap
4. Jaminan Pensiun (JP)

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun pasal 1 ayat (1) jaminan pensiun adalah jaminan yang diberikan kepada peserta maupun ahli warisnya agar dapat tetap mendapatkan kehidupan yang layak apabila peserta telah memasuki usia pensiun, mengalami cacat tetap ataupun meninggal Dan pasal ayat(4) : yang dimaksudkan sebagai peserta adalah pekerja yang telah mendaftarkan diri kepada BPJS Ketenagakerjaan dan taat dalam membayar iuran setiap bulannya. Menurut pasal 2 ayat (1) peserta terdiri atas :

- a. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara; dan
- b. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara.

Pengusaha atau pemberi kerja juga dapat mendaftarkan diri kepada program jaminan pensiun yang diadakan oleh BPJS Ketenagakerjaan tetapi dengan hitungan yang berbeda dengan karyawan, dimana hitungan usia karyawan adalah usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019,

usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun

2.1.3. Pengertian kecelakaan kerja

Didalam Undang-Undang kecelakaan kerja banyak ditemukan perkataan “kecelakaan” namun tidak memberi pengertian apa yang dimaksud dengan kecelakaan itu. Namun, pelaksanaan Undang-Undang kecelakaan kerja yaitu pasal 1 huruf 1 permenaker RI Nomor Per.03/Men/1998 tentang tata cara pelaporan dan pemeriksaan Kecelakaan, memberikan pengertian sebagai suatu kejadian yang tidak diinginkan atau tidak di perkirakan sebelumnya yang dapat mengakibatkan kerugian baik secara korban manusia maupun pada harta benda.

Sedangkan Direktorat Bina Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatakan bahwa kecelakaan adalah:

“kejadian yang tidak diduga semula dan tidak di kehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.”

Dalam setiap perbincangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya K3 sering terjadi kekeliruan dalam penempatan penggunaan istilah kecelakaan kerja, mengapa demikian, karena terdapat perbedaan maksud kecelakaan kerja antara Undang-Undang Kecelakaan Kerja dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Yakni;

1. Dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja, Kecelakaan dalam hal ini
Kecelakaan kerja terbatas hanya di tempat kerja.

Tempat kerja yang dimaksud pasal 1 angka 1 adalah setiap ruang yang dimasuki oleh tenaga kerja atau ssetiap ruang dimana tenaga kerja di tempatkan dengan

tujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa dari tenaga kerja tersebut serta bahaya yang mungkin akan terjadi.

2.1.4. Pekerja/Buruh

Pada jaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang mandor, yang melakukan, yang melakukan pekerjaan kasar

Dalam praktek, baik dalam tulisan-tulisan maupun perkataan atau penyebutan, baik formal maupun informal sering di jumpai perkataan karyawan, tenaga kerja, dan pekerja/buruh yang penempatannya terkadang tidak tepat dan sering membingungkan. Didalam peraturan perundang-undangan tidak memberikan pengertian apa yang dimaksud dengan karyawan. Pengertian karyawan hanya terdapat dalam kamus bahasa indonesia karyawan berarti pekerja atau pegawai.

Selanjutnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menggantikan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 secara tegas memisahkan pengertian antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh, sebagai berikut:

Pasal 1 angka 2 yang mengutarakan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu yang menghasilkan baik dalam bentuk barang maupun jasa yang dapat ditukar dengan upah untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat lainnya. Sedangkan menurut pasal 1 angka 3, pekerja atau buruh adalah seseorang yang mengerjakan sesuatu dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Sedangkan hubungan kerja yang dimaksud dalam pasal 1 angka 15 adalah hubungan yang ada diantara pemberi kerja dan pekerja

yang dalam isi perjanjiannya menyangkut dengan pekerjaan apa yang menjadi tanggung jawab pekerja serta upah yang harus dibayar oleh pemberi kerja.

Pengertian ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan juga selaras dengan pengertian Tenaga Kerja Dr, Payaman simanjuntak dalam bukunya pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia yaitu bahwa yang dapat dikatakan sebagai tenaga kerja adalah orang yang sudah bekerja, yang sedang mencari kerja ataupun yang sedang melakukan pekerjaan lainnya.

Tujuan yang tidak kalah pentingnya dari pembangunan rakyat Indonesia yaitu kesejahteraan seluruh masyarakat yang dalam penelitian ini berfokus pada kesejahteraan tenaga kerja. Selaras dengan Penjelasan pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja atau pekerja merupakan seseorang yang dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan imbalan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri atau masyarakat lainnya.

Di bawah peraturan Menteri Tenaga Kerja, definisi tenaga kerja adalah semua orang yang bekerja di perusahaan yang belum wajib berpartisipasi dalam program jaminan sosial karena tahap partisipasi yang bertahap. Tenaga kerja adalah peran utama dalam implementasi pengembangan masyarakat Pancasila, dan tenaga kerja sebagai penegak hukum harus diatur dan dijamin hak untuk mengembangkan manfaatnya. Tenaga kerja yang turut berpartisipasi dalam membangun nasional juga berhadapan dengan tanggung jawab dan risiko masing-masing. Oleh karena itu, penulis merasa diperlukannya perlindungan untuk para

tenaga kerja yang dapat dilakukan untuk mencegah risiko terjadinya kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mencegah kemungkinan akan terjadinya kecelakaan dalam bentuk apapun.
- b) Menanggulangi dengan baik apabila kecelakaan tetap terjadi.
- c) Mengadakan jalur evakuasi yang efisien.
- d) Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
- e) Meengadakan lingkungan kerja yang memadai baik dalam bentuk penerangan maupun udara.
- f) Dalam faktor perhatian perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan pekerjanya, kebersihan lingkungan kerja menjadi salah satu syarat yang utama.

Tenaga kerja (tenaga kerja) adalah bagian dari jumlah orang yang memiliki pekerjaan atau sedang mencari peluang untuk melakukan pekerjaan yang produktif, juga disebut sumber daya manusia. Tenaga kerja kecil tergantung pada komposisi populasi. Secara khusus, peningkatan jumlah orang yang termasuk dalam kelompok usia kerja akan menciptakan tenaga kerja yang besar. Tenaga kerja besar diharapkan mampu memacu aktivitas ekonomi yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.(Suharto, 2009).

Peluang kerja adalah hubungan antara angkatan kerja dan kemampuan untuk menyerap tenaga kerja. Peningkatan tenaga kerja harus diimbangi dengan investasi yang dapat menciptakan peluang kerja. Dengan demikian, ia bisa menyerap peningkatan tenaga kerja. Di bidang ekonomi, pekerjaan adalah peluang atau kondisi yang menunjukkan ketersediaan pekerjaan sehingga setiap orang

yang dapat bekerja secara aktif dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keterampilan, keterampilan, dan bakat mereka masing-masing.

2.1.5. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan aturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara satu orang dengan yang lainnya dengan menerima upah. Dalam arti luas, undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya mencakup hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah arahan majikan, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang bekerja dengan tanggung jawab mereka sendiri. Menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala sesuatu yang berhubung antara tenaga kerja dan pemberi kerja baik pekerjaan yang di perjanjikan sudah di mulai atau belum. Pengaturan ini adalah untuk pemenuhan hak-hak pekerja untuk mencegah eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia oleh pekerja. Di Indonesia, pembatasan tenaga kerja diatur berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Perburuhan. Hukum perburuhan dinyatakan dalam hukum sebagai serangkaian aturan tentang semua hal yang terkait dengan perburuhan sebelum, selama dan setelah masa kerja.

Fungsi Hukum Ketenagakerjaan Menurut Profesor Mochtar kusumaatmadja yaitu bahwa hukum memiliki fungsi yang sangat penting yaitu dalam menjadi pegangan untuk masyarakat agar tidak mengarah ke arah yang tidak benar dan juga dapat menjadi sarana pembaharuan masyarakat.

Pengembangan ketenagakerjaan sebagai upaya untuk mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, memelihara, dan mengawasi semua kegiatan terkait ketenagakerjaan agar ketertiban dapat dipertahankan untuk mencapai keadilan yang regulasi, pedoman, dan pengawasan yang dilaksanakan berdasarkan undang-undang adalah sesuai dan sejalan dengan langkah kemajuan dalam pembangunan yang berkembang pesat sehingga persyaratan rencana kerja, peningkatan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja dapat diharapkan. Itu harus dibuat. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut :

- a. Memanfaatkan tenaga kerja dalam tahap wajar dan manusiawi.
- b. Agar terealisasinya keadilan dalam perataan antara kesempatan kerja dan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sumber hukum ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Peraturan Perundang-undangan.
- 2) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
- 3) Traktat.
- 4) Kebiasaan.

Hukum ketenagakerjaan bersifat pribadi dan juga umum, yang dimaksud dari bersifat pribadi adalah hukum ketenagakerjaan hanya mengatur antara pemberi kerja dan pekerja. Bersifat umum atau publik merupakan hukum ketenagakerjaan mengatur dan juga melindungi setiap pekerja maupun pengusaha.

2.1.6. Teori Penegakan Hukum

Mencapai tujuan hukum membutuhkan teori dari perspektif menciptakan proses yang menyelesaikan masalah. Menetapkan nilai-nilai dan norma hukum dalam kehidupan masyarakat, negara dan negara. Karena teori-teori umum diakui dan telah mengalami proses yang panjang, teori-teori tersebut diakui sebagai teori yang dapat dibuktikan atau dihubungkan dengan masalah, dan dianggap hampir benar.

Teori penegakan hukum yang dikenalkan oleh Soerjono Soekanto adalah kegiatan dimana adanya keserasian dalam hukum dan penegakkannya serta keselarasan dalam memelihara dan mempertahankan hukum tersebut agar tujuan awal dari hukum tersebut tetap tercapai dan tidak ke arah yang lain. (Soerjono Soekanto, 2016).

Penegakan hukum juga merupakan upaya untuk mewujudkan konsep keadilan, kepastian hukum, dan kebaikan sosial, yang sering disimpulkan sebagai mayoritas tujuan hukum. Jadi, penegakan hukum pada dasarnya adalah proses mengekspresikan ide itu sendiri..

Penegakan hukum yang konkrit, pada kenyataannya, adalah legislasi positif, sebagaimana harus diikuti. Menurut Soerjono Soekanto penegakan hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor hukumnya sendiri, praktek yang di lakukan di lapangan hukum secara umum ada kalanya berbeda dengan hukum yang seharusnya ada, dikarenakan hukum bersifat baku atau abstrak sedangkan masyarakat atau penegak hukum bersifat tidak tetap dimana

masyarakat dengan pemikiran yang berbeda akan mempunyai pemikiran dan tindakan yang berbeda pula serta manusia akan tetap terus berkembang sesuai waktu, maka dari itu sesuatu yang dilakukan oleh masyarakat seiring berkembangnya dengan zaman tetap di benarkan selama tidak melanggar aturan yang telah ada sebelumnya. Maka pada tujuannya penyelenggaraan hukum tidak hanya mencakup sebagai penegak hukum saja melainkan juga sebagai sebuah sarana dalam menjaga perdamaian pada Negara.

2. Faktor penegak hukum yang merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan hukum yang telah ditetapkan oleh masyarakat dan untuk masyarakat pula adalah sifat atau etika dari penegaknya dikarenakan apabila hukum telah di buat tetapi tidak ada yang dapat menengakkannya maka tujuan dari hukum tersebut adalah sia sia. Dikarenakan hukum yang terbuat tetaap harus direalisasikan agar dapat tercapai tujuannya.
3. Faktor sarana atau fasilitas, fasilitas pendukung dalam hal ini mencakup perangkat lunak dan kerjas , yang menjadi perangkat lunak adalah pendidikan yang di terima oleh para penegak hukum dimana etika dan norma menjadi salah satu unsur yang penting juga selain ilmu pengetahuan semata.
4. Faktor masyarakat masih banyak masyarakat yang belum menyadari kepentingan hukum dan juga kepatuhan terhadap hukum yang dapat

mengakibatkan hukum yang telah dibuat tidak dapat dijalankan sebagaimana tujuan yang diberikan.

5. Faktor budaya, dikarenakan Indonesia merupakan Negara yang kaya akan budaya dan juga merupakan Negara yang sedang berkembang baik Negara itu sendiri maupun warga yang ada di dalamnya sehingga dapat menimbulkan pemikiran dan perilaku yang berbeda setiap orang maka variasi yang ditimbulkan ini akan mengadakan kontroversi dimana hukum yang di buat belum tentu cocok dengan seluruh masyarakatnya.

2.2 Kerangka yuridis

Menurut Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang merupakan sumber hukum tertinggi di Indonesia, terdapat pasal yang mengatur Hak Asasi Manusia (HAM) pada bab XA pasal 28 (d) ayat 1 menyatakan setiap orang memiliki hak yang sama atas kepastian hukum yang adil dihadapan hukum. Pasal tersebut dapat mencerminkan bahwa Negara Republik Indonesia sangat mengutamakan hak asasi setiap warganya.

Penjaminan dan perlindungan yang diberikan atau diatur oleh HAM tidak terbatas dalam jumlah maupun aspek melainkan HAM dapat melindungi hak masyarakat dari segala aspek dan setiap sudut hal yang terdapat di Indonesia ini. Salah satu hak yang diatur guna untuk melindungi warganya yaitu hak warga untuk mendapatkan jaminan sosial yang di selenggarakan oleh pemerintah sendiri.

Diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang dapat menjamin atau dijadikan dasar untuk para pekerja agar tetap mendapatkan haknya apabila terjadi kecelakaan pada saat jam kerja, yaitu :

1. Pasal 1 ayat 3 dana jaminan sosial merupakan himpunan iuran yang dikumpulkan dari peserta dan di kelola oleh BPJS Ketenagakerjaan yang nantinya akan menjadi manfaat untuk peserta dan juga sebagai pembiayaan operasional BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pasal 10 huruf f membayar manfaat atau biaya yang harus dibayarkan dengan tujuan pelayanan kesehatan bagi peserta yang telah terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan.
3. Pasal 13 huruf b mengelola dan mempergunakan dana jaminan sosial sebaik mungkin dan mengutamakan kepentingan dari peserta.
4. Pasal 13 huruf d memberi manfaat untuk seluruh peserta sebaik baiknya menurut undang-undang yang berlaku. Sebelum membahas UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penulis menjelaskan hukum secara rinci. Legislasi umumnya adalah peraturan tertulis yang berisi norma-norma hukum yang mengikat secara hukum, sebagaimana didefinisikan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang. Undang-undang yang terbuat harus memenuhi tiga syarat yaitu adanya kode tertulis, kekuatan untuk mengikat dan juga detil dari kewajiban dan kewenangan yang dapat dilakukan oleh

anggota dari BPJS. Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12

Tahun 2011 menyatakan jenis peraturan Perundang-undangan yaitu:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu);
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Daerah Provinsi;
- f. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.