



**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA PABRIK GENTENG
SOKKA DI DESA KUWAYUHAN**

TESIS

**Diajukan Dalam Rangka Penyelesaian Studi Strata Dua (S-2)
Untuk Mencapai Gelar Magister Hukum**

Oleh:

ANGGORO BEKTI SETYAWAN, S.H

NIM 0811520033

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBINGAN

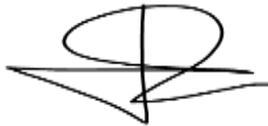
Tesis berjudul “IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA PABRIK GENTENG SOKKA DI DESA KUWAYUHAN” disusun oleh Anggoro Bekti Setyawan, S.H (NIM 0811520033) telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan dihadapan sidang Ujian Tesis Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 20 Juli 2023

Menyetujui,

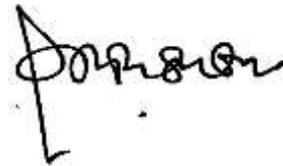
Dosen Pembimbing I



Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H, M.H

NIP.198001212005012001

Dosen Pembimbing II

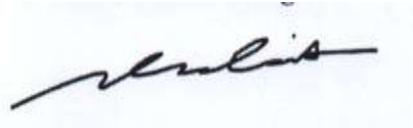


Dr. Indah Sri Utari, S.H, Hum

NIP.196401132003122001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum UNNES



Dr. Duhita Driyah Suprapti S.H., M.Hum

NIP.197212062005012002

PENGESAHAN KELULUSAN

Tesis berjudul berjudul " IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA PABRIK GENTENG SOKKA DI DESA KUWAYUHAN "

Disusun oleh Anggoro Bekti Setyawan, S.H (NIM: 0811520033), telah dipertahankan di depan Panitia Sidang Ujian Tesis Daring pada Jurusan Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 31 Agustus 2023

Penguji Utama



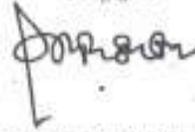
Dr. Rofi Wahanisa, S.H., M.H.
NIP. 198003122008012032

Penguji I



Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H.
NIP. 198001212005012001

Penguji II



Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum
NIP. 196401132003122001



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam Tesis ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam Tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 7 Juli 2023
Penulis,



Anggoro Bekti Setyawan
NIM. 0811520033

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang penulis yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggoro Bekti Setyawan

NIM : 0811520033

Jenis Karya : TESIS

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang atas karya ilmiah penulis yang berjudul berjudul **"IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA PABRIK GENTENG SOKKA DI DESA KUWAYUHAN"**. Dengan ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Dengan pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya.

Semarang, 7 Juli 2023

Penulis,



Anggoro Bekti Setyawan

NIM. 0811520033

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Maka Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan”

PERSEMBAHAN

Setelah terselesainya Tesis atau karya tulis ini patut saya persembahkan dihadapan:

- a. Orang tua penulis tercinta Bapak H. WIDODO beserta Ibu HJ. NUDYANINGSIH,S.Pd. Terima Kasih atas Doa dan dukungannya, baik moril maupun materiil. Beliau adalah malaikat yang dikirim oleh ALLOH SWT serta anugerah terindah bagiku. Terima kasih atas kasih sayang yang selama ini telah dicurahkan kepada penulis. Semoga anakmu ini bisa menjadi anak yang kelak akan membanggakan dan membahagiakanmu.
- b. Istri penulis tercinta, FEBRIYANI WAHYUNINGSIH, S.Sos Penulis terimakasih atas semua yang selalu menjadi motivasi, doa, semangat untuk terus belajar. Bidadari Surgaku;
- c. Dosen pembimbing penulis yang luar biasa dan kami harapkan berokah ilmunya dari Ibu Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H dan Ibu Dr. Indah Sri Utari,S.H.,M.Hum
- d. Sahabat-Sahabat Magister Ilmu Hukum UNNES Angkatan 2020, terimakasih atas dukungan yang kalian berikan serta kebersamaan sebagai satu keluarga;
- e. Almamater Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan berjudul "**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA PABRIK GENTENG SOKKA DI DESA KUWAYUHAN**". Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Program Magister (S2) Jurusan Magister Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang. Penulis banyak menerima bantuan, masukan, serta dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan Tesis ini oleh karenanya penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr.S. Martono, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Semarang;
2. Dr. Ali Masyhar, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
3. Dr. Indah Sri Utari,S.H.,M.Hum, selaku Wakil Dekan I Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang;
4. Dr. Duhita Driyah Suprapti S.H., M.Hum selaku Koordinator Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang;
5. Dr. Dewi Sulistianingsih,S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan masukan dan kritik membangun sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik;
6. Dr. Indah Sri Utari,S.H.,M.Hum, selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan masukan, kritik yang membangun dan saran yang dengan penuh kesabaran membimbing sehingga Tesis ini terselesaikan dengan baik;
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmunya yang tentunya bermanfaat bagi peneliti dikemudian hari;
8. Seluruh Pegawai Administrasi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang memberikan pelayanan dengan baik sehingga peneliti mampu memenuhi persyaratan administrasi Tesis;

9. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen beserta staf dan karyawan yang telah memberikan informasi atas pertanyaan – pertanyaan observasi dan wawancara dari penulis;
10. Sahabat-sahabatku, dan saudara seperjuangan MIH Angkatan 2020 yang selalu memberikan doa serta semangatnya untuk menulis Tesis ini;
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, atas bantuan baik materil maupun moril sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan mereka dan senantiasa melimpahkan rahmat taufiq serta hidayahnya. Harapan peneliti semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik dimasa kini maupun masa yang akan datang. Kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat Penulis diharapkan.

Semarang, 7 Juli 2023

Penulis,



Anggoro Bakti Setyawan
NIM. 0811520033

ABSTRAK

Anggoro Bekti Setyawan. 2020. Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Pabrik Genteng Sokka Di Desa Kuwayuhan. 0811520033, anggorobekti86@students.unnes.ac.id. Tesis. Bagian Bisnis dan Dagang, Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I : Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H, Pembimbing II : Dr. Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum.

Di daerah Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen khususnya di Desa Kuwayuhan misalnya, banyak terdapat Pabrik pembuatan Genteng Sokka yang sudah berusia puluhan bahkan ratusan tahun lamanya. Dengan banyaknya Pabrik Genteng di Desa Kuwayuhan semakin banyak pula para pekerja atau buruh genteng yang bekerja setiap harinya, mulai dari pemilihan tanah dan pasir untuk bahan pembuatan genteng sampai ke pembakaran genteng, Dalam proses produksi genteng selain diperlukan tenaga ekstra para pekerja atau buruh genteng juga berhadapan dengan alat-alat berat untuk pembuatan genteng contohnya mesin giling tanah, mesin cetak manual, tungku pembakaran genteng, dan lain sebagainya. Yang apabila dalam proses pengoperasian alat-alat tersebut tidak sesuai dengan mekanismenya, atau para pekerja buruh pabrik tidak berhati-hati atau lalai dalam setiap prosesnya maka dapat terjadi kecelakaan kerja yang fatal. Dimana permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah : 1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum yang diterapkan para pengusaha pembuat genteng bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja? 2. Bagaimana pertanggungjawaban dari para pengusaha pembuat genteng terhadap pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis sosiologis dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Desa Kuwayuhan Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, sekunder dan tertier. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan kecelakaan kerja terjadi pada pengusaha genteng untuk sementara ini permasalahan dilakukan dengan non litigasi atau dengan cara kekeluargaan dan kompensasi yang diberikan tidak seberapa atau tidak sebanding dengan akibat atau efek dari kecelakaan kerja tersebut.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum Kecelakaan Kerja, Produksi Genteng, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

Anggoro Bakti Setiawan, 2020. Implementation of Legal Protection Against Work Accidents for Sokka Tile Factory Workers in Kuwauhan Village. 0811520033, anggorobekti86@students.unnes.ac.id. Thesis. Department of Business and Commerce, Master of Law, Faculty of Law, Semarang State University Supervisor I: Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H.; Advisor II: Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.H. In the Pejagoan District, Kebumen Regency, especially in Kuwayuhan Village, for example, there are many Sokka tile manufacturing factories that are tens or even hundreds of years old. With so many tile factories in Kuwayuhan Village, there are more and more tile workers or laborers working every day, starting from the selection of soil and sand for tile-making materials to tile burning. with heavy equipment for making roof tiles, for example, earth milling machines, manual printing machines, tile kilns, and so on. If the process of operating these tools is not in accordance with the mechanism or the factory workers are not careful or negligent in each process, fatal work accidents can occur. The problems discussed in this study are: 1. How is the implementation of legal protection applied by tile-making entrepreneurs to workers who experience work accidents? 2. What is the responsibility of tile-making entrepreneurs towards their workers who have work accidents?

This research is a type of sociological-legal research with a qualitative approach. This research was conducted in Kuwayuhan Village, Pejagoan District, Kebumen Regency. The data sources used are primary, secondary, and tertiary data. Methods of data collection are observation, interviews, documentation, and literature study. This study shows that the problem of work accidents occurs in tile entrepreneurs. For the time being, the problem is handled non-litigation or in a family way, and the compensation given is not much or not comparable to the consequences or effects of the work accident.

Keywords: work accident legal protection, roof tile production, employment law.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBINGAN.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1.Penelitian Terdahulu.....	8
2.2.Landasan Konseptual.....	22
2.2.1. Pengertian Usaha	22
2.2.2. Jenis-Jenis Usaha	25
2.2.3. Pengertian Pekerja	29
2.2.4. Jenis-Jenis Pekerja	32
2.2.5. Pengertian Pemberi Kerja	35
2.2.6. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja.....	37
2.2.7. Pengertian Kecelakaan Kerja.....	44
2.2.8. Klasifikasi Kecelakaan Kerja.....	46
2.3.Perlindungan Hukum.....	48
2.3.1. Teori Tiga Nilai Dasar Gustav Redbruch	63
2.3.2. Teori Keynes.....	67
2.4.Kerangka Berfikir	76

BAB III. METODE PENELITIAN	79
3.5. Metode Penelitian	79
3.6. Jenis Penelitian	80
3.7. Fokus Penelitian.....	80
3.8. Sumber Data	81
3.9. Teknik Pengumpulan Data	81
3.10. Validasi Data	82
3.11. Analisis Data	82
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum yang Diterapkan Para Pengusaha Genteng Bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.	84
1. Hak Tenaga Kerja dan Syarat-Syarat Penerapan Keselamatan Kerja Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
2. Profil Desa Kuwayuhan.....	90
3. Kondisi Industri Genteng Sokka	92
4. Kondisi Pekerja Pabrik Genteng Desa Kuwayuhan	95
5. Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dilakukan Dinas Ketenagakerjaan	97
6. Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dilakukan Pengusaha Genteng.....	104
BAB V. PENUTUP.....	144
A. Simpulan	144
1. Implementasi Perlindungan Hukum yang diterapkan Para Pengusaha Genteng bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.	144
2. Pertanggungjawaban dari para Pengusaha Pembuat Genteng terhadap Pekerjanya yang Mengalami Kecelakaan Kerja.	151
B. Saran.....	154
DAFTAR PUSTAKA.....	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengaturan terkait dengan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya dalam Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sebagai aturan lanjutan dari ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945, maka dibentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengelaborasi ketentuan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945. Dengan tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak dengan kemanusiaan. (Dedi Ismatullah, 2013: 63) Dengan demikian, pengaruh sosial dari pembangunan industri akan menimbulkan ketimpangan yang sangat tajam dibidang ketenagakerjaan, seperti adanya pemerasan terhadap tenaga kerja, kondisi kesehatan ditempat kerja, upah pekerja yang sangat rendah yang jauh dari kebutuhan hidup minimum dan sebagainya. Manusia (pekerja/ buruh, penyusun) dalam produksi memegang peranan yang sangat penting, dan bagaimanapun kecilnya peran tersebut harus dilindungi karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan (Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019: 187).

Oleh sebab itu, seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan kekuasaan pengaturan dalam ketenagakerjaan menjadi salah satu aturan yang tidak luput dari dinamika perubahan. Untuk mengatasi ketidak efisienan ekonomi (*high cost economy*), dibutuhkan pengurangan biaya di salah satu elemen produksi. Elemen yang paling mudah ditekan dalam hal ini adalah tenaga kerja. Hal ini dipermudah

karena kontrol terhadap buruh sudah menjadi bagian dari penguatan politik pemerintah. Dengan demikian, kasus perburuhan merupakan kaitan antara tujuan-tujuan politik dan ekonomi (Meuthia G. Rochman, 1997: 130). Hal ini terbukti dengan di rubahnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat berbagai macam hal termasuk didalamnya terkait dengan klaster ketenagakerjaan yang tidak luput dari perubahan. Sehingga kualitas isi serta kompleksitas kepentingan yang saling bertentangan yang mengandung perdebatan substantif itu, dikehendaki agar dirumuskan, dibahas dan disahkan secepat-cepatnya, untuk mengejar tuntutan percepatan kemajuan ekonomi. Ide *omnibus* yang dikembangkan seperti ini pasti mengundang reaksi pro-kontra yang luas di tengah masyarakat. (Jimly Asshiddiqie, 2020: 23) Kondisi tersebut terbukti dengan munculnya berbagai bentuk petisi, demo, maupun forum diskusi dan debat publik ditengah masyarakat.

Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai bagian dari Undang-Undang Omnibuslaw, maka pemerintah telah mengubah 31 Pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan harapan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya ditengah kompetisi yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Namun, harapan tersebut nyatanya tidak sejalan dengan urgensi perubahan dan harapan masyarakat terkait dengan pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang berdampak munculnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang secara substansi menyatakan bahwa: *Pertama*, menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”. *Kedua*, menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan

sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini. *Ketiga*, memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen. *Keempat*, menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali.

Dengan munculnya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka saat ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Atas dasar itu maka dalam hal terjadinya kecelakaan kerja penggunaan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta dengan aturan turunannya masih menjadi dasar sebagai sarana penyelesaian masalah kecelakaan kerja di Indonesia. Dimana dalam implementasinya terdapat beberapa permasalahan misalnya terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja-pekerja sektor informal yang tidak terdaftar di dinas ketenagakerjaan, taupun di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), serta tidak adanya kontrak kerja diantara kedua belah pihak. Berdasarkan data yang dilansir Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah pekerja informal di Indonesia terus mengalami peningkatan. Tercatat pada Februari 2021 terdapat 78,14 juta orang yang menjadi pekerja di sektor informal, naik 2,64 juta orang dibandingkan Agustus 2020 sebanyak 77.68 juta orang. Meski jumlahnya meningkat, proporsi pekerja informal justru menurun dari 60,47% menjadi 59,62%. Kondisi ini terjadi karena adanya peningkatan proporsi pekerja formal dari 39,53% menjadi 40,38%. Ini terjadi karena jumlah pekerja formal naik 2,15 juta orang menjadi 52,92 juta orang pada Februari 2021

(Badan Pusat Statistik (BPS), 2021). Sedangkan menurut data BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dikutip dari bisnis.com, terdapat sebanyak 65,89 persen kecelakaan kerja terjadi di dalam lokasi kerja, kemudian 25,77 persen kecelakaan di lalu lintas, serta hanya 8,33 persen yang di luar lokasi kerja. Sementara bila berdasarkan wilayahnya, klaim jaminan kecelakaan kerja terbesar berasal dari daerah Jawa Barat yakni sebanyak 13.394 kasus atau sebanyak 18,26 persen dari total JKK nasional yang mencapai 73.366 kasus. Kemudian disusul oleh Jawa Timur dengan klaim JKK sebanyak 12.994 kasus atau sebesar 17,71 persen total klaim nasional. Serta di posisi ketiga yakni dari wilayah Sumbar Riau dengan jumlah klaim JKK sebanyak 10.283 kasus atau sebesar 14,02 persen dari klaim JKK nasional (Gunawan, 2021).

Statistik tersebut menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja khususnya di sektor informal masih tinggi, sehingga perlu adanya upaya yang masif dan komprehensif meningkatkan *begaining position* tenaga kerja. Di daerah Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen khususnya di Desa Kuwayuhan misalnya, banyak terdapat Pabrik pembuatan Genteng Sokka yang sudah berusia puluhan bahkan ratusan tahun lamanya. Dengan menjamurnya Pabrik Genteng di Desa Kuwayuhan semakin banyak pula para pekerja atau buruh genteng yang bekerja setiap harinya, mulai dari pemilihan tanah dan pasir untuk bahan pembuatan genteng sampai ke pembakaran genteng. Selain diperlukan tenaga ekstra para pekerja atau buruh genteng juga berhadapan dengan alat-alat berat untuk pembuatan genteng contohnya mesin giling tanah, mesin cetak manual, tungku pembakaran genteng, dan lain sebagainya. Yang apabila dalam proses pengoperasian alat-alat tersebut tidak sesuai dengan mekanismenya, atau para pekerja buruh pabrik tidak berhati-hati atau lalai dalam setiap prosesnya maka dapat terjadi kecelakaan kerja yang fatal. Menurut Frank E. Bird Jr terkait kecelakaan pada perusahaan adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda. Keadaan itu biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas atau struktur. Dengan perkembangan pembangunan menimbulkan konsekuensi meningkatkan intensitas kerja yang mengakibatkan pula

meningkatnya resiko kecelakaan di lingkungan kerja (Frank Jr Bird dan George L Germain, 1990: 11). Sedangkan menurut Permenaker No.03/MEN/ 1998 kecelakaan kerja diartikan sebagai semua kejadian yang tidak direncanakan yang menyebabkan atau berpotensi menyebabkan cedera, kesakitan, kerusakan, kerugian atau kerugian lainnya.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi pada pekerja di perusahaan. Kecelakaan kerja ini biasanya terjadi karena faktor dari pekerja itu sendiri, alat-alat pendukung kerja dan lingkungan kerja yang dalam hal ini adalah dari pihak pengusaha. Sehingga syarat-syarat keselamatan kerja perlu ditetapkan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan terjadi tempat kerja. Mengenai keselamatan kerja Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral kesusilaan; c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” (Sutarman, 2019: 100) Karena apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja maka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya pun akan menjadi lebih sulit dan mengakibatkan tidak adanya kesejahteraan dalam bekerja. Akibat dari kecelakaan yang terjadi tersebut, harus ada perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, agar dapat terpenuhinya hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan ”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan

pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pelaksana dari Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Maka dengan rawannya pekerja di sektor informal seperti terjadi pada para pekerja di Pabrik Genteng Sokka Desa Kuwayuhan terhadap kecelakaan kerja yang bisa terjadi kapanpun. Maka perlu adanya kajian yang mengkaji secara komprehensif terhadap isu hukum tersebut. Untuk itu dalam thesis ini penulis tertarik mengangkat judul “Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Parik Genteng Sokka di Desa Kuwayuhan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam tesis ini adalah:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum yang diterapkan para pengusaha pembuat genteng bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja?
2. Bagaimana pertanggungjawaban dari para pengusaha pembuat genteng terhadap pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk menemukan, mendeskripsikan, dan menganalisis perlindungan hukum yang diterapkan para pengusaha pembuat genteng sokka bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Untuk menemukan, mendeskripsikan, dan menganalisis pertanggungjawaban dari para pengusaha pembuat genteng terhadap pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoritis.

Diharapkan hasil penelitian ini mempunyai kegunaan bagi perkembangan ilmu hukum khususnya berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis.

a. Bagi masyarakat:

1) Mengembangkan wawasan masyarakat dalam masalah perlindungan pekerja khususnya terhadap kecelakaan kerja.

b. Bagi pekerja atau buruh sektor informan:

1) Mengembangkan wawasan bagi pekerja atau buruh informal di Indonesia pada umumnya, dan di Kebumen pada khususnya, dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh.

2) Menambah literasi bagi buruh atau pekerja ketika mengalami kecelakaan kerja.

c. Bagi pelaku usaha:

1) Mengembangkan wawasan dan mejadi bahan masukan bagi pelaku usaha dalam mengambil kebijakan pada usaha yang dimilikinya.

2) Menambah literasi hukum bagi pelaku usaha ketika terdapat kecelakaan kerja di tempat usahanya.

d. Bagi pemerintah;

1) Sebagai masukan bagi pihak pemerintah dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja.

2) Sebagai masukan bagi pemerintah ketika menangani permasalahan kecelakaan kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Guna menumbuhkan anti plagiat dalam dunia pendidikan di Indonesia, maka dengan ini mahasiswa diharuskan agar mampu menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang tengah dibuat dengan menampilkan beberapa judul penelitian terdahulu sebagai perbandingan. Adapun dalam penelitian kali ini penulis dan peneliti akan menampilkan 5 penelitian terdahulu yang bertema perlindungan para pekerja.

Pertama, Tesis dengan judul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan)” yang ditulis oleh Evi Rosmanasari pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang pada tahun 2008. Latar belakang diambilnya judul tersebut karena dengan begitu masifnya perkembangan teknologi dan ekonomi juga berdampak kepada keharusan bagi pengusaha untuk mampu menyesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada. Adanya respon yang cepat terhadap tuntutan pasar dan konsumen akan menjadi penentu bagi kemenangan dalam pasar. Oleh sebab itu, perusahaan berlombalomba melakukan percepatan proses demi efisiensi dan efektifitas usaha. Salah satu langkahnya yakni melalui menyerahkan sebagian pekerjaan kepada jasa pemborong atau penyedia jasa pekerjaan/ buruh atau dikenal dengan istilah *outsourcing*, sehingga perusahaan dapat lebih fokus kepada kegiatan utama perusahaan. Namun, dalam implementasinya praktik *outsourcing* menimbulkan sejumlah masalah khususnya terhadap perlindungan pekerja atau buruh. Sehingga mayoritas pekerja *outsourcing* mendapatkan gaji yang lebih rendah, jaminan sosial yang minim, dan tidak jarang juga pekerja *outsourcing* dianggap sebagai bagian dari faktor produksi. Oleh sebab itu, penelitian dalam tesis ini berfokus kepada apakah memang pekerja atau buruh diperlakukan tidak humanis dan sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai

manusia, serta tidak adanya kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja buruh *outsourcing* yang dilihat dari prespektif hukum ketenagakerjaan sebagaimana terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian yuridis empiris. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pelaksanaan *outsourcing* sangat merugikan bagi pekerja atau buruh *outsourcing*, sekalipun dalam implementasinya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi karena ketidakjelasan dalam perumusan hubungan kerja antara pemberi kerja, penyedia jasa dengan pekerja atau buruh *outsourcing*. Persamaan yang didapati dari penelitian tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek yakni terkait dengan topik pembahasan yang terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, metode penelitian yang juga menggunakan metodologi penelitian lapangan, terhadap pekerja atau buruh yang sampai saat ini masih mengalami kerawanan khususnya terkait dengan perlindungan hukum baik dalam kontek kecelakaan kerja maupun perlindungan hukum lainnya. Perbedaan yang didapati dari penelitian tersebut dengan penelitian ini, yakni terkait dengan *bergaining position* pekerja pabrik genteng sokka di Desa Kewayuhan yang tidak terikat dengan perjanjian tertulis apapun. Sehingga bagi mereka akan lebih rawan tidak mendapatkan perlindungan hukum yang layak bila mengalami kecelakaan kerja. Selain itu, aspek pertanggungjawaban dari pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja juga menjadi isu hukum yang diteliti dalam tesis ini. Dalam hal pembaharuan didapati pembaharuan dalam hal aspek yuridis misalnya dalam Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, peraturan pelaksanaan, teori yang digunakan, serta beberapa variabel lainnya seperti keselamatan kerja.

Kedua, Tesis dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan di Masa Pandemi Covid-19” yang ditulis oleh Erny Kartikasari pada Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya pada Tahun 2021. Latar belakang diambilnya judul tersebut terkait dengan pandemi Covid-19 yang telah membuat sektor perekonomian

di berbagai bidang menjadi terganggu, salah satunya dalam sektor ketenagakerjaan. Dimana dalam bidang ketenagakerjaan dampak buruk tidak hanya dirasakan oleh pengusaha namun juga bagi para pekerja. Salah satunya dalam hal pengupahan yang dilakukan para pengusaha berada dibawah upah minimum yang juga bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan terkait. Adanya penurunan terhadap upah pekerja ini disebabkan karena omset pengusaha yang juga menurun pasca pandemi Covid-19. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha terkait dengan masalah ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19 beserta dengan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui mediasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut berupa penelitian hukum normatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dibentuknya SE Menaker tentang perlindungan buruh diharapkan mampu mengakomodir kepentingan pekerja dan pengusaha secara proporsional dan tidak terjadi perselisihan ketenagakerjaan. Adanya upaya penyelesaian melalui jalur mediasi merupakan alternatif upaya menyelesaikan masalah antara pengusaha dan pekerja melalui mediator dari Disnaker. Selain itu, Disnaker juga diharapkan mampu bertindak tegas terhadap pengusaha yang tidak mematuhi aturan dengan memberikan sanksi berat. Berdasarkan uraian tersebut diperoleh persamaan berupa kajian terhadap perlindungan hukum tenaga kerja yang juga menjadi konsen dalam penelitian ini. Selain itu, dalam konteks ini penelitian juga dilakukan ditengah masih merebaknya virus Covid-19 yang juga masih memiliki sejumlah dampak terhadap bidang ketenagakerjaan saat ini. Misalnya terkait dengan perubahan sistem jaminan sosial. Dalam hal perbedaan didapati beberapa perbedaan yakni terkait dengan spesifikasi kajian dalam penelitian ini yang lebih berfokus terhadap implementasi perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja bagi pekerja genteng soka yang merupakan pekerja yang bekerja tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis. Selain itu, dalam hal metodologi yang digunakan dalam tesis ini juga menggunakan metode penelitian yuridis sosiologis yang akan berimplikasi terhadap proses dan hasil yang diperoleh dalam ranah implementasi. Dalam hal pembaharuan dalam tesis ini, yakni terkait

dengan semakin maraknya tenaga kerja yang terpaksa bekerja tanpa perlindungan dari kecelakaan kerja yang memadai, khususnya bagi pekerja atau buruh dalam UMKM yang tidak melakukan perjanjian kerja secara tertulis.

Ketiga, Tesis dengan judul “Perlindungan Hukum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi Kasus di PT. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali)” ditulis oleh Suwanto pada Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta pada Tahun 2006. Latar belakang diangkanya judul tersebut karena adanya pembanguna yang juga telah berdampak terhadap perluasan kesempatan kerja bagi para pencari kerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, juga berhadapan dengan berbagai resiko kehilangan pekerjaan yang sewaktu-waktu dapat terjadi baik itu dikarenakan kecelakaan, cacat, sakit, hari tua atupun meninggal dunia. Oleh sebab itu, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah memberikan ketentuan dan jaminan bagi kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Oleh sebab itu, sebagai upaya untuk meningkatkan daya saing Indonesia di tingkat global. Maka kondisi tenaga kerja Indonesia perlu ditingkatkan, hal ini karena saat ini kondisinya sangat memperhatikan baik dari aspek kesehatan maupun keselamat kerja. Kurangnya perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja untuk menekan angka kecelakaan kerja di Indonesia menjadi keprihatinan bersama. Sehingga dirumuskan dua rumusan masalah yakni apakah pelaksanaan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kabupaten Boyolali sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992, dan apakah pelaksanaan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja di di PT. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali sudah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan perusahaannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi jaminan sosial tenaga kerja di Kabupeten Boyolali teleh sejalan dengan UU No. 3 Tahun 1992. Selain itu, Pelakanaan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK),

Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Berdasarkan uraian tersebut diperoleh beberapa persamaan dengan tesis ini yakni terkait dengan topik perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang juga menjadi konsen utama dalam penelitian ini. Selain itu, dalam hal metode penelitian yang digunakan juga didapati persamaan yakni sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan berimplikasi pada proses dan hasil yang akan sejalan dengan tesis ini. Dalam hal perbedaan didapati perbedaan berupa adanya kajian yang lebih komprehensif terhadap perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja yang tidak sebatas melihat dari sistem perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992. Dalam hal pembaharuan diperoleh beberapa pembaharuan yakni adanya dinamika khususnya terkait dengan beberapa peraturan yang telah mengalami perubahan baik itu yang terkait dengan sistem jaminan sosial maupun terkait dengan ketenagakerjaan itu sendiri yang juga akan berdampak kepada kajian dan hasil yang berbeda dalam konteks saat ini.

Keempat, Tesis dengan judul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian” ditulis oleh Apri Amalia pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sumatra Utara Medan pada Tahun 2016. Latar belakang diangkatnya penelitian tersebut karena adanya perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupa PKWT dan PKWTT. Dalam PKWT diatur dalam Pasal 56 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu perjanjian tertentu. Sehingga dewasa ini banyak pengusaha yang menerapkan PKWT karena dianggap lebih efektif, efisien dan lebih menguntungkan. Namun dalam implementasinya masih banyak jenis, sifat dan tempo PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum perjanjian, yang berdampak terhadap kerugian dan menghilangkan kedudukan hukum pekerja dan perlindungan hukum pekerja. Oleh sebab itu dirumuskan tiga rumusan masalah berupa: klausula-klausula perjanjian

dalam PKWT, perlindungan hukum pekerja PKWT yang bertentangan dengan perundang-undangan, dan kedudukan hukum pekerja dalam PKWT yang tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan peradilan hubungan industrial. Untuk itu metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa adanya klausul perjanjian kerja dalam PKWT berupa klausul terhadap jangka waktu kerja yang dilakukan berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan, serta jangka waktu dalam perpanjangan dan pembaharuan. Sedangkan dalam Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur klausula terkait berakhirnya hubungan kerja. Klausul hak dan kewajiban merupakan hubungan timbal balik antara pihak pengusaha dan pekerja. Hak yang paling esensial dalam klausula ini yakni terkait dengan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pengusaha berhak atas hasil kerja yang lebih baik dan produktif. Kedudukan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketika pelaksanaan PKWT tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maka berubah menjadi PKWTT dan ditegaskan dalam Kepmenaker No. 100/MEN/VI/2004 dalam Pasal 15. Selanjutnya perlindungan hukum terhadap pekerja berupa perlindungan hukum atas upah, perlindungan hak atas jaminan kesehatan, perlindungan atas hak atas keamanan atau keselamatan kerja, dan hak berakhirnya hubungan kerja yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Berdasarkan uraian tersebut diperoleh persamaan yakni terkait dengan isu ketenagakerjaan yang saat ini masih rawan dari ketidakadilan, khususnya dari perspektif hukum dimana pekerja seringkali berada dalam *bergaining position* yang kurang baik dalam hubungan kerja. Dalam hal perbedaan didapati bahwa penelitian tersebut memfokuskan pada kajian terhadap perjanjian waktu tertentu dalam undang-undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian. Selain itu metode penelitian yang digunakan yang berupa metode penelitian yuridis normatif juga berimplikasi terhadap paradigma, proses dan hasil yang akan dicapai nantinya. Apalagi metode penelitian

merupakan instrumen kerja yang memiliki implikasi pada proses dan hasil kerja peneliti. Selanjutnya dalam hal pembaharuan didapati bahwa dalam penelitian tersebut hubungan kerja terjadi karena adanya ikatan kerja yang dilaksanakan melalui perjanjian kerja. Sedangkan dalam penelitian tesis ini, perjanjian kerja tidak dilakukan secara tertulis sebagaimana yang telah ditentukan dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini akan berimplikasi kepada perlindungan hak dan kewajiban bagi para pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan usahanya. Apalagi mengingat UMKM seperti pabrik geteng sokka di Desa Kewayuhan ini merupakan industri padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja dari masyarakat. Sehingga perlindungan dari aspek hukumnya pun harus mendapat perhatian dan kajian yang komprehensif.

Kelima, dengan judul “Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap kecelakaan kerja di UD Intan” yang ditulis oleh Komang Agus Wahyu Trichayadinata dan A.A. Ketut Sukranatha pada jurnal Kertha Semaya, vol. 8 no. 3 Tahun 2020. Dimana dalam penelitian tersebut membahas permasalahan perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang sangat urgen di perusahaan untuk meminimalisir kecelakaan kerja, dimana keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak bagi pekerja. Namun dalam implementasinya masih banyak perusahaan yang masih sebatas mementingkan keuntungan dan kurang memikirkan keselamatan dan kesehatan pekerja. Atas dasar tersebut maka dalam tulisan tersebut diangkat permasalahan tentang bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja di UD Intan, dan bagaimanakah pertanggungjawaban UD Intan terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yang membandingkan antara regulasi dengan implementasinya di UD Intan. Sehingga ditemukan hasil bahwa perlindungan hukum dan pertanggungjawaban UD Intan terhadap pekerja belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UD Intan tidak mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, langkah UD Intan dalam hal kecelakaan kerja masih belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

berlaku, karena tidak mengikut sertakan pekerja ke dalam sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan hanya memberikan cuti untuk penyembuhan dengan tanggungan sebesar Rp 300.00,00 (tiga ratus ribu rupiah) oleh UD Intan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian tersebut dengan tesis ini yakni pada topik pembahasan terkait implementasi undang-undang ketenagakerjaan khusus terhadap kecelakaan kerja dan bidang pekerjaan yang berada di lingkungan dengan potensi bahaya atas kecelakaan kerja maupun ancaman kesehatan yang tinggi. Selain itu, UD Intan juga tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan dari prespektif perbedaan, tesis ini melakukan penelitian pada lokasi kerja yang bergerak dibidang bahan bangunan dengan alat-alat dan Standar Oprasional Perusahaan (SOP) yang berbeda dengan UD Intan yang merupakan usaha dagang yang bergerak dibidang pengolahan kayu untuk dijadikan furnitur. Sehingga potensi kecelakaan kerja baik dari alat maupun kelalaian lain juga akan berdampak berbeda. Kemudian dari pembaharuan yang dilakukan pada tesis ini berupa kajian pada peraturan pelaksanaan di daerah, dinamika terdapat regulasi yang belum terkaji hingga tahun 2022, dan potensi kecelakaan kerja yang berbeda pada bidang usaha pembuatan bahan bangunan menjadi aspek pembaharuan yang dilakukan dalam tesis ini.

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Pembaharuan
1.	Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT.	Pelaksanaan <i>outsourcing</i> sangat merugikan bagi pekerja atau buruh <i>outsourcing</i> , sekalipun dalam implementasinya	Persamaan yang didapati dari penelitian tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek yakni terkait dengan topik pembahasan	Perbedaan yang didapati dari penelitian tersebut dengan penelitian ini, yakni terkait dengan <i>bergaining position</i> pekerja pabrik genteng sokka di Desa Kewayuhan yang tidak terikat dengan	Pembaharuan didapati pembaharuan dalam hal aspek yuridis misalnya dalam Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraa n Program

	Inkanindo di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan)” (Evi Rosmanasari, 2008: 1)	a telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi karena ketidakjelasan dalam perumusan hubungan kerja antara pemberi kerja, penyedia jasa dengan pekerja atau buruh <i>outsourcing</i> .	yang terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, metode penelitian yang juga menggunakan metodologi penelitian lapangan, terhadap pekerja atau buruh yang sampai saat ini masih mengalami kerawanan khususnya terkait dengan perlindungan hukum baik dalam konteks kecelakaan kerja maupun perlindungan hukum lainnya.	perjanjian tertulis apapun. Sehingga bagi mereka akan lebih rawan tidak mendapatkan perlindungan hukum yang layak bila mengalami kecelakaan kerja. Selain itu, aspek pertanggungjawaban dari pengusaha terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja juga menjadi isu hukum yang diteliti dalam tesis ini.	Jaminan Kehilangan Pekerjaan, peraturan pelaksanaan, teori yang digunakan, serta beberapa variabel lainnya seperti keselamatan kerja.
2.	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan di Masa Pandemi Covid-19 (Erny Kartikasari,	Bahwa dibentuknya SE Menaker tentang perlindungan buruh diharapkan mampu mengakomodir kepentingan pekerja dan pengusaha	Persamaan berupa kajian terhadap perlindungan hukum tenaga kerja yang juga menjadi konsen dalam penelitian ini. Selain	Perbedaan didapati beberapa perbedaan yakni terkait dengan spesifikasi kajian dalam penelitian ini yang lebih berfokus terhadap implementasi perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja	Pembaharuan dalam tesis ini, yakni terkait dengan semakin maraknya tenaga kerja yang terpaksa bekerja tanpa perlindungan dari kecelakaan kerja yang

	2021: 1)	secara proporsional dan tidak terjadi perselisihan ketenagakerjaan. Adanya upaya penyelesaian melalui jalur mediasi merupakan alternatif upaya menyelesaikan masalah antara pengusaha dan pekerja melalui mediator dari Disnaker. Selain itu, Disnaker juga diharapkan mampu bertindak tegas terhadap pengusaha yang tidak mematuhi aturan dengan memberikan sanksi berat.	itu, dalam konteks ini penelitian juga dilakukan ditengah masih merebaknya virus Covid-19 yang juga masih memiliki sejumlah dampak terhadap bidang ketenagakerjaan saat ini. Misalnya terkait dengan perubahan sistem jaminan sosial.	bagi pekerja genteng sokka yang merupakan pekerja yang bekerja tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis. Selain itu, dalam hal metodologi yang digunakan dalam tesis ini juga menggunakan metode penelitian yuridis sosiologis yang akan berimplikasi terhadap proses dan hasil yang diperoleh dalam ranah implementasi.	memadai, khususnya bagi pekerja atau buruh dalam UMKM yang tidak melakukan perjanjian kerja secara tertulis.
3.	Perlindungan Hukum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi Kasus	Bahwa implementasi jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Boyolali telah sejalan dengan UU No. 3 Tahun 1992. Selain itu, Pelaksanaan pemberian	Persamaan dengan tesis ini yakni terkait dengan topik perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang juga menjadi konsen utama dalam	Perbedaan berupa adanya kajian yang lebih komprehensif terhadap perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja yang tidak sebatas melihat dari sistem perlindungan hukum sebagaimana diatur	Pembaharuan didapati bahwa dalam penelitian tersebut hubungan kerja terjadi karena adanya ikatan kerja yang dilaksanakan melalui perjanjian kerja. Sedangkan

	<p>di PT. Tupai Adymas Indonesia Kabupaten Boyolali) (Suwartono, 2016: 1-105)</p>	<p>Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).</p>	<p>penelitian ini. Selain itu, dalam hal metode penelitian yang digunakan juga didapati persamaan yakni sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan berimplikasi pada proses dan hasil yang akan sejalan dengan tesis ini.</p>	<p>dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992.</p>	<p>dalam penelitian tesis ini perjanjian kerja tidak dilakukan secara tertulis sebagaimana yang telah ditentukan dalam hukum ketenagakerjaan . Hal ini akan berimplikasi kepada perlindungan hak dan kewajiban bagi para pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan usahanya. Apalagi mengingat UMKM seperti pabrik geteng sokka di Desa Kewayuhan ini merupakan industri padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja dari masyarakat. Sehingga perlindungan dari aspek hukumnya pun harus mendapat perhatian dan kajian yang komprehensif.</p>
--	---	---	---	--	---

4.	<p>Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian (Apri Amalia, 2016: 1-137)</p>	<p>Bahwa adanya klausul perjanjian kerja dalam PKWT berupa klausul terhadap jangka waktu kerja yang dilakukan berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan, serta jangka waktu dalam perpanjangan dan pembaharuan. Sedangkan dalam Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur klausula terkait berakhirnya hubungan kerja. Klausul hak dan kewajiban merupakan hubungan timbal balik antara pihak pengusaha dan pekerja. Hak yang paling esensial dalam klausula ini yakni terkait dengan upah, keselamatan dan kesehatan</p>	<p>Persamaan yakni terkait dengan isu ketenagakerjaan yang saat ini masih rawan dari ketidakadilan, khususnya dari prespektif hukum dimana pekerja seringkali berada dalam <i>bergaining position</i> yang kurang baik dalam hubungan kerja.</p>	<p>Bahwa penelitian tersebut memfokuskan pada kajian terhadap perjanjian waktu tertentu dalam undang-undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian. Selain itu metode penelitian yang digunakan yang berupa metode penelitian yuridis normatif juga berimplikasi terhadap paradigma, proses dan hasil yang akan dicapai nantinya. Apalagi metode penelitian merupakan instrumen kerja yang memiliki implikasi pada proses dan hasil kerja peneliti.</p>	<p>Pembaharuan didapati bahwa dalam penelitian tersebut hubungan kerja terjadi karena adanya ikatan kerja yang dilaksanakan melalui perjanjian kerja. Sedangkan dalam penelitian tesis ini, perjanjian kerja tidak dilakukan secara tertulis sebagaimana yang telah ditentukan dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini akan berimplikasi kepada perlindungan hak dan kewajiban bagi para pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan usahanya. Apalagi mengingat UMKM seperti pabrik geteng sokka di Desa Kewayuhan ini merupakan industri padat</p>
----	---	---	--	---	--

		<p>kerja, dan pengusaha berhak atas hasil kerja yang lebih baik dan produktif. Kedudukan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketika pelaksanaan PKWT tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maka berubah menjadi PKWTT dan ditegaskan dalam Kepmenaker No. 100/MEN/VI/2004 dalam Pasal 15. Selanjutnya perlindungan hukum terhadap pekerja berupa perlindungan hukum atas upah,</p>			<p>karya yang menyerap banyak tenaga kerja dari masyarakat. Sehingga perlindungan dari aspek hukumnya pun harus mendapat perhatian dan kajian yang komprehensif.</p>
--	--	--	--	--	--

		perlindungan hak atas jaminan kesehatan, perlindungan atas hak atas keamanan atau keselamatan kerja, dan hak berakhirnya hubungan kerja yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.			
5.	Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap kecelakaan kerja di UD Intan (Kolang Agus Wahyu Trichayadina, 2020: 368-380)	Bahwa perlindungan hukum dan pertanggungjawaban UD. Intan terhadap pekerja belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UD Intan tidak mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, langkah UD Intan dalam hal	Persamaan yang terdapat dalam penelitian tersebut dengan tesis ini yakni pada topik pembahasan terkait implementasi undang-undang ketenagakerjaan khusus terhadap kecelakaan kerja dan bidang pekerjaan yang berada di lingkungan	Tesis ini melakukan penelitian pada lokasi kerja yang bergerak dibidang bahan bangunan dengan alat-alat dan Standar Oprasional Perusahaan (SOP) yang berbeda dengan UD Intan yang merupakan usaha dagang yang bergerak dibidang pengolahan kayu untuk dijadikan furnitur. Sehingga potensi kecelakaan kerja baik dari alat maupun kelalaian lain juga akan berdampak berbeda.	Pembaharuan yang dilakukan pada tesis ini berupa kajian pada peraturan pelaksanaan di daerah, dinamika terdapat regulasi yang belum terkaji hingga tahun 2022, dan potensi kecelakaan kerja yang berbeda pada bidang usaha pembuatan bahan bangunan menjadi aspek pembaharuan yang dilakukan dalam tesis ini.

		kecelakaan kerja masih belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena tidak mengikut sertakan pekerja ke dalam sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan hanya memberikan cuti untuk penyembuhan dengan tanggungan sebesar Rp 300.00,00 (tiga ratus ribu rupiah) oleh UD Intan.	dengan potensi bahaya atas kecelakaan kerja maupun ancaman kesehatan yang tinggi. Selain itu, UD Intan juga tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.		
--	--	---	--	--	--

2.2. Landasan Konseptual

2.2.1. Pengertian Usaha

Menurut Kamus Bahasa Indonesia usaha didefinisikan sebagai kegiatan dengan mengerahkan tenaga (pikiran atau badan) untuk mencapai suatu maksud; pekerjaan (perbuatan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya) untuk mencapai sesuatu; kegiatan di bidang perdagangan (dengan maksud mencari untung); perdagangan; perusahaan (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2008: 1791). Menurut Hughes dan Kapoor usaha ialah *business is the organized efforts of individuals to produce and sell for a profit, the goods and services that satisfy society's needs*. Artinya bahwa usaha atau bisnis merupakan suatu kegiatan individu untuk melakukan sesuatu yang terorganisasi untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna untuk mendapatkan

keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat (Bukhari Alma, 2003: 89). Sedangkan menurut Humaizar Z usaha didefinisikan sebagai perusahaan merupakan usaha yang melakukan kegiatan secara tetap atau terus menerus untuk mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan, baik perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak berbadan hukum (Harmaizar Z, 2008: 13). Usaha dalam bahasa Inggris disebut sebagai *business*, yang mempunyai beberapa makna, yaitu *effort, maximum, mission, occupation, concern, calling, trade, matter, affair, action by an actor, etc.*

Definisi usaha dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memberikan beberapa definisi usaha. Dalam Pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Dalam Pasal 1 angka 2 dijelaskan bahwa Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 3 menyatakan bahwa Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Terakhir, dalam Pasal yang sama angka 4 Usaha Besar diartikan sebagai usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

didefinisikan secara beragam tergantung dari klasifikasi dan karakternya masing-masing.

Usaha adalah merupakan sesuatu yang menjelaskan segala kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam sehari-hari. Secara umum usaha bisa diartikan sebagai sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh penghasilan atau rizki untuk memenuhi kebutuhan hidup (Manullang, 2002: 8). Usaha adalah kegiatan ekonomi yang memiliki peranan vital untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tanpa adanya usaha manusia akan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan bahkan akan berdampak pada hilangnya nyawa. Usaha seperti berdagang, bercocok tanam, memelihara ternak, memproduksi barang dan jasa merupakan salah satu bentuk usaha yang nantinya akan dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Oleh sebab itu, dalam berusaha raus pula memperhatikan etika, moral dan norma-norma yang ada.

Usaha juga dapat dikatakan sebagai sebuah bisnis yang menghasilkan keuntungan tertentu yang dijalankan dengan modal yang digunakan untuk membuat usaha. Melalui kegiatan usaha ini seseorang atau badan hukum memperoleh penghasilan dan pemasukan untuk memenuhi kebutuhannya dan menjaga eksistensinya. Oleh sebab itu maka sebagai serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuk yang tidak terbatas pada kuantitas kepemilikan harta (baik itu barang/ jasa) dan termasuk profitnya. Namun dalam pelaksanaannya tetap dibatasi oleh regulasi agar memperoleh kemanfaatan tanpa bertentangan dengan norma-norma yang berlaku. Misalnya dalam hal melakukan usaha tidak diperkenankan berusaha dengan melakukan aktivitas-aktivitas yang dilarang baik itu dalam ketentuan hukum tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam ketentuan hukum tertulis seseorang dilarang melakukan usaha atau bisnis misalnya memperjual belikan narkoba, satwa yang dilindungi, memperdagangkan manusia atau organ dalam manusia, ataupun bentuk-bentuk usaha lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Adanya pelarangan terhadap beberapa usaha ini tidak lain merupakan salah satu sarana yang diberikan negara agar dalam melakukan usaha tidak sampai merugikan orang lain atau pihak

lainnya. Contoh terdapat Undang-undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat yang mengatur agar sesama pelaku usaha tidak saling menjatuhkan dan merugikan satu sama lainnya. Melalui UU Nomor 5 Tahun 1999 yang secara independen berperan aktif dalam penegakan hukum persaingan dengan tetap mengedepankan upaya penciptaan dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan usaha, sehingga tercipta praktek kegiatan usaha yang lebih kondusif dan menitik beratkan pada persaingan usaha yang sehat

2.2.2. Jenis-Jenis Usaha

Jenis-jenis usaha yang terdapat dimasyarakat dapat dibagi menurut lapangan usaha dan pemilikinya.

1. Berdasarkan lapangan usaha

Jenis usaha yang ada di masyarakat menurut lapangan usaha dapat dikelompokkan sebagai berikut (Glenna Tanudjaja, 2022: 1):

a. Usaha ekstraktif

Yaitu jenis usaha yang mengambil dan memanfaatkan secara langsung kekayaan yang tersedia di alam. Contoh usaha ekstraktif, yaitu penambangan, penangkapan ikan.

b. Usaha pertanian

Yaitu usaha mengolah tanah dan menanaminya dengan jenis tanaman yang bermanfaat. Contoh petani jangung, petani padi, petani palawija.

c. Usaha industri

Yaitu jenis usaha untuk menghasilkan barang baru, atau mengolah bahan baku/bahan mentah menjadi bahan setengah jadi/barang jadi. Contoh industri genteng, industri tembikar, industri kramik, industri tekstil.

d. Usaha dagang

Yaitu orang yang menjual barang-barang tertentu. Baik itu untuk kebutuhan sehari-hari, maupun kebutuhan lainnya. Contoh pedagang pakaian, pedagag sayuran, pedagang perabot rumah tangga.

e. Usaha jasa

Yaitu jenis usaha yang bertujuan memberi pelayanan kepada konsumen. Usaha jasa ini terbagi kedalam beberapa kelompok yakni: a) Jasa transportasi, seperti jasa angkutan penumpang, jasa angkutan barang. b) Jasa lainnya seperti jasa pengacara, jasa asuransi.

2. Berdasarkan pemilikinya

Jenis usaha di Indonesia digolongkan menjadi tiga bentuk, yaitu: Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan koperasi.

a. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Jenis-jenis usaha yang masuk kategori usaha negara atau BUMN adalah sebagai berikut (Glenna Tanudjaja, 2022: 3):

1. Perusahaan jawatan (Perjan) dimana perusahaan ini bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat, bukan sekadar mencari keuntungan.
2. Perusahaan umum (Perum) seluruh modal perusahaan ini diperoleh dari kekayaan negara, dimana perusahaan ini tidak hanya sebatas memberikan pelayanan kepada masyarakat namun juga mencari keuntungan.
3. Perusahaan perseroan (Persero). Dimana pada perusahaan ini untuk mencari keuntungan dengan modal yang tidak seluruhnya dari anggaran negara .

b. Badan Usaha Milik Swasta

Pada badan usaha milik swasta ini seluruh modal berasal dari pihak swasta yang sepenuhnya bertujuan untuk mencari keuntungan. Bentuk-bentuk perusahaan swasta dapat berupa perusahaan perorangan, firma, CV, dan PT yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perusahaan perorangan adalah usaha yang modalnya dimiliki satu orang. Kegiatan usahanya dijalankan langsung oleh pemiliknya.

Antara modal usaha dan kekayaan pemilik tidak terpisah. Apabila perusahaan mengalami kerugian atau terjerat hutang, seluruh kekayaan pemilik akan digunakan untuk menutup kerugian perusahaan. Perusahaan perseorangan merupakan badan usaha yang masuk kategori tidak berbadan hukum. Di dalam praktik bisnis jarang atau hamper tidak akan ditemukan istilah perusahaan perseorangan, yang akan kita temukan adalah usaha perorangan (Pujiono, 2014: 56).

2. Firma (Persekutuan Firma) adalah Firma adalah usaha yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang. Prinsip kerja usaha firma yaitu rasa saling percaya. Biasanya anggota firma mempertaruhkan semua harta untuk mendukung usaha ini. Semua anggota firma mempunyai tanggung jawab penuh terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan. Mereka juga bertanggung jawab penuh pada jalannya usaha firma. Berdasarkan Pasal 16 KUH Dagang, persekutuan dengan firma adalah persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan nama bersama (Rastuti, 2015: 17). Firma memiliki tiga unsur mutlak yang merupakan ciri khusus sebagai tambahan persekutuan perdata, yaitu (Zainal Asikin, 2013):
 - a) Menjalankan perusahaan (Pasal 16 KUHD);
 - b) Dengan nama bersama atau firma (Pasal 16 KUHD));
 - c) Tanggung jawab sekutu bersifat pribadi untuk keseluruhan sebagaimana diatur dalam Pasal 18 KUHD.
3. Persekutuan Comanditer (CV) atau *Comanditer Venootschap* (CV) adalah jenis usaha yang modalnya berasal dari beberapa orang. Anggota CV terbagi menjadi dua, yaitu anggota pasif dan anggota aktif. Anggota pasif atau sekutu diam adalah anggota CV yang bertanggungjawab sebatas jumlah modal yang disetornya. Anggota aktif atau sekutu bergerak adalah anggota CV yang bertanggung jawab penuh terhadap jalannya usaha. Dalam Pasal 19 KUH Dagang

menyatakan bahwa: persekutuan komaditer atau *commanditaire vennootschap* (CV) adalah perseorangan yang terbentuk dengan cara meminjam uang, yang didirikan antara beberapa orang perseroan yang bertanggungjawab secara tanggung renteng untuk seluruhnya, dan satu orang atau lebih sebagai pemberi pinjaman uang (Freddy Hidayat, 2020).

4. Perseroan Terbatas (PT) adalah suatu jenis usaha yang modalnya berasal dari penjualan saham-saham. Saham merupakan lembar surat berharga yang mempunyai angka nominal. Tiap lembar saham nilainya sama. Setiap pesero bertanggung jawab sebatas jumlah saham yang dibelinya. Kerugian yang harus ditanggung dan keuntungan yang diperoleh setiap pesero hanya sejumlah saham yang mereka miliki. Ketentuan yang mengatur tentang perseroan terbatas terdapat dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas atau disebut juga UUPT. Istilah perseroan terbatas dalam hukum Belanda dikenal sebagai *Naamloze Vennootschap* (NV), yang artinya persekutuan tanpa nama. Hal ini menunjukkan tentang persekutuan yang namanya tidak memiliki unsur nama dari sekutunya (Freddy Hidayat, 2020: 44)

c. Koperasi

Koperasi adalah jenis usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan usaha berdasarkan atas asas kekeluargaan. Tujuan koperasi adalah menyejahterakan anggotanya. Koperasi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*cooperation*” (*co*=bersama, *operation*=bekerja) (John M. Echols, 1994: 147). Jadi koperasi yaitu sama-sama bekerja menurut rencana yang sudah ditentukan kearah tujuan yang sudah ditetapkan(Printono, 2004: 5). Menurut Prof. Dr. Syamsudin Mahmud “Koperasi adalah suatu perkumpulan dari orang-orang yang atas dasar persamaan derajat sebagai manusia dengan tidak membedakan haluan

agama atau politik dengan sukarela masuk untuk memenuhi kebutuhan bersama yang bersifat kebendaan atas tanggungan bersama (Itang, 2016: 37-38). Modal koperasi berasal dari simpanan wajib, simpanan pokok, dan sukarela yang disetor para anggota. Keuntungan koperasi berupa sisa hasil usaha (SHU). Sisa hasil usaha akan dibagi sesuai jasa masing-masing anggota.

2.2.3. Pengertian Pekerja

Pengertian perkerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Sutarman, 2019: 38). Definisi tersebut dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 UU. No. 13 Tahun 2003, serta terdapat pula dalam Pasal 1 butir 9 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Kamus Bahasa Indonesia pekerja didefinisikan sebagai orang yg bekerja, orang yang makan upah, buruh. Lain halnya dengan kerja yang dalam Kamus Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian; perayaan yang berhubungan dengan perkawinan, khitanan, dsb (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2008: 751).

Dalam perkembangannya masyarakat Indonesia sering mendengar beberapa peristilahan baik itu pekerja atau buruh atau karyawan atau pegawai swasta, maupun pegawai negeri. Akan tetapi, dalam praktik dibedakan pekerja atau buruh dengan pegawai negeri. Mernculnya berbagai dinamika tersebut juga menjadikan beberapa istilah menjadi populer dan sering didengarkan masyarakat. Istilah buruh misalnya yang telah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga terkait dengan regulasi dalam peraturan yang lama, yakni pada UU No. 14 Tahun 1986 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang menggunakan terminologi buruh. Namun pasca UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dan juga dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang menggunakan istilah pekerja atau buruh.

Masa kolonial Belanda istilah buruh adalah mereka yang bekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, yang dalam pekerjaannya melakukan pekerjaan kasar yang disebut juga "*Blue Collor*". Sedangkan mereka yang bekerja sebagai pekerja pemerintah atau swasta disebut "*White Collor*" yang berkorelasi dengan hak dan perlakuan yang diterima. Pasca kemerdekaan penggunaan istilah buruh halus dan buruh kasar tersebut tidak lagi digunakan semuanya menggunakan istilah buruh. Karena dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan terminologi buruhlah yang digunakan. Dimana buruh Pada Pasal 1 ayat (1a) memiliki definisi "barang siapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah".

Dalam dinamikanya hukum perburuhan mengalami perubahan terminologi yang mengubah istilah buruh menjadi pekerja. Karena istilah buruh ini kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh cenderung menuju pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan (Lalu Husni, 2003: 22). Oleh sebab itu, maka istilah buruh memang kurang tepat dan lebih humanis dengan menggunakan istilah pekerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyatakan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan badan kolektif lainnya.

Munculnya istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan digantikan dengan UU No. 13 Tahun 2003 yang membedakan istilah tenaga kerja dan pekerja. Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Maka melalui pengertian tersebut pengertian tenaga kerja sangat luas yang mencakup semua penduduk dari usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang masih mencari pekerjaan (menganggur). Dalam Pasal 69 UU No 13 Tahun 2003 minimal usia kerja adalah 15 tahun.

Sedangkan pengertian pekerja atau buruh dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 3 Tahun 2003 dan Pasal 1 butir 9 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau

imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja adalah sebagai tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan (Sutarman, 2019: 35).

Untuk tujuan pemberian santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) maka berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 definisi pekerja diperluas yakni termasuk didalamnya yaitu:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jadi pekerja sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapatkan pekerjaan. Hal ini karena tenaga kerja meliputi pula orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa istilah buruh telah berganti dengan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Meskipun di masyarakat istilah buruh masih sering kali digunakan sebagai nomenklatur yang digunakan untuk menyebut istilah tenaga kerja. Kondisi ini tidak terlepas dari telah melekatnya istilah buruh dalam masyarakat sebagaimana yang telah digunakan dalam masa lalu yang seringkali menggunakan nomenklatur buruh sebagai penyebutan bagi mereka yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Masifnya berbagai aksi demo dan gerakan-gerakan pekerja yang menamakan dirinya sebagai buruh juga berimplikasi semakin melekatnya istilah buruh dalam masyarakat. Tidak sampai disitu adanya nomenklatur buruh dalam Hari Buruh Internasional yang disebut juga dengan *may day*, yang diperingati setiap 1 Mei juga mempertegas bahwa nomenklatur buruh lebih melekat dan memasyarakat. Aksi yang dimulai pada 1920, untuk pertama kalinya di Indonesia kaum buruh secara terorganisasi memperingati Hari Buruh untuk memperotes kebijakan kaum penguasa (pemilik modal) yang secara sepihak mengecilkan peran buruh dalam faktor produksi

(Sutarman, 2019: 6). Namun, seiring waktu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya penyebutan pekerja dengan nomenklatur buruh sudah tidak tepat lagi digunakan karena terkesan kasar dan kurang humanis dibandingkan dengan istilah pekerja. Hal ini juga yang menyebabkan istilah buruh dalam banyak regulasi yang muncul dewasa ini telah meninggalkan istilah atau nomenklatur buruh. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik pengertian bahwa istilah buruh telah diganti istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Sutarman, 2019: 38).

2.2.4. Jenis-Jenis Pekerja

Badan Pusat Statistik (BPS) telah membuat Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI) pada 2002 yang mengelompokkan beragam jenis pekerjaan yang terdapat dalam dunia kerja di Indonesia baik sektor formal maupun informal berdasarkan pada *Internasional Standard Classification of Occupations* (ISCO) 1988. Klasifikasi jenis pekerjaan ini mencakup seluruh jenis pekerjaan standar yang dilakukan oleh penduduk di wilayah Indonesia. Jenis pekerjaan tersebut merupakan refleksi dari jenis-jenis pekerjaan nyata yang dilakukan oleh penduduk Indonesia dan tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Struktur pada KBJI 2002 ini terdiri dari lima tingkat secara vertikal. Kelima tingkat tersebut adalah: golongan pokok, golongan, sub golongan, kelompok, dan jenis pekerjaan. Pada bagian jenis pekerjaan sebagaimana terdapat dalam KBJI, jenis pekerjaan merupakan bagian dari kelompok jenis pekerjaan yang menjabarkan secara singkat pekerjaan dari suatu kelompok jenis pekerjaan tertentu, mempunyai hubungan yang sangat erat dan homogen, kecuali untuk jenis pekerjaan sisa. Antara jenis pekerjaan dalam kelompok yang sama dibedakan berdasarkan spesialisasi keahlian yang spesifik dan merupakan sekumpulan tugas-tugas. Pada KBJI jenis pekerjaan didefinisikan sebagai kumpulan pekerjaan yang mempunyai rangkaian tugas yang bersamaan. Jenis pekerjaan dalam KBJI adalah kumpulan pekerjaan yang cukup bersamaan tugas utamanya sehingga bisa digabungkan bersama dalam satu kelompok dalam keseluruhan sistem klasifikasi

(BPS, 2002: viii). Sebagai dasar klasifikasi jenis pekerjaan digolongkan menurut kriteria tingkat dan spesialisasi keahlian, yang terbagi kedalam:

a. Tingkat keahlian

Tingkat keahlian yang diperlukan suatu jenis pekerjaan ditentukan berdasarkan luas dan kompleksitas dari rangkaian tugas. Makin luas dan kompleks rangkaian tugas-tugas, makin tinggi tingkat keahlian yang diperlukan untuk jenis pekerjaan tersebut. Tingkat keahlian secara operasional diukur dengan jumlah tahun pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman yang relevan yang biasanya diperlukan untuk bisa menyelesaikan rangkaian tugas secara memuaskan. Di sini kriteria tentang pelatihan tidak diberlakukan secara eksplisit.

b. Spesialisasi keahlian

Spesialisasi keahlian dari suatu jenis pekerjaan merupakan fungsi dari bidang pengetahuan yang diperlukan, peralatan dan perlengkapan yang dipakai, bahan mentah serta barang dan jasa yang diproduksi sehubungan dengan tugas-tugas jenis pekerjaan. Kriteria utama untuk mengklasifikasikan jenis pekerjaan dalam Golongan Pokok adalah tingkat keahlian. Sedangkan untuk Golongan, Subgolongan, Kelompok, dan Jenis Pekerjaan dibedakan berdasarkan kriteria spesialisasi keahlian dengan interpretasi secara luwes. Pada tingkatan yang sangat rinci (Jenis pekerjaan), untuk beberapa kelompok jenis pekerjaan hanya dibedakan menurut tingkat keahliannya. Diusahakan untuk Golongan Pokok, tingkat keahliannya homogen, bersamaan dan tidak terdapat perbedaan besar. Walaupun demikian tingkat keahlian tidak diikuti terlalu ketat dan kaku sedemikian rupa sehingga kategorisasi Golongan Pokok menjadi tidak ada arti dan gunanya. Diputuskan ada 10 Golongan Pokok yang dibedakan menurut tingkat keahlian dan satu Golongan Pokok khusus untuk Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jika dua Golongan Pokok mempunyai tingkat keahlian yang sama, mereka dibedakan menurut spesialisasi keahliannya. Dalam KBJI kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat keahlian dipakai jumlah pendidikan formal atau pelatihan dan pengalaman

relevan yang biasanya diperlukan untuk mengisi suatu jenis pekerjaan. Rincian pendidikan formal adalah sebagai berikut: Tamat SD, SLTP, SLTA, D1, D2, D3, Ijazah S1, Tamat D4, Ijazah S2, Ijazah S3. Dalam mendefinisikan cakupan golongan pokok jenis pekerjaan pada KBJI digunakan dasar pendidikan sebagai persyaratan keahlian. Pada Golongan Pokok 0 dan 1 tidak memerlukan persyaratan keahlian. Pada Golongan Pokok 2 memerlukan persyaratan keahlian minimal sederajat S1. Sebagian besar jenis pekerjaan dalam Golongan Pokok 3 memerlukan persyaratan keahlian minimal sederajat D3. Sebagian besar jenis pekerjaan dalam Golongan Pokok 4, 5, 6, 7, dan 8 memerlukan persyaratan keahlian minimal tamat sederajat SLTP atau SLTA. Suatu periode pelatihan dan pengalaman di tempat kerja juga diperlukan, kadang-kadang untuk melengkapi persyaratan formal. Periode ini dapat sebagai pelengkap pelatihan formal, dalam beberapa kasus menggantikan sebagian. Sebagian besar Golongan Pokok 9 tidak memerlukan persyaratan keahlian.

Kemudian melalui sistem penggolongan ini kriteria klasifikasi yang digunakan menghasilkan klasifikasi jenis pekerjaan yang berbentuk piramida dimana struktur hirarkinya terdiri dari 10 golongan pokok pada puncak yang paling tinggi, dibagi kedalam 33 golongan, 119 subgolongan, dan 408 kelompok jenis pekerjaan, seperti tercantum dalam tabel di bawah ini (BPS, 2002: xii).

Tabel 1.2. Banyaknya golongan pokok, golongan, sub golongan, dan kelompok jenispekerjaan pada KBJI 2002.

Golongan Pokok	Golongan	Subgolongan	Kelompok
(1)	(2)	(3)	(4)
1. Pejabat Lembaga Legislatif, Pejabat Tinggi, dan Manajer	3	8	33
2.Tenaga Profesional	7	19	68
3.Teknisi dan Asisten Tenaga Profesional	6	19	71
4.Tenaga Tata Usaha	2	7	22
5.Tenaga Usaha Jasa dan Usaha Penjualan di Toko dan Pasar	2	9	23
6.Tenaga Usaha Pertanian dan Peternakan	2	6	17
7.Tenaga Pengolahan dan Kerajinan Ybdi	4	16	71
8.Operator dan Perakit Mesin	3	20	72
9.Pekerja Kasar, Tenaga Kebersihan, dan Tenaga Ybdi	3	10	25
0.Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara R.I.	1	5	5
Jumlah	33	119	407

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS).

2.2.5. Pengertian Pemberi Kerja

Merujuk dari UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemberi kerja didefinisikan sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Lain halnya dengan definisi yang diberikan Pasal 1 Angka 15 UU Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun yang mengartikan

pemberi kerja sebagai pendiri atau mitra pendiri yang mempekerjakan karyawan. Dalam Pasal 1 Angka 12 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Kemudian dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan begitu beragamnya definisi yang diberikan oleh undang-undang menjadikan definisi pemberi kerja semakin beragam tergantung dari substansi yang diaturnya. Namun secara umum pemberi kerja merupakan mereka yang memiliki kapasitas modal (kapital) yang tidak mampu mengelola sendiri modal yang ia miliki sehingga ia membutuhkan orang lain untuk membantunya mengelola modal atau kapital yang ia miliki, untuk itu maka pemberi kerja perlu memberikan imbal jasa atau membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya kepada orang yang ia pekerjakan tersebut. Dalam konteks ini pemberi kerja dan pekerja memiliki hubungan timbal balik yang semuanya saling membutuhkan satu sama lainnya. Oleh sebab itu, maka kedua belah pihak perlu memberikan kemanfaatan satu sama lainnya tanpa merugikan pihak lain. Mekanisme dalam memberikan imbal jasa atau membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya dapat ditentukan kedua belah pihak dapat ditentukan oleh keduanya dengan mengacu pada ketentuan hukum dan ada serta nilai kepatutan yang berlaku di masyarakat. Dengan munculnya kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja dalam hal imbal jasa, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya akan memunculkan ke iklasan dan kemanfaatan serta saling menolong diantara keduanya tanpa saling merugikan satu dengan lainnya. Orang kaya dengan hartanya memberi pekerjaan kepada yang fakir dengan andalan tenaganya. Mekanisme ini merupakan sebab munculnya penghasilan (sumber penghidupan) mereka; yang satu dengan modal hartanya dan yang lain dengan modal

kerja (tenaga)-nya (Badan Litbang dan Diklat Kemeterian Agama RI, 2010: 162). Munculnya simbiosis mutualisme atau saling menuntungkan satu sama lainnya diantara pemberi kerja dan pekerja ini perlu juga diperhatikan oleh kedua belah pihak. Dimana orang yang mempekerjakan orang lain harus pula memperhatikan hak-hak pekerja. Sejatinya, kedua belah pihak (pekerja dan pemberi kerja) harus harus menjalankan hak dan kewajibannya. Dalam beberapa kasus di masyarakat pemberi kerja menjadi pihak yang seringkali berpotensi mendiskreditkan hak-hak pekerja, sehingga pemberi kerja sebagai pemegang modal atau kapital harus berlaku adil dan bijak atas usaha dan pekerjaan pekerja (Sutarman, 2019: 39).

2.2.6. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak adalah suatu yang harus deiberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya (Darwan Prints, 2000: 22-23). Terkait hak tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Sutarman, 2019: 51-52):

- a. Hak mendapatkan upah atau gaji sebagaimana diatur dalam Pasal 1620 KUH Perdata, Pasal 88-97 UU No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003;
- c. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan sebagaimana diatur dalam Pasal 9-30 UU No. 13 Tahun 2003;
- d. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sebagaimana diatur dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003;
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan , kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek;

- f. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003);
- g. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan sebagaimana diatur dalam Pasal 88-98 UU No. 13 Tahun 2003;
- i. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan yang diatur dalam Pasal 6-115 UU No. 2 Tahun 2004;
- j. Hak atas pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit- dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir,; yaitu dalam hal bila dalam hubungan kerja diputus oleh majikan tanpa alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan sebagaimana diatur dalam Pasal 150-172 UU No. 13 Tahun 2003;

Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja yaitu; hak berserikat; hak berunding kolektif; hak mogok; dan hak mendapat upah. Selain itu, tenaga kerja juga memiliki kewajiban-kewajiban yaitu:

- a. Wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- c. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. Wajib mematuhi peraturan majikan;
- f. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Sedangkan terhadap pemberi kerja dimana dalam hal ini disebut sebagai pengusaha, ia memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut (Sutarman, 2019: 52-56):

a. Hak Pengusaha

Hak pengusaha merupakan suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Dengan persetujuan maksimal 50% apabila kecelakaan terjadi sedang dibawah pengaruh minuman keras atau suatu yang memabukkan;
- 2) Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata.
- 3) Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan;
- 4) Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintan izin atau permintaan untuk mem[perpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan;
- 5) Pengusaha berhak untuk:
 - a. Mendapat pelayanan untuk mendapat calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandepnaker;
 - b. Mendapat informasi pasar kerja.
- 6) Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di Luar Negeri yang menunjuknya sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/ 1983;
- 7) Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari dari setelah keputusan

pencabutan izin usaha dikeluarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01/ Men/1983;

- 8) Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;
- 9) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
- 10) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/ peraturan perusahaan/ suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1981;
- 11) Menjatuhkan denda atas suatu pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981;
- 12) Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya sebagaimana diatur dalam Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;
- 13) Memperhitungkan upah dengan:
 - a. Denda, potongan, dan ganti rugi;
 - b. Sewa rumah yang disewakan oleh perusahaan kepada buruh dengan perjanjian tertulis;
 - c. Ung muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayar dan cicilan hutang buruh terhadap perusahaan, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981.

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh perusahaan, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun kewajiban tersebut adalah sebagai berikut (Sutarman, 2019: 54-57):

- 1) Wajib menjaga agar perusahaannya tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan Pasal 4 Srt. 647 Tahun 1925;
- 2) Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang;
- 3) Wajib memberikan upah buruh berupa:
 - a. Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:
 - (1) Untuk tiga bulan pertama dibayar 100%;
 - (2) Untuk tiga bulan kedua dibayar 75%;
 - (3) Untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%;
 - (4) Untuk tiga bulan keempat dibayar 25%
 - b. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal:
 - (1) Buruh sendiri melakukan perkawinan dibayar untuk selama dua hari;
 - (2) Menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari;
 - (3) Membaptiskan anaknya dibayar untuk selama dua hari;
 - (4) Mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari;
 - (5) Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/ istri, orang tua/ mertua, atau anak dibayar untuk selama dua hari.
 - (6) Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;
- 4) Wajib membayar upah yang bisa dibayar kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi dari satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;

- 5) Wajib membayarkan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana upah yang diterimanya kurang dari jumlah upah yang biasa diterimanya, tetapi tidak melebihi satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;
- 6) Wajib membayar upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;
- 7) Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;
- 8) Membayar upah buruh pada waktunya yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;
- 9) Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981;
- 10) Wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah:
 - a. Menirikan perusahaan;
 - b. Menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan;
 - c. Memindahkan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1981.
- 11) Wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja) sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1981;

- 12) Wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum:
 - a. Memindahkan perusahaan;
 - b. Menghentikan perusahaan;
 - c. Membubarkan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1981.
 - 13) Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B);
- c. Pengusaha wajib:
- 1) Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - 2) Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan organisasi buruh/ buruh yang bersangkutan;
 - 3) Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D/ P4P;
 - 4) Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4D/P4P di dalam izin;
 - 5) Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding belum ada keputusan;
- d. Setiap permohonan izin akan menggunakan tenaga kerja warga negara asing pendatang, wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja sebagaimana telah diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No Per. 04/ Men/ 1984;
- e. Pengajuan permohonan RPTK wajib memperhatikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja di sektor/ subsektor yang bersangkutan sesuai dengan bidang usahanya sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No Per.04/Men/1984;
- f. Memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam izin pengerahan Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 jo. Pasal 4 sub b dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/ 1970;

- g. Memenuhi instruksi-instruksi yang dikeluarkan oleh pejabat yang memberi izin Pengerahan Pasal 2 ayat (3) jo. Pasal 4 sub c Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/ 1970;
- h. Wajib memiliki izin usaha dari Dirjen Binapeta, apabila menjalankan usaha pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Per 01/ Men/ 1983;
- i. Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dirjen Binapeta apabila akan memperoleh izin usaha sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Per 01/Men/1983;
- j. Wajib menyelenggarakan Program Astek dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya dalam program AKK (Asuransi Kecelakaan Kerja), AK (Asuransi Kesehatan), dan THT (Tabungan Hari Tua) sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 33/ 1977.

2.2.7. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian atau peristiwa tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian terhadap manusia, kerugian terhadap proses, maupun merusak harta benda yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri (Mahfud Anwar, 2018: 387). Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda (PERMENAKER No. 03/MEN/1998). Menurut Suma'mur, defenisi kecelakaan adalah kejadian tidak terduga dan tidak diharapkan. Dikatakan tidak terduga karena di belakang peristiwa yang terjadi tidak terdapat unsur kesengajaan atau unsur perencanaan, sedangkan tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun menimbulkan penderitaan dari skala paling ringan sampai skala paling berat (Suma'mur. 1985: 112). Sedangkan menurut Ashabul Kahfi yang dimaksud kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi pada saat berangkat ke tempat kerja maupun pulang dari tempat kerja, serta hubungan kerja termasuk sakit (Ashabul Kahfi. 2015: 59-72). Selain itu, OHSAS 18001:2007 menyatakan bahwa kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan

yang dapat menyebabkan cedera atau kesakitan (tergantung dari keparahannya), kejadian kematian, atau kejadian yang dapat menyebabkan kematian. Menurut Departemen Tenaga Kerja RI, arti kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tiba-tiba atau yang tidak disangka-sangka dan tidak terjadi dengan sendirinya akan tetapi ada penyebabnya. Sehingga definisi kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai kejadian yang diterima dan merupakan hasil dari sekumpulan yang tidak diinginkan dan tidak diduga yang dapat menimbulkan segala bentuk kerugian, penderitaan dari skala paling ringan sampai skala paling berat baik itu dari segi materi maupun dari segi non materi yang menimpa setiap manusia, benda fisik seperti kekayaan, lingkungan hidup, dan lain sebagainya yang menyangkut dari itu semua. Faktor munculnya kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan).

Unsafe Action dapat disebabkan oleh berbagai hal antara lain:

1. Menjalankan pekerjaan tanpa mempunyai kewenangan;
2. Kurang pendidikan : kurang pengalaman, salah pengertian terhadap suatu perintah, kurang terampil, salah mengartikan Standart Operational Procedure (SOP) sehingga mengakibatkan kesalahan pemakaian alat kerja;
3. Ketidakseimbangan fisik tenaga kerja yaitu : posisi tubuh yang menyebabkan mudah lelah, cacat fisik, cata sementara, kepekaan panca indra terhadap sesuatu;
4. Bekerja berlebihan atau melebihi jam kerja;
5. Menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya;
6. Pemakaian alat pelindung diri (APD) hanya berpura-pura;
7. Mengangkut beban yang berlebihan

Unsafe condition dapat disebabkan oleh berbagai hal antara lain:

1. Pencahayaan dan ventilasi yang kurang atau berlebihan;
2. Peralatan yang sudah tidak layak pakai;
3. Terpapar bising;
4. Ada api ditempat bahaya;

5. Pengamanan gedung yang kurang standar;
6. Sifat pekerjaan yang mengandung bahaya;
7. Kondisi suhu yang membahayakan;
8. Sistem peringatan yang berlebihan;
9. Dalam keadaan pengamanan yang berlebihan.

2.2.8. Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Pengertian kejadian menurut Australian Standard AS 1885.1-1990 adalah suatu proses atau keadaan yang mengakibatkan kejadian cedera atau penyakit akibat kerja. Ada banyak tujuan untuk mengetahui klasifikasi kejadian kecelakaan kerja, salah satunya adalah dasar untuk mengidentifikasi proses alami suatu kejadian seperti dimana kecelakaan terjadi, apa yang karyawan lakukan, dan apa peralatan atau material yang digunakan oleh karyawan (Australian Standard, 1990). Klasifikasi kecelakaan kerja dimaksudkan untuk menjadi dasar untuk mengidentifikasi proses alami suatu kejadian seperti dimana kecelakaan terjadi, apa yang karyawan lakukan, dan apa peralatan atau material yang digunakan oleh karyawan. Dimana dalam implementasinya terdapat kode-kode kecelakaan kerja akan sangat membantu proses investigasi dalam menginterpretasikan informasi-informasi terkait dengan kecelakaan kerja. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) (1962) seperti dikutip oleh Anizar mengklasifikasikan kecelakaan akibat kerja antara lain (Anizar, 2012: 35):

- 1) Klasifikasi menurut jenis pekerjaan :
 - a. Terjatuh;
 - b. Tertimpa benda jatuh;
 - a. Tertumbuk atau terkena benda-benda, terkecuali benda jatuh;
 - c. Terjepit oleh benda;
 - d. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan;
 - e. Pengaruh suhu tinggi;
 - f. Terkena arus listrik;
 - g. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi;

- h. Jenis-jenis lain termasuk kecelakaan-kecelakaan yang datanya tidak cukup atau kecelakaankecelakaan lain yang belum masuk klasifikasi kecelakaan diatas.

2) Klasifikasi menurut penyebab:

- a. Mesin : pembangkit tenaga, terkecuali motor-motor listrik, mesin penyalur, mesin-mesin untuk mengerjakan logam, mesin-mesin pengolah kayu, mesin-mesin pertanian, mesin-mesin pertambangan, mesin-mesin lain yang tidak termasuk klasifikasi tersebut;
- b. Alat angkut dan alat angkat : mesin angkat dan peralatannya, alat angkutan diatas rel, alat angkutan lain yang beroda, terkecuali kereta api, alat angkutan udara, alat angkutan air, alat-alat angkutan lain;
- c. Peralatan lain : bejana bertekanan, dapur pembakar dan pemanas, instalasi pendingin, instalasi listrik termasuk motor listrik tetapi dikecualikan alat-alat listrik tangan, alat-alat listrik (tangan), alat-alat kerja dan perlengkapannya, kecuali alat-alat listrik, tangga, perlatan lain yang belum termasuk klasifikasi tersebut;
- d. Bahan-bahan, zat-zat dan radiasi : bahan peledak, debu, gas, cairan dan zat-zat kimia terkecuali bahan peledak, benda-benda melayang, radiasi, bahan dan zat lain yang belum termasuk golongan tersebut;
- e. Lingkungan kerja : di luar bangunan, di dalam bangunan, di bawah tanah.

3) Klasifikasi Menurut Sifat Luka atau Kelainan

- a. Patah tulang;
- b. Dislokasi/kasele;
- c. Regang otot/urat;
- d. Memar dan luka dalam yang lain;

- e. Amputasi;
 - f. Luka-luka lain;
 - g. Luka dipermukaan;
 - h. Gegar dan remuk;
 - i. Luka bakar;
 - j. Keracunan-keracunan mendadak;
 - k. Mati lemas;
 - l. Pengaruh arus listrik;
 - m. Pengaruh radiasi;
 - n. Luka-luka yang banyak dan berlainan sebabnya.
- 4) Klasifikasi menurut Letak Kelainan atau Luka di Tubuh
- a. Kepala;
 - b. Leher.

2.3. Perlindungan Hukum

2.3.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan – kepentingan yang biasa bertentangan antara sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan – benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.

Istilah “ hukum “ dalam bahasa inggris dapat disebut dengan *law* atau *legal*. Dalam sub bab ini akan dibahas pengertian hukum ditinjau dari sisi terminologi kebahasaan yang merujuk pada pengertian dalam beberapa kamus serta pengertian hukum yang merujuk pada beberapa pendapat ataupun teori yang disampaikan oleh pakar. Pembahasan mengenai hukum disini tidak bermaksud untuk membuat suatu batasan yang pasti mengenai arti hukum karena menurut Immanuel Kant pengertian atau arti hukum adalah hal yang

masih sulit dicari karena luasnya ruang lingkup dan berbagai macam bidang yang dijadikan sumber ditemukannya hukum.

Pengertian terminology hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang – undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan atau vonis.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh R. Soeroso, S.H bahwa hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja pengertian hukum yang memadai harus tidak hanya memandang hukum itu sebagai suatu perangkat kaedah dan asas – asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tetapi harus pula mencakup lembaga atau institusi dalam proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum itu dalam kenyataan.

Menurut J.C.T Simorangkir, S.H dan Woerjono Sastropranoto S.H hukum adalah peraturan – peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan – badan resmi yang berwajib.

Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai,

hukum dalam arti disiplin hukum, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum. Beberapa arti hukum dari berbagai macam sudut pandang yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata – mata peraturan perundang – undangan tertulis dan aparat penegak hukum seperti yang selama ini dipahami oleh masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum. Tetapi hukum juga meliputi hal – hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat (Soedjono Dirdjosisworo, 2008 : 25 – 43)

Dalam hal memahami hukum ada konsep konstruksi hukum. Terdapat tiga jenis atau tiga macam konstruksi hukum yaitu, *pertama*, konstruksi hukum dengan cara memperlawankan maksudnya adalah menafsirkan hukum antara aturan – aturan dalam peraturan perundang – undangan dengan kasus atau masalah yang dihadapi. *Kedua*, konstruksi hukum yang mempersempit adalah membatasi proses penafsiran hukum yang ada di peraturan perundang – undangan dengan keadaan yang sebenarnya. *Ketiga*, konstruksi hukum dengan cara memperluas makna yang dihadapi sehingga suatu masalah dapat dijerat dalam suatu peraturan perundang – undangan.

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah ilmu pengetahuan normative dan bukan ilmu alam. Lebih lanjut Hans Kelsen menjelaskan bahwa hukum merupakan teknik sosial untuk mengatur perilaku masyarakat (Hans Kelsen, 2009:343)

Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahasa Inggris disebut dengan *protection*. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi, sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *protection*, adalah *the act of protecting*.

Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal – hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak – haknya sebagai seorang warga Negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengertian perlindungan adalah tempat berlindung, hak (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau yang data berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (Negara).

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

1. Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya

untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut (Satjipto Rahardjo,2003:121)

2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang – wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Setiono, 2004: 3).
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai – nilai atau kaidah – kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia (Muchsin,2003:14).
4. Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak – pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum (Hetty Hasanah,2015:24).

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur – unsur sebagai berikut :

1. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
2. Jaminan kepastian hukum.
3. Berkaitan dengan hak – hak warganegara.
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

2.3.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R.La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu Negara mempunyai dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan

bersifat hukuman (*sanction*) (Rafael La Porta, 1999: 9). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi – institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga – lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non – litigasi) lainnya. Hal ini sejalan dengan pengertian hukum menurut Soedjono Dirdjosisworo yang menyatakan bahwa hukum memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dan salah satunya yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi – institusi penegak hukum.

Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan aspek keadilan. Menurut Soedirman Kartohadiprodjo, pada hakikatnya tujuan hukum adalah mencapai keadilan. Maka dari itu, adanya perlindungan hukum merupakan salah satu medium untuk menegakkan keadilan.

Subjek hukum dalam hukum perdata terdapat dua subjek hukum, yaitu subjek hukum orang pribadi dan subjek hukum berupa badan hukum. Subjek hukum orang pribadi atau *natuurlijkepersoon* adalah orang atau manusia yang telah dianggap cakap menurut hukum. Orang sebagai subjek hukum merupakan pendukung atau pembawa hak sejak dia dilahirkan hidup hingga dia mati. Walaupun ada pengecualian bahwa bayi yang masih ada di dalam kandungan ibunya dianggap telah menjadi sebagai subjek hukum sepanjang kepentingannya mendukung untuk itu.

Selanjutnya subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau *rechtspersoon*. Badan hukum merupakan kumpulan manusia pribadi atau dapat pula merupakan kumpulan dari badan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya secara terukur. Kepentingan

merupakan sasaran dari hak mengandung unsur perlindungan dan pengakuan (Satjipto Rahardjo, 2006: 54).

Jadi dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum atau legal protection merupakan kegiatan Untuk Menjaga atau memelihara masyarakat demi mencapai keadilan. Kemudian perlindungan hukum dikonstruksikan sebagai bentuk pelayanan, dan subjek yang dilindungi (Salim HS, 2013: 216).

2.4. Implementasi Perlindungan Hukum

2.5. Penyelesaian Sengketa

2.4.1 Tinjauan Umum Tentang Sengketa Keperdataan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sengketa adalah sesuatu yang menyebabkan perbedaan pendapat, pertengkaran, perbantahan, pertikaian, perselisihan, perkara (dalam pengadilan) (Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1991: 1413). Dalam *Black Law Dictionary* sengketa atau *dispute* diartikan sebagai *a conflict or controversy, esp, on that has give rise to a particular lawsuit* atau dapat diartikan suatu konflik atau kontroversi, khususnya yang telah menimbulkan gugatan tertentu (Bryan A Garner, 1999: 465). Dalam prespektif hukum perdata timbulnya sengketa menyebabkan timbulnya permasalahan mengenai siapa yang bertindak merugikan, dan apa hukumnya (Sudikno Mertokusumo, 1986: 29). Dalam kondisi seperti itu, maka keberadaan hukum dirasakan urgensinya. Namun demikian hal tersebut tidak semata-mata berarti adanya sengketa merupakan syarat

berfungsinya hukum. Oleh sebab itu, maka disamping yang bersifat represif dikenal pula adanya perlindungan preventif atau perlindungan hukum yang diberikan justru untuk mencegah terjadinya kerugian dan sengketa. Dalam hukum acara perdata yang dicari adalah kebenaran formal. Jadi suatu gugatan dikabulkan hanya didasarkan pada alat-alat bukti yang sah. Artinya bahwa hakim terikat pada peristiwa yang diakui oleh Tergugat atau apa yang tidak dipersengketakan. Dalam persidangan peradilan perdata ada dua hal yang berkaitan dengan masalah siapa yang harus membuktikan, yaitu:

- 1) Siapa yang harus membuktikan;
- 2) Siapa yang menyatakan terbukti (Hari Sasangka, 2005: 39).

Dalam hal terjadinya kasus ketenagakerjaan, maka dinas ketenagakerjaan berusaha memberikan bantuan kepada tenaga kerja agar memperoleh hak- haknya, melalui mekanisme sebagai berikut:

1. Tahap Perselisihan

Tahap ini dimulai ketika adanya perbedaan pendapat atau sengketa antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha. Pada tahap ini, upaya untuk menyelesaikan sengketa dapat dilakukan melalui negosiasi, mediasi, atau konsiliasi antara kedua belah pihak.

2. Penyelesaian Secara Perselisihan Individual (PSI)

Penyelesaian Secara Perselisihan Individual (PSI) adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha secara langsung. Jika hasil

negosiasi tidak mencapai kesepakatan, maka dapat diajukan ke pihak ketiga yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

3. Penyelesaian Secara Perselisihan Bersama (PSB)

Penyelesaian Secara Perselisihan Bersama (PSB) adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara pengusaha dan serikat pekerja melalui negosiasi dan mediasi. Jika hasil negosiasi dan mediasi tidak berhasil, maka dapat diajukan ke PHI.

4. Arbitrase

Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dengan menggunakan jasa pihak ketiga yang independen dan netral. Hasil putusan arbitrase bersifat final dan mengikat kedua belah pihak.

5. Litigasi

Litigasi adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui pengadilan. Jika penyelesaian melalui negosiasi, mediasi, dan arbitrase tidak berhasil, maka dapat diajukan ke pengadilan

Penyelesaian sengketa adalah suatu penyelesaian perkara yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak yang lainnya. Penyelesaian sengketa terdiri dari dua cara yaitu melalui litigasi (pengadilan) dan non litigasi (luar pengadilan). Dalam proses penyelesaian sengketa melalui litigasi merupakan sarana terakhir (*ultimum remedium*) bagi para pihak yang bersengketa setelah proses penyelesaian melalui non litigasi tidak membuahkan hasil.

Dalam hal terjadinya sengketa ketenagakerjaan dan/ atau yang terkait dengan ketenagakerjaan maka Dinas Ketenagakerjaan memberikan waktu 3 (tiga) kali proses mediasi. Proses mediasi di

Dinas Ketenagakerjaan biasanya dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa antara pekerja dan pengusaha. Tujuan mediasi adalah mencapai kesepakatan bersama yang dapat memuaskan kedua belah pihak. Berikut adalah tahapan proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan:

1. Persiapan

Pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa akan diundang untuk hadir di Dinas Ketenagakerjaan pada waktu yang telah disepakati. Sebelum mediasi dimulai, pihak-pihak akan diberikan penjelasan mengenai proses mediasi dan hak-hak mereka sebagai pihak yang terlibat dalam sengketa.

2. Pertemuan awal

Pada pertemuan awal, mediator akan memperkenalkan diri dan memberikan penjelasan tentang proses mediasi. Selanjutnya, pihak-pihak yang terlibat akan diminta untuk menyampaikan masalah dan permasalahan yang menjadi sengketa.

3. Identifikasi masalah

Setelah pihak-pihak menyampaikan permasalahan, mediator akan membantu untuk mengidentifikasi masalah dan mencari titik temu yang dapat menjadi solusi bagi kedua belah pihak.

4. Negosiasi

Setelah masalah telah diidentifikasi, pihak-pihak akan diminta untuk mencari solusi bersama dengan bantuan mediator. Pihak-pihak akan membahas opsi-opsi yang ada dan mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

5. Kesepakatan

Jika pihak-pihak berhasil mencapai kesepakatan, mediator akan meminta pihak-pihak untuk menandatangani kesepakatan

tersebut. Kesepakatan yang telah ditandatangani akan menjadi dasar penyelesaian sengketa.

6. Pelaksanaan kesepakatan

Setelah kesepakatan ditandatangani, pihak-pihak harus melaksanakan kesepakatan yang telah disepakati.

2.4.2 Penyelesaian Sengketa Melalui Litigasi

Litigasi sendiri merupakan suatu istilah dalam hukum mengenai penyelesaian suatu sengketa yang dihadapi melalui jalur pengadilan. Secara eksplisit tidak ditemukan definisi litigasi yang secara jelas menguraikan definisi litigasi. Namun dalam Pasal 6 ayat (1) Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa berbunyi “ Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri”. Proses tersebut melibatkan pembeberan informasi dan bukti terkait atas sengketa yang dipersidangkan. Gunanya untuk menghindari permasalahan yang tak terduga dikemudian hari. Istilah “ litigasi ”, yaitu suatu penyelesaian sengketa yang dilaksanakan dengan proses beracara dalam Pengadilann dimana kewenangan untuk mengatur dan memutuskannya dilaksanakan oleh hakim. Proses penyelesaian sengketa ini mengakibatkan semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak – haknya di muka Pengadilan. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah putusan yang menyatakan win – lose solution (Amriani, 2012: 23). Masalah sengketa tersebut diselesaikan di bawah naungan kehakiman. Dalam UUD 1945 Pasal 22 disebutkan bahwa sistem kehakiman di bawah kekuasaan Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya. Badan – badan peradilan tersebut antara lain

Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Tata Usaha Negara, Peradilan Militer dan Mahkamah Konstitusi. Penyelesaian sengketa melalui litigasi ada bermacam – macam jenisnya. Jenis kasus litigasi seperti :

- 1) Mengenai pembebasan lahan.
- 2) Perbankan.
- 3) Sengketa keperdataan.
- 4) Kejahatan perusahaan (*fraud*)
- 5) Penyelesaian atas tuduhan palsu atau perebutan hak asuh anak (difasilitasi oleh Pengadilan Agama)

Proses penyelesaian sengketa melalui peradilan atau litigasi seringkali disebut dengan *ultimum remedium*. Jadi maksudnya, litigasi adalah sarana akhir dari penyelesaian sengketa. Hasil akhir dari litigasi mempunyai kekuatan hukum mengikat terhadap pihak – pihak yang terkait di dalam sengketa tersebut. (DSLA, 2021). Pada proses ini para pihak dihadapkan secara berlawanan dalam proses litigasi satu sama lainnya. Proses berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial dimulai dari proses pendaftaran perkara hingga pemutusan perkara.

Berikut tata cara pendaftaran perkara pada gugatan tingkat pertama :

- 1) Penggugat atau melalui Kuasa Hukumnya mengajukan gugatan yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri bagian Hubungan Industrial, dengan beberapa kelengkapan / syarat yang harus dipenuhi :
 - a. Surat Permohonan / Gugatan
 - b. Surat Kuasa yang sudah dilegalisir (apabila menggunakan advokat).
- 2) Gugatan dan Surat Kuasa Asli harus mendapat persetujuan dari Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.

- 3) Setelah mendapat persetujuan, maka Penggugat / Kuasanya membayar biaya gugatan / SKUM di kasir.
- 4) Memberikan SKUM yang telah dibayarkan dan menyimpan bukti asli untuk arsip.
- 5) Menerima tanda bukti penerimaan Surat Gugatan.
- 6) Menunggu Surat Panggilan sidang dari Pengadilan Hubungan Industrial yang disampaikan oleh Juru Sita Pengganti.
- 7) Menghadiri sidang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

2.4.3 Penyelesaian Sengketa Melalui Non – Litigasi

Penyelesaian perkara melalui non litigasi atau dikenal dengan Penyelesaian Sengketa Alternatif / *Alternative Dispute Resolution* (ADR) atau dikenal juga dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) merupakan cara yang dapat dipergunakan dalam menyelesaikan sengketa Non – litigasi. Mekanisme (APS) lazimnya melibatkan penengah yang adil (tidak memihak) yang berperan sebagai pihak ketiga atau pihak yang netral terhadap dua kubu yang sedang bersengketa (Ah. Azharuddin Lathif dan Diana Mutia Habibaty, 2019: 79). Standford M. Altschul mendefinisikan APS sebagai “ *a trial of case before a private tribunal agreed to by the parties so as to save legal costs, avoid publicity, and avoid lengthy trial delays* “ (suatu pemeriksaan sengketa oleh majelis swasta yang disepakati oleh para pihak dengan tujuan menghemat biaya perkara, meniadakan publisitas dan meniadakan pemeriksaan yang bertele – tele) (Priyatna Abdurrasyid, 2002: 10). Philip D. Boswick mengartikan APS sebagai sebuah perangkat Pengalaman dan Teknik hukum yang bertujuan :

- a. Menyelesaikan sengketa hukum di luar Pengadilan demi keuntungan para pihak.

- b. Mengurangi biaya litigasi konvensional dan pengunduran waktu yang biasa terjadi.
- c. Mencegah terjadinya sengketa hukum yang biasanya diajukan ke Pengadilan (Priyatna Abdurrasyid, 2002: 10)

Menurut ketentuan dari Pasal 1 angka 10 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, penyelesaian sengketa melalui non litigasi (luar pengadilan) terdiri dari 5 cara yaitu :

- a. Konsultasi suatu tindakan yang dilakukan antara satu pihak dengan pihak yang lain yang merupakan pihak konsultan.
- b. Negosiasi penyelesaian di luar pengadilan dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerjasama yang lebih harmonis.
- c. Mediasi penyelesaian melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan diantara para pihak dengan dibantu oleh mediator.
- d. Konsiliasi penyelesaian sengketa dibantu oleh konsiliator yang berfungsi menengahi para pihak untuk mencari solusi dan mencapai kesepakatan di antara para pihak.
- e. Penelitian Ahli pendapat para ahli untuk suatu hal yang bersifat teknis dan sesuai dengan bidang keahliannya.

Namun disisi lain dalam perkembangannya, penyelesaian perkara di luar persidangan juga dipergunakan menjadi salah satu opsi dalam penyelesaian perkara yang dilakukan di dalam pengadilan (litigasi) yaitu mediasi. Dimana dari ketentuan pasal tersebut di atas diketahui bahwa mediasi didefinisikan sebagai penyelesaian di luar pengadilan, namun seiring perkembangannya, mediasi juga dilakukan di dalam pengadilan. Menurut Priyatna Abdurrasyid, bahwa suatu penyelesaian sengketa non – litigasi yang dapat memuaskan para

pihak dapat melalui suatu *combined processes of disputes resolution technique / mechanism* (Abdurasyid, 1996: 45). Dalam Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Pasal 1 butir 10 menyebutkan Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Pengaturan alternative penyelesaian sengketa telah membuat seolah – olah arbitrase bukanlah Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS), walaupun demikian arbitrase tetap merupakan bagian dari alternatif penyelesaian sengketa (APS). Hal yang diharapkan dari APS ini yaitu munculnya perjanjian diantara kedua belah pihak sendiri. Pihak lainnya hanya berfungsi sebagai fasilitator untuk mempertemukan pendapat – pendapat kedua belah pihak tersebut. Alternatif penyelesaian sengketa berdasarkan undang – undang bertindak sebagai lembaga independen di luar arbitrase dan arbitrase oleh undang – undang mempunyai ketentuan, cara dan syarat – syarat tersendiri untuk pemberlakuan formalitasnya, namun kedua – duanya terdapat kesamaan mengenai bentuk sengketa yang dapat diselesaikan, yaitu (Dewi Tuti Muryati dan B. Rini Haryanti, 2011) :

- a. Sengketa atau beda pendapat secara perdata di bidang perdagangan.
- b. Menurut perundang – undangan sengketa atau beda pendapat tersebut dapat diajukan dengan upaya “ damai “

Terdapat beberapa cara yang dapat dipilih dalam upaya menyelesaikan sengketa dalam bidang perdagangan, yakni melalui mediasi, negosiasi, dan arbitrase.

2.6. Landasan Teori

2.6.1. Teori Tiga Nilai Dasar Gustav Radbruch

Gustav Radbruch merupakan salah satu tokoh hukum moderen yang lahir 21 November 1878 di Lubeck , Jerman ,dan meninggal 23 November 1949 di Heidelberg. Ia merupakan ahli hukum dan filsuf hukum Jerman, salah satu eksponen terkemuka dari relativisme hukum dan positivisme hukum. Konsepsi negara hukum dalam prespektif teori cita (*rechtsidee*) hukum Gustav Radbruch dibagi menjadi tiga gatra yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Teori cita hukum dapat dipahami sebagai suatu konstruksi pikiran yang merupakan keharusan untuk mengarahkan hukum pada cita-cita yang diinginkan masyarakat (I Dewa Gede Oka Nuryawan, 2018: 260). Gustav Radbruch berpendapat bahwa cita hukum berfungsi sebagai tolak ukur yang bersifat regulatif dan konstitutif. Munculnya prespektif tiga nilai dasar Gustav Radbruch ini tidak terlepas dari refleksi atas pendekatan zaman klasik yang hanya menggunakan satu sudut pandang misalnya hanya menggunakan hukum normatif menggunakan pendekatan positivistik saja, atau hukum yang bersifat etis hanya menggunakan pendekatan nilai dan moral semata. Sehingga pada pemikiran hukum moderen yang digagas Gustav Radbruch berusaha mengkombinasikan ketiga pandangan klasik (filsufis, normatif dan empiris) menjadi satu pendekatan dengan masing-masing pendekatan dijadikan sebagai unsur pokok dan menjadi dasar pendekatan hukum “ala” Radbruch yang kemudian dikenal sebagai tiga nilai dasar hukum yang meliputi; keadilan (filosofis), kepastian hukum (juridis) dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis) (M. Muslih, 2013). Dalam bukunya *Rechtsphilosophie*, Gustav Radbruch mengungkapkan bahwa *Nicht dargetan ist der unbedingte Vorrang der durch das positive Recht erfüllten Forderung der Rechtssicherheit vor den von ihm vielleicht unerfüllt gelassenen Forderungen der Gerechtigkeit und der Zweckmäßigkeit* (Radbruch, 1975:

177). Pandangan tersebut secara umum mengemukakan bahwa kepastian hukum tidak selalu harus diberi prioritas pemenuhannya pada tiap sistem hukum positif, seolah-olah kepastian hukum itu harus ada lebih dulu, baru kemudian keadilan dan kemanfaatan (Nur Agus Susanto, 2014: 217).

Secara terurai pandangan Gustav Radbruch terkait cita hukum ini dapat diuraikan secara berurutan dimana keadilan menempati posisi yang pertama, dan selanjutnya aspek jaminan kepastian dan kemanfaatan. Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut:

- a. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*). Aspek keadilan berupa kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan (Teo Huijbers, 1986: 63).
- b. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari sudut yuridis, yaitu menjamin bahwa hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati
- c. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*).

Nilai yang pertama yakni keadilan. Adil secara umum diartikan sebagai perbuatan atau perlakuan yang adil. Secara umum adil dapat diartikan sebagai tidak berat sebelah, tidak memihak dan berpihak kepada yang benar. Keadilan menurut kajian filsafat adalah apabila dipenuhi dua prinsip, yaitu pertama tidak merugikan seseorang, dan kedua perlakuan kepada tiap-tiap manusia apa yang menjadi haknya. Jika kedua prinsip ini dapat dipenuhi, barulah itu dikatakan adil (Teo Huijbers, 1986: 64). Dalam prespektif nilai sosial keadilan memiliki makna yang sangat luas. Sehingga tolak ukur dan jangkauan dari keadilan mencakup wilayah yang sangat luas, diman keadilan berada dalam wilayah cita yang berada pada tataran filosofis. Sehingga perlu adanya perenungan mendalam terkait dengan hakikat yang mendalam, bahwa Kalsen menekankan pada filsafat hukum Plato, bahwa keadilan didasarkan

pada pengetahuan perihal suatu yang baik (W. Fridman, 1990: 118). Menurut Aristoteles keadilan dibagi menjadi dua yakni keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya, jadi sifatnya proporsional. Sedangkan keadilan komutatif menyangkut mengenai masalah penentuan hak yang adil di antara beberapa manusia pribadi yang setara, baik diantara manusia pribadi fisik maupun antara pribadi non fisik (Bahder Johan Nasution, 2014: 120-121).

Lain halnya dengan John Rawls, dimana menurutnya kebebasan dan kesamaan merupakan unsur yang menjadi bagian inti teori keadilan. Rawls menegaskan bahwa kebebasan dan kesamaan seharusnya tidak dikorbankan demi manfaat sosial atau ekonomi, betapapun besarnya manfaat yang dapat diperoleh dari sudut itu. Rawls percaya bahwa suatu perlakuan yang sama bagi semua anggota masyarakat yang terakomodasi dalam keadilan formal atau juga disebut keadilan regulatif, sesungguhnya mengandung pengakuan akan kebebasan dan kesamaan bagi semua orang (Abdul Ghofur Asrori, 2006: 49). Secara keseluruhan konsep keadilan yang mutualistik dan komprehensif dikemukakan oleh Amartya Sen yang secara substansi memaknai keadilan sebagai cara orang menjalani kehidupan, bukan hanya dengan dunia institusi yang melingkupinya. Persoalannya adalah bahwa keadilan lalu menjadi bersifat pluralistik, karena setiap komunitas budaya, agama, gender, dan lain-lain yang punya identitas sendiri-sendiri, juga punya konsep sendiri tentang keadilan (Benyamin Molan, 2011: 255-285).

Nilai hukum yang kedua yakni kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Dalam konsep ini maka hukum benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran yuridis-dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan.

Bagi penganut aliran ini, Nilai hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian (Eko Yulianto, Bruce Anzward, 2019: 23). Konsekuensinya adalah pembentukan hukum di luar undang-undang dianggap tidak dapat menjamin kepastian hukum, sehingga dianggap bukan sebagai hukum (Farkhani, Elviandri, Sigit Sapto Nugroho, 2018: 71).

Nilai hukum yang ketiga menurut Gustav Radbruch adalah kemanfaatan hukum (*zweckmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*). Dimana hukum dibuat adalah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Dengan kata lain, hukum bersumber dari masyarakat dan untuk masyarakat. Oleh karena itu, setiap masyarakat mempunyai pandangan moralnya masing-masing, maka dalam konteks inilah sebenarnya hukum harus dikesampingkan ketika ia bertentangan dengan pandangan moral masyarakat yang melingkupinya (A Salman Maggalatung, 2014: 187). Artikulasi hukum ini akan menciptakan hukum yang sesuai cita-cita masyarakat. Karenanya muara hukum tidak hanya keadilan dan kepastian hukum, akan tetapi aspek kemanfaatan juga harus terpenuhi (Suwardi Sagama, 2016: 22). Namun pada implementasinya ketiga aspek yang berupa keadilan, kepastian, dan kemanfaatan tidak selalu berjalan harmonis, dimana tidak jarang antara kepastian hukum terjadi benturan dengan keadilan, benturan antara kepastian hukum dengan kemanfaatan, dan antara keadilan dengan kepastian hukum. Akan tetapi secara umum kemanfaatan dan kepastian hukum tidak boleh saling bertentangan dengan keadilan, demikian juga dengan kepastian hukum tidak boleh bertentangan dengan kemanfaatan. Oleh Gustav Radbruch ini dikenal dengan ajaran prioritas baku (Husnan Wadi, 2014: 226).

2.6.2. Teori Kegunaan (*utility theory*)

Nama Jeremy Bentham sangat populer di kalangan masyarakat Inggris hingga sekarang ini. Ia lahir tanggal 15 Februari 1748 di London, Inggris. Ayah dan kakeknya berprofesi sebagai jaksa yang berkecimpung di bidang hukum. Latar belakang profesi ini membuat Bentham memiliki minat yang sangat tinggi terhadap masalah hukum sejak ia kecil. Ia lalu menempuh pendidikan hukum di Oxford dan memperoleh kualifikasi terakhir sebagai seorang *barrister* atau advokat di London. Hukum pula yang memberikan kontribusi besar mengharumkan namanya hingga memasuki abad ke 21 ini.

Kondisi sosial politik yang didominasi oleh berbagai praktik ketidakadilan sosial di zamannya mendorong Bentham sebagai mahasiswa hukum untuk peduli pada persoalan – persoalan yang berkaitan dengan moralitas public. Ia terinspirasi untuk menulis banyak esai yang berkaitan dengan problem etika, politik dan hukum yang memiliki relevansi praktis. Karena memiliki pemikiran yang luas, ia dipercayakan menjadi pemimpin kelompok filsuf radikal (*philosophical radicals*) yang menjadi ujung tombak (*avant garde*) dari gerakan reformasi liberal di Inggris. Gerakan ini banyak menyoroti masalah – masalah seputar pendidikan, hukum tentang aktivitas seksual, praktik korupsi dalam institusi – institusi publik, penyensoran dan pemenjaraan para pelaku kejahatan alias narapidana di Inggris.

Bentham merupakan salah seorang filsuf besar aliran empiris yang berpengaruh di bidang moral dan politik. Pemikiran filsafat hukum Bentham dipengaruhi oleh banyak filsuf sebelumnya. Gagasan penting Bentham tentang *The Greatest Happiness Principle* sangat kuat dipengaruhi oleh nama – nama filsuf seperti Protagoras, Epicurus, John Locke, David Hume, Montesquieu dan Thomas Hobbes. Sebagai filsuf pendiri utilitarisme Inggris, Bentham tumbuh menjadi seorang pemikir brilian yang menanamkan pengaruh kukuh bagi para filsuf pelanjut tradisi sesudahnya.

Beberapa nama yang dapat disebutkan antara lain John Stuart Mill, Hendry Sidgwick, Michael Foucault, Peter Singer, John Austin, dan Robert Owen.

Di antara banyak filsuf yang mempengaruhi dinamika pemikiran Bentham. David Hume patut dicatat sebagai seorang filsuf penting yang sangat mempengaruhi pemikiran Bentham. Hume hidup antara tahun 1711 – 1776. Hume memiliki pemikiran kritis rasional brilian yang meruntuhkan dasar teori ilmu alam waktu itu. Hume menegaskan bahwa sesuatu yang berguna haruslah dapat membawa kebahagiaan bagi individu manusia. Semua keputusan hukum harus menjamin kebahagiaan manusia baik sebagai individu maupun sosial.

Seorang pemikir biasanya menuangkan gagasannya dalam dokumen atau tulisan. Begitu juga halnya dengan Bentham yang senang menulis walau ia enggan untuk menerbitkan karya tulisannya. Ada satu hal yang unik dari sosok Bentham, sebelum satu tulisannya selesai, ia suka meninggalkan tulisan pertama yang belum tuntas digores dan langsung beralih untuk menggores tulisan lain lagi. Kalaupun ia menyelesaikan tulisannya itu, ia tidak suka memublikasikannya ke public. Namun banyak teman membantunya sehingga tulisan – tulisannya akhirnya bisa terekspos juga ke media massa.

Bentham sangat konsisten untuk memperjuangkan masalah – masalah hukum. Bentham bahkan merogoh koceknya sendiri dan mendirikan sebuah *Westminister Review* pada tahun 1824. Selama bertahun – tahun forum ini memublikasikan ide – ide politik dan hukum Bentham bagi kalangan publik luas. Publik akhirnya bisa mengenal dan mengakui pemikiran – pemikiran Bentham. Banyak apresiasi positif dan konstruktif diberikan public untuk menghargai forum ini. Suatu tanda bahwa pemikiran – pemikiran Bentham mulai merasuki jagad wacana dan kesadaran orang bahkan berkembang meluas seantero dunia.

Sebagai seorang yang sangat rasional, Bentham membangun teori filsafat hukumnya di atas dasar individualism dan utilitarisme. Banyak filsuf menilai Bentham dengan multidimensi perspektif. Salah satunya, Bertrand Russel yang menilai bahwa Bentham membangun dasar filsafat hukumnya di atas dua prinsip pokok yakni : prinsip asosiasi (*association Principle*) dan prinsip kebahagiaan terbesar (*greatest happiness principle*). Prinsip asosiasi merujuk pada hubungan antara ide dan bahasa, hubungan antara ide dengan ide. Sedangkan prinsip kebahagiaan terbesar merujuk pada kebaikan seorang individu. Dilihat dari latar belakang ide – idenya, kita dapat memahami bahwa pemikiran Bentham terinspirasi oleh kebangkitan humanisme zaman itu yang mengagungkan nilai instrinsik martabat kemanusiaan setiap individu – personal. Nilai humanism tampak menjadi spirit dasar yang melekat erat dalam pemikiran hukum Bentham.

Sebagai pendukung teori kegunaan (*utility theory*), Bentham mengatakan bahwa tujuan hukum harus berguna bagi individu masyarakat demi mencapai kebahagiaan sebesar – besarnya. Bentham dianggap sebagai bapak hukum Inggris karena pemikiran – pemikiran teoritisnya yang bernilai mendukung hukum yang berlaku Inggris yakni *Common Law*.

Jeremy Bentham menutup usianya alias wafat pada tanggal 6 Juni 1832 dan mewariskan pemikiran hukum luar biasa yang terus dianuti banyak kalangan hukum dan politisi hingga dewasa ini walaupun tidak sedikit kritik yang menyerang pemikiran – pemikirannya. Selama hidupnya ia peduli pada kajian – kajian filosofis mendalam tentang paradig keadilan hukum yang ideal bagi manusia.

Teori utilitarisme tentang hukuman tidak langsung terbentuk dalam waktu singkat. Ia bertumbuh dalam proses menjadi dalam waktu yang amat panjang. Teori utilirisme tentang hukuman berproses dalam sejarah yang panjang sejak filsuf Plato. Plato (427 – 347 SM) merupakan pemikir klasik Yunani yang juga memberikan pemikiran – pemikiran konstruktif penting

terkait politik, hukum dan Negara. Malahan dapat dikatakan bahwa gagasan Plato ini bisa menjadi cikal bakal kemunculan utilitarisme kelak.

Di dalam dialog Protagoras, Plato telah mendudukan gagasan hukum berkaitan dengan praktik sebuah hukuman. Plato menulis bahwa dalam menghukum seseorang yang bersalah, kita tidak boleh mendasarkan hukuman atas fakta bahwa ia telah bertindak salah pada masa lampau atau menghukumnya dengan rasa balas dendam yang buta seperti seekor binatang, namun demi masa depan yaitu sebagai tindakan preventif bagi si terhukum dan orang – orang lain agar tidak lagi melakukan kesalahan (Ohoitumur, 1997: 25). Pandangan ini tidak hanya memerhatikan dimensi masa lampau dan amsa sekarang dari praktik hukuman. Tetapi lebih mementingkan dimensi masa depan hukuman pada si pelaku atau subjek pelanggaran hukum. Banyak filsuf kontemporer lain di kemudian hari yang menganuti gagasan utilitaris Plato ini yakni T.L.S. Sprigge, S.I Benn dan J.J.C Smart. Namun tulisan – tulisan mereka belum sempurna. Bentuk paling lengkap dan komprehensif dari teori utilitarisme tentang hukuman baru akan tereksplisitasi dalam tulisan – tulisan Jeremy Bentham yang di klaim sebagai bapak utilitarisme Inggris.

Utilitarisme merupakan salah satu aliran filsafat yang memberikan kontribusi penting dalam aplikasi hukuman bagi manusia. Utilitarisme memiliki prinsip dasar filosofis atau pendirian sangat kukuh bahwa setiap hukuman yang adil bagi pelanggar hukum harus memerhatikan akibat – akibat selanjutnya. Teori ini sebetulnya merupakan bentuk terapan secara terbatas dari prinsip dasar etika utilitarisme yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dibenarkan secara moral hanya sejauh konsekuensi – konsekuensinya baik untuk sebanyak mungkin orang (Ohoitumur: 1997, 24). Disini hukuman yang diberikan kepada seorang pelaku kejahatan harus mempertimbangkan juga sisi konsekuensi positifnya juga. Hukuman harus memerhatikan konsekuensi – konsekuensinya. Muncullah istilah

konsekuensialisme uang diciptakan oleh Elizabeth Anscombe pada tahun 1957 (Jenny Teichman: 1997,p.25)

Hukuman yang adil tidak boleh hanya melihat sisi negatifnya saja. Perspektif utilitarisme dapat diklaim sebagai pemikiran kontra terhadap praktik hukuman yang hanya melihat aspek negatifnya saja dari suatu hukuman yang diberikan pada subjek pelanggaran hukum. Utilitarisme coba menyodorkan konsep alternative. Utilitarisme menunjukkan suatu verifikasi etis (positivisme hukum) dalam penerepan hukuman. Hukuman sebagai suatu tindakan terhadap seorang penjahat, dapat dibenarkan secara moral bukan terutama karena si terhukum telah terbukti bersalah melawan hukum, melainkan karena hukuman itu mengandung konsekuensi – konsekuensi positif bagi si terhukum, korban, dan juga orang – orang lain dalam masyarakat (Ohoitmur: 1997, p.24). Hukum harus memiliki relevansi positif – konstruktif bagi manusia. Jika tidak, hukuman tidak bermakna dan tidak berguna.

Teori Bentham tentang hukuman didasarkan atas prinsip kemanfaatan (*Principle of Utility*). Di dalam bukunya yang fenomenal (terbit tahun 1960) bertajuk *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Bentham menggariskan arah dan visi hukum dari perspektif psikologis yang mendalam tentang prinsip utilitarisme. Bentham menulis “Alam telah menempatkan manusia di bawah kekuasaan dua tuan, yaitu ketidaksenangan dan kesenangan. Apa yang harus kita lakukan dan apa yang akan kita perbuat, semuanya ditujukan dan ditetapkan dalam rangka keduanya. Standar baik dan buruk, serta mara rantai sebab dan akibat, juga terkait erat dengan kedua hal itu. Keduanya memandu kita dalam segala yang kita perbuat, dalam segala yang kita katakana dan pikirkan. Segala usaha yang dapat dilakukan untuk menolak ketaklukan kita terhadap dua kekuasaan itu, hanya akan membuktikan dan menegaskan kebenaran itu” (Bentham: 1960, p.125). Menggunakan istilah utilitas atau kemanfaatan, Bentham

menegaskan sebuah kebenaran factual bahwa setiap orang cenderung untuk menghasilkan keuntungan, faedah, manfaat, kesenangan, kebaikan dan kebahagiaan bagi dirinya. Hal ini berarti setiap orang dalam tindakannya cenderung untuk menghindari diri dari situasi dirinya. Hal ini berarti setiap orang dalam tindakannya cenderung untuk menghindari diri dari situasi kemalangan, rasa sakit, kejahatan, ketidaksenangan, dan ketidakbahagiaan yang mengganggu ketenangan dirinya.

Dari tulisan Bentham di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kebahagiaan setiap individu dalam hidup layak dilindungi, dipelihara dan dilestarikan. Dari sini muncul the Greatest Happiness Theory dari Bentham yang menegaskan bahwa tujuan tertinggi setiap orang dalam kehidupan ini yakni memperoleh kebahagiaan. Orang tidak mungkin tidak ingin bahagia dalam menghayati ziarah eksistensinya dalam realitas kehidupan ini. Kebahagiaan adalah tujuan tertinggi setiap pribadi manusia. Malah harus dikatakan kebahagiaan adalah kemungkinan ultima setiap manusia di planet bumi ini.

Kebahagiaan dan kesenangan yang diorbitkan Bentham tidak hanya merujuk pada konsekuensi – konsekuensi dari tindakan manusia secara subjektif (pribadi) tetapi juga berupa tindakan yang diputuskan oleh otoritas pemerintah ataupun kebijakan institusional hukum yang memiliki kewenangan mengatur dalam Negara. Institusi dalam konteks ini tentu adalah lembaga hukum yang berkompeten memberikan vonis hukuman kepada seorang subjek terhukum (pengadilan). Tampak disini bahwa ruang lingkup atau konstelasi pemikiran utilitarisme sangat luas baik itu mencakup dimensi individual maupun dimensi sosial. Dan karena itu Bentham menetapkan sebagai prinsip fundamental bagi hukum moralitas (Ohoitumur: 1997.p.28). Berangkat dari hal ini kita sampai pada pertanyaan penting tentang bagaimana teori utilitarisme ini diterapkan pada hukuman untuk pribadi subjek terhukum.

Kalau setiap orang cenderung menghindari diri dari rasa sakit, kemalangan, kesedihan maka begitu pun dengan seorang terhukum yang hendak menerima hukuman. Seorang terhukum, secara manusiawi pastilah berusaha untuk mengelak dari hukuman yang merugikan dirinya. Namun kalau terpaksa seseorang harus dihukum atau menerima hukuman, maka pelaksanaan hukum tersebut harus menjanjikan bahwa hukuman dimaksud harus menghindarkan kerugian dan ketidaksenangan yang lebih besar. Hukuman yang tidak menjanjikan konsekuensi – konsekuensi yang lebih baik pada masa depan harus ditolak dengan tegas. Hukuman yang baik harus menjamin keuntungan – keuntungan positif bagi pelaku. Hak seseorang untuk hidup bahagia dan terhindar dari hukuman lebih besar pada masa depan harus tetap jadi prioritas untuk dijaga dan dilindungi.

Teori utilitas Bentham mengatakan bahwa hukuman dapat dibenarkan jika pelaksanaannya mengkristalkan dua efek utama yakni: *pertama*, konsekuensi hukuman itu ialah mencegah agar dimasa depan kejahatan terhukum tidak akan terulang lagi. *Kedua*, hukuman itu memberikan rasa puas bagi si korban maupun orang lain. Ciri khas hukuman ini bersifat preventif ke masa depan agar orang tidak lagi mengulangi perbuatannya dan pemenuhan rasa senang orang – orang yang terkait kasus hukum tersebut.

Dengan pencegahan (preventif), Bentham mensinyalirkan akan muncul tiga (3) bentuk efek yakni : *pertama*, hukuman yang diterima oleh si pelanggar hukuman mengakibatkan bahwa ia kehilangan kemampuan untuk kelak mengulangi lagi kejahatan yang sama. Ini jika si terhukum dikurung dalam penjara seumur hidup, tangannya dipotong atau bahkan di eksekusi mati oleh vonis lembaga hukum formal.

Kedua, efek hukuman dapat pula berupa perubahan atau pembaharuan pada si terhukum. Ini mengandaikan hukuman mempengaruhi dan membarui kecenderungan ataupun kebiasaan – kebiasaan yang tidak baik di dalam diri subjek hukum, sehingga ia tidak ingin lagi melakukan kejahatan pada masa

depan. Di sini mental orang diperbarui sehingga ketika terbebas nanti, ia tidak lagi mau atau ingin untuk melakukan perbuatan melawan hukum. Ini mengandaikan si terdakwa sudah mengalami transformasi diri sesudah menjalani tahapan proses hukum selama ia berada di dalam jeruji penjara.

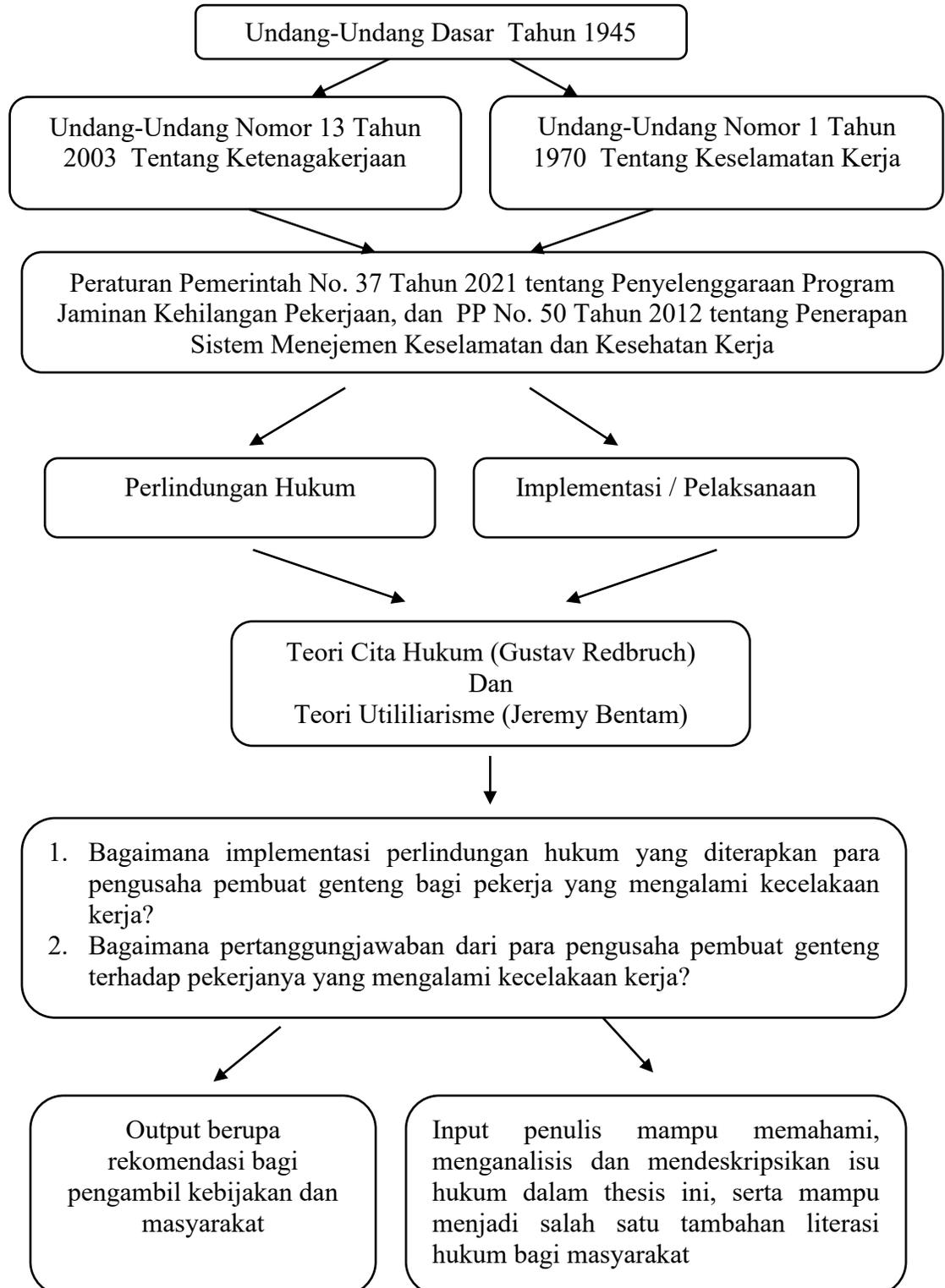
Ketiga, efek jera dan penangkalan (*deterrence*). Hukuman harus mampu membuat jera subjek terdakwa dan sekaligus menangkis kejahatan dari para penjahat potensial lain di dalam masyarakat. Hukuman ini membuat orang yang sudah bebas dari penjara jera untuk berbuat melawan hukum lagi sekaligus memberi pesan bagi masyarakat lain untuk tidak lagi melakukan kejahatan jenis baru di dalam realitas masyarakat. Wesley Cragg menilai bahwa fungsi penjeratan dari efek hukuman bisa dipahami sebagai suatu bentuk kontrol sosial (Cragg: 1992: p.46). sementara Philip Benn mengatakan maksud di balik penjeratan adalah mengancam orang – orang lain untuk kelak tidak lagi melakukan kejahatan (Bean: 1981: p.46).

Selain tujuan primer hukuman di atas, Bentham juga menggariskan tujuan sekunder hukuman yang terkait erat dengan probabilitas atau kemungkinan pelanggaran hukum di masa depan. Dalam konteks ini Bentham bicara tentang kepuasan hukum. Kepuasan melalui hukuman dapat digapai dalam dua (2) bentuk yakni: *pertama*, kompensasi material dan *kedua* berupa pelampiasan atau pengekspresian rasa dendam. Walau jenis pertama sulit diterapkan pada semua kasus hukum, namun menurut Bentham, hukuman kompensasi material membawa banyak kesenangan bagi manusia. Uang merupakan kompensasi yang jitu terhadap banyak kejahatan (Bentham: 1962: p.371). Bentham mengategorikan bahwa uang hanya mungkin untuk kasus pencurian dan perampokan, namun tidak bisa diterapkan untuk kasus delik kriminal seperti pembunuhan dan pemerkosaan. Hukuman sewajarnya pada si terdakwa mengakibatkan rasa sakit pada subjek terdakwa dan ini menjadi media penyaluran emosi negative si korban

kejahatan dan keluarganya, hukuman dapat memberikan rasa senang kepada si korban dan orang – orang lain yang terlibat dalam suatu kasus.

Bentham juga mengategorikan bentuk – bentuk hukuman kepada subjek terhukum yang dirunut dalam banyak daftar panjang tentang peraturan – peraturan. Di antara kompilasi banyak peraturan itu terdapat tiga hal paling utama yakni : *pertama*, hukuman harus tidak kurang berat dari apa yang diperlukan untuk mengimbangi kebaikan yang dihilangkan oleh tindakan kejahatan yang sama. *Kedua*, semakin merugikan suatu kesalahan, semakin berat pula hukuman yang harus dijatuhkan atas si terhukum atau pelakunya. Dan *ketiga* hukuman tidak harus lebih berat daripada apa yang perlu untuk mencapai tujuan – tujuannya pada masa depan. Inilah garis – garis pokok pemikiran Bentham tentang asas kemanfaatan (utilitas) di balik hukuman yang diterapkan pada seorang terhukum. Tentang pemikiran Bentham ini, J.S. Mill pernah menulis bahwa Bentham telah menciptakan suatu teori yang hampir sempurna tentang pembenaran hukuman legal (Ohoitmur: 1997: p.33).

2.7. Kerangka Berfikir



Keterangan:

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan dasar hukum yang perlu di laksanakan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut banyak aspek-aspek hukum maupun HAM yang harus dilaksanakan dengan berbagai aturan turunannya. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya dalam Pasal 28D ayat (2) dinyatakan pula bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa dalam proses mencari penghidupan yang layak, negara harus pula hadir melindungi segenap warga negaranya tanpa terkecuali. Oleh sebab itu, maka munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja merupakan aturan turunan yang memperjelas bagaimana negara, dan masyarakat harus harus memposisikan dirinya dalam proses pencarian penghidupan yang layak.

Karena tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Maka pengaturan turunannya harus secara konsisten menjaga nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila dengan meningkatkan peran dan kedudukan tenaga kerja, meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peransertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sehingga upaya perlindungan tenaga kerja harus memperhatikan jaminan hak-hak dasar pekerja/buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, serta secara proporsional tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun aturan

sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja belum cukup mengelaborasi segala dinamika dan kompleksitas masalah yang ada di masyarakat. Oleh sebab itu, maka perlu adanya peraturan pelaksanaan yang mampu mengelaborasi ketentuan perlindungan tenaga kerja, yang diturunkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, yang memberikan gambaran lebih detail terkait bagaimana perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja bagi pekerja. Selanjutnya dielaborasi kembali dalam peraturan daerah Kabupaten Kebumen sebagai aturan turunan dari ketentuan hukum di atasnya. Sebagai sarana memberikan perlindungan dan hak-hak tenaga kerja khususnya bagi pekerja di Pabrik Genteng Soka di Desa Kwayuhan baik dari prespektif pelaku bisnis atau tenaga kerja yang bekerja kepada pemilik usaha Genteng Soka.

Akan tetapi, dalam implementasinya diduga masih banyak problematika yang bermunculan khususnya di pabrik Genteng Soka Di Desa Kwayuhan, yang mempekerjakan tenaga kerja tanpa standar keamanan dan perlindungan hukum yang jelas bila terjadi kecelakaan kerja. Status usaha yang merupakan industri rumahan dengan sistem tradisional menjadikan tenaga kerja berada pada posisi yang rawan terhadap kecelakaan kerja yang bisa muncul kapanpun dalam proses produksi. Sehingga teori Gustav Redbruch diduga mampu menjadi sarana yang mampu mendeskripsikan dan menganalisis isu hukum yang dikaji dalam thesis ini. Sehingga nantinya akan didapati output berupa rekomendasi bagi pengambil kebijakan dan masyarakat, dan input berupa penulis mampu memahami, menganalisis dan mendeskripsikan isu hukum dalam thesis ini, serta mampu menjadi salah satu tambahan literasi hukum bagi masyarakat..

BAB III

METODE PENELITIAN

3.5. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis-sosiologis, yaitu suatu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan atau data-data sekunder sebagai data awalnya kemudian dilanjutkan dengan data primer/ data lapangan. Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan pendekatan konseptual yakni pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Alasan dipilihnya metode penelitian yuridis-sosiologis ini dikarenakan untuk memahami, mendeskripsikan, dan menganalisis implementasi perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja yang berlokasi di Pabrik Genteng Sokka Desa Kuwayuhan dibutuhkan pendekatan dari masyarakat kepada hukum. Selain itu, bahan hukum yang berupa data sekunder yang diambil melalui studi kepustakaan, dan ditambah dengan data primer yang diambil dari masyarakat sangat cocok menggunakan metode penelitian yuridis-sosiologis. Tipe kajian yuridis yang memandang hukum sebagai norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan hukum nasional sejalan dengan metode doktrinal dikarenakan logika berfikir deduktif yang menguraikan, menganalisis dan mendeskripsikan hukum dari fenomena-fenomena yang umum ke fenomena-fenomena yang khusus guna membangun sistem hukum positif sejalan dengan penelitian dalam tesis ini.

Kemudian tipe kajian hukum yang memandang hukum sebagai *law as it is in society* yang melihat konsep hukum sebagai pola-pola perilaku sosial yang terlembagakan, dan eksis sebagai variabel sosial memiliki kecocokan dalam memahami, menganalisis, dan mendeskripsikan isu hukum dalam tesis ini. Oleh sebab itu, maka dengan melalui metode penelitian yuridis-sosiologis diharapkan akan efektif dan mampu untuk mencapai tujuan penelitian yakni untuk memahami,

mendeskripsikan, dan menganalisis implementasi perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja bagi pekerja Pabrik Genteng Sokka di Desa Kuwayuhan. Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya, dengan cara deskripsi bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Lexy J Moleong, 2007: 6).

3.6. Jenis Penelitian

Penelitian hukum ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis sosiologis atau yang sering disebut penelitian hukum empiris atau *non- doctrinal research (social legal research)* untuk mengetahui keadaan yang terjadi di dalam praktek. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala sosial tertentu dengan jalan menganalisisnya. Selain itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta sosial tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas suatu permasalahan yang timbul dari gejala yang bersangkutan. Pada penulisan sosiologis atau empiris, maka yang diteliti awalnya adalah data sekunder yang memberikan penjelasan mengenai penulisan penelitian hukum untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian data primer di lapangan atau terhadap masyarakat (Soerjono Soekanto, 2014: 52).

3.7. Fokus Penelitian

Penentuan fokus dalam suatu penelitian memiliki dua tujuan, yaitu :

- a. Menetapkan fokus dapat membatasi studi, jadi dalam hal ini fokus akan membatasi bidang penelitian;

- b. Penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi kriteria masuk-keluar (inclusion-exclusion) suatu informasi yang diperoleh dari lapangan”(Lex J. Moleong, 2009: 6).

Dengan menetapkan fokus penelitian yang jelas, peneliti dapat menentukan data mana yang perlu untuk didapatkan serta digunakan dan data mana yang akan diabaikan. Dengan ini peneliti ingin membatasi terhadap hal apa saja sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka peneliti berfokus pada perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja di pabrik genteng sokka yang ada di Desa Kuwayuhan.

3.8. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari :

Penelitian lapangan (*field research*) penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data primer. Merupakan penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pelaku usaha dan para buruh pabrik genteng sokka di desa Kwayuhan Kabupaten Kebumen.

3.9. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian pada umumnya dikenal 3 (tiga) jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview (Soerjono Soekanto, 2014: 21). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah:

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara atau interview. Wawancara sendiri adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi dan keterangan dari responden baik itu dengan tatap muka maupun tidak (H.B. Sutopo, 2006: 190).

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi keperpustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku literatur, pengaturan perundang-undangan

dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian terdahulu, dan bahan keperpustakaan lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Soerjono Soekanto, 2014: 12). Serta dokumen-dokumen yang diperoleh dari penelitian lain terkait dengan kecelakaan kerja.

3.10. Validasi Data

Validitas merupakan derajat ketepatan yang terjadi antara obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini menggunakan validitas data triangulasi dengan menggunakan tiga hal, yakni: sumber data (yang diperoleh dari studi kepustakaan), konsep, dan teori yang sudah linier dengan fokus penelitian.

3.11. Analisis Data

Analisa data sebagai tindak lanjut proses pengolahan data untuk memecahkan dan menguraikan masalah yang akan diteliti berdasarkan bahan hukum yang diperoleh maka diperlukan adanya teknik analisa bahan hukum. Setelah didapatkannya data-data yang diperlukan, maka penulis melakukan analisis secara kualitatif yakni dengan melakukan penelitian-penelitian terhadap data-data yang penulis dapatkan dilapangan dengan bantuan literatur-lietaratur atau bahan-bahan terkait dengan penelitian, kemudian ditarik kesimpulan yang dijabarkan dalam penulisan deskriptif. Secara terperinci analisis data menurut Miles menambahkan mengenai langkah-langkah dalam menganalisis data antara lain yaitu (Miles, 1992: 15-19):

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah suatu proses kegiatan pengumpulan data melalui wawancara dengan 2 orang pelaku usaha yaitu Suparman dan Habib dan satu orang pekerja yaitu Suroto, observasi ataupun dokumentasi untuk mendapatkan data yang lengkap. Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai hasil observasi dan wawancara di lapangan.

b. Reduksi data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi yang kemudian memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.

c. Penyajian data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

d. Kesimpulan atau verifikasi data

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung untuk mempermudah pemahaman tentang metode analisis tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum yang Diterapkan Para Pengusaha Genteng Bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.

Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pengusaha, terutama bagi pengusaha genteng. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan beberapa akibat buruk bagi pekerja, seperti cacat tetap, kehilangan kesejahteraan, bahkan kematian. Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan bahwa pekerjanya mendapat perlindungan hukum yang adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan agama; dan kelakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama”. Karena tanpa adanya perlindungan ini bisa berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja bagi pekerja atau buruh. Hal ini tentu tidak diinginkan oleh pengusaha maupun pekerja itu sendiri karena akan merugikan dan berdampak terhadap kehidupan pekerja nantinya. Sedangkan dalam Pasal 3 ayat (1) UU No. 1 Tahun 1970 juga dijelaskan berbagai syarat-syarat keselamatan kerja yang pada dasarnya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan produksi dan produktivitas secara nasional. Dalam Pasal 7 ayat (2) PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa penetapan tingkat risiko dan peringkat skala usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh berdasarkan penilaian tingkat bahaya dan potensi terjadinya bahaya. Maka sudah selayaknya pengusaha selaku pelaku usaha berusaha untuk memberikan perlindungan terhadap berbagai potensi kecelakaan kerja secara proposional terhadap pekerjanya.

Pengusaha genteng dapat menerapkan beberapa cara untuk memastikan bahwa pekerjanya mendapat perlindungan hukum yang memadai. *Pertama,*

pengusaha harus memastikan bahwa pekerjaanya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa peralatan kerja yang digunakan bebas dari bahaya dan memenuhi standar keamanan. *Kedua*, pengusaha harus memastikan bahwa pekerjaanya menerima pelatihan dan pemahaman yang memadai tentang bagaimana bekerja dengan aman dan menghindari kecelakaan kerja. *Ketiga*, pengusaha harus memastikan bahwa pekerjaanya memiliki asuransi kerja. Asuransi kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Asuransi ini akan memberikan dukungan finansial bagi pekerja yang mengalami kecelakaan, seperti gaji sementara, biaya pengobatan, dan pembayaran untuk biaya hidup selama masa pemulihan. *Keempat*, pengusaha harus memastikan bahwa pekerjaanya memiliki hak untuk memperoleh bantuan hukum jika terjadi kecelakaan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pekerja akses ke pengacara kerja atau kantor hukum yang spesialis dalam masalah kecelakaan kerja. Dengan demikian, pengusaha genteng dapat menjamin bahwa pekerjaanya akan mendapat perlindungan hukum yang memadai dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Perlindungan ini akan membantu pekerja untuk tetap merasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta memastikan bahwa mereka akan memperoleh dukungan finansial jika terjadi kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja/ buruh untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan. Terdapat beberapa upaya yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Agar setiap pekerja/ buruh mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis;
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, selektif mungkin;
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai/ tenaga kerja;
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja;
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
7. Agar setiap pegawai/ tenaga kerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Untuk itu, segala hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja bagi pekerja/ buruh harus diperhatikan, yaitu:

1. Kondisi mental dan fisik;
2. Kondisi tersebut sangat berpengaruh dalam menjalankan proses produksi karena dengan kondisi mental dan fisik buruh dapat mengakibatkan kecelakaan kerja;
3. Kebiasaan kerja yang baik dan aman;
4. Pada saat melakukan pekerjaan, pekerja harus dapat dituntut untuk bekerja secara disiplin agar tidak lalai dan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja;
5. Pakaian alat-alat pelindung diri;
6. Kurangnya kesadaran dalam pakaian alat-alat pelindung karena dirasa tidak nyaman oleh pekerja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu jenis perlindungan yang diberikan kepada pekerja/ buruh agar selamat dari bahaya yang dapat timbul oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Suma'mur menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Suma'mur, 1981: 2). Tujuan diadakannya keselamatan kerja ini tidak terlepas dari beberapa hal, yakni:

1. Bagi pekerja/ buruh akan merasakan suasana kerja yang nyaman dan tenang sehingga pekerja/ buruh dapat lebih fokus kepada optimalisasi pekerjaan dan meningkatkan produktifitasnya, tanpa khawatir tertimpa kecelakaan kerja;
2. Bagi pengusaha adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaan dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan yang berimplikasi pengusaha harus memberikan jaminan sosial;
3. Bagi pemerintah dan masyarakat dengan adanya regulasi yang memadai dan diterapkan secara implementatif dan maksimal akan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta mampu memaksimalkan hasil kerja yang produktif dan berkualitas.

Dalam perjalanannya keselamatan kerja telah mengalami berbagai dinamika dan secara spesifik saat ini telah diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan Kerja. Bahkan sejak masa kolonial Hindia Belanda terdapat beberapa ketentuan yang mengatur tentang keselamatan kerja. Peraturan warisan Hindia Belanda itu adalah;

1. *Velingheidsreglement*, S. 1910 No. 406 yang telah mengalami beberapa kali perubahan yang terakhir melalui S.1931 No. 168 yang kemudian pasca Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 208 Tahun 1947 yang mengatur tentang keselamatan dan keamanan dalam pabrik dan tempat kerja;
2. *Stoom Ordonantie*, S. 1930 No. 225, yang dikenal dengan peraturan Uap 1930;
3. *Loodwit Ordonantie*, 1931 No. 509 yaitu peraturan tentang pencegahan pemakaian timah putih kering.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 secara substantif juga mengatur berbagai ruang lingkup dan syarat- syarat keselamatan kerja baik itu di darat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun di udara. Sehingga dimanapun pekerjaan

itu dilakukan pengusaha harus memperhatikan berbagai syarat- syarat keselamatan kerja sebagaimana ditentukan dalam regulasi tersebut. Berikut adalah beberapa syarat-syarat keselamatan kerja yang umumnya harus dipenuhi di tempat kerja meliputi:

1. Identifikasi Risiko

Perusahaan harus melakukan identifikasi risiko dan penilaian risiko terhadap segala potensi bahaya yang dapat timbul di tempat kerja. Dalam hal ini, perusahaan harus mengevaluasi kemungkinan terjadinya kecelakaan atau cedera dan menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk mengurangi risiko tersebut.

2. Pengendalian Risiko

Perusahaan harus mengambil tindakan untuk mengendalikan risiko dengan cara menetapkan dan melaksanakan prosedur keselamatan kerja dan pengaturan alat pelindung diri, mengatur sistem pengurangan risiko yang memadai, serta memastikan bahwa semua pekerja memahami dan mengikuti prosedur keselamatan tersebut.

3. Pelatihan dan Pengawasan

Perusahaan harus melatih karyawan dalam hal keselamatan kerja, serta melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan menjamin bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan rekrutment yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan yang tepat bagi perusahaan. Karena memastikan bahwa karyawan yang dipekerjakan memiliki kualifikasi dan keterampilan yang tepat untuk pekerjaan yang akan dilakukan akan membantu mengurangi risiko cedera atau kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kurangnya keterampilan atau pengalaman dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan. Pengawasan juga dilakukan terhadap alat kerja, inspeksi alat dan peralatan kerja perusahaan harus secara teratur memeriksa alat dan peralatan kerja untuk memastikan bahwa mereka berfungsi dengan baik dan tidak membahayakan karyawan.

Jika ada kerusakan atau masalah dengan alat atau peralatan, perusahaan harus segera menggantinya atau memperbaikinya.

4. Peralatan Keselamatan (APD)

Perusahaan harus menyediakan peralatan keselamatan/ Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Misalnya, ketika bekerja di lingkungan yang berdebu, perusahaan harus menyediakan masker untuk melindungi saluran pernapasan. Ketika bekerja dengan bahan kimia, perusahaan harus menyediakan sarung tangan khusus dan pakaian pelindung untuk melindungi kulit dari bahan kimia tersebut. Kesesuaian APD ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, sehingga alat pelindung diri seperti helm, sarung tangan, kacamata, masker, dan sepatu keselamatan harus ditentukan oleh perusahaan. Peralatan tersebut juga harus dalam kondisi baik dan digunakan dengan benar.

5. Kondisi Kerja yang Aman

Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat, termasuk memastikan bahwa peralatan dan mesin yang digunakan dalam pekerjaan dalam kondisi baik dan terawat.

6. Ketersediaan P3K

Perusahaan harus menyediakan fasilitas P3K seperti kotak P3K, obat-obatan, dan dokter atau perawat jika diperlukan. Ketersediaan terhadap fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) yang lengkap dan mudah diakses oleh karyawan ini menjadi penting karena akan membantu mengurangi risiko cedera yang lebih parah dan meningkatkan peluang penyembuhan pada karyawan yang mengalami cedera ringan.

7. Pengembangan Budaya Keselamatan

Perusahaan harus mengembangkan budaya keselamatan yang kuat di seluruh perusahaan, termasuk menanamkan kesadaran dan tanggung jawab atas keselamatan kerja kepada setiap pekerja dan menjadikan keselamatan kerja sebagai bagian integral dari kegiatan perusahaan. Penting untuk diperhatikan

bahwa budaya keselamatan kerja di suatu perusahaan menjadi salah satu instrumen yang akan menjaga pekerja dari berbagai resiko kecelakaan kerja.

Perlu untuk diingat bahwa keselamatan kerja adalah tanggung jawab bersama antara perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, setiap karyawan juga harus memahami peraturan keselamatan kerja dan mematuhi tindakan keselamatan yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan dan cedera.

1. Profil Desa Kuwayuhan

Desa Kuwayuhan merupakan salah satu desa yang cukup padat penduduk. Secara umum kondisi kontur Desa Kuwayuhan merupakan dataran rendah dengan kondisi jalan yang datar. Desa Kuwayuhan berlokasi di Kecamatan Pejagoan, Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia dengan luas 1,87 Km² atau 187,00 Ha, lahan sawah 99,00 Ha, lahan bukan sawah sejumlah 88,00 Ha. berada di kordinat 109.63355 BT/ -7.682071 LS dengan klasifikasi perindustrian/ jasa. Desa Kuwayuhan berada diantara:

- a. Sisi Utara : Desa Kebulusan, Kecamatan Karanggayam
- b. Sisi Barat : Desa Kebulusan, Desa Bumiharjo, Kecamatan Klirong
- c. Sisi Selatan: Desa Keadongan, Desa Podoluhur, Kecamatan Klirong
- d. Sisi Timur: Desa Kedawung, Kecamatan Sruweng

Saat ini Desa Kuwayuhan dipimpin oleh kepala desa bernama Agus Sujoko. Sedangkan jumlah aparatur desa pada tahun 2021 sejumlah 3 orang pelaksana teknis atau kaur, 3 orang sekertariat desa/ kasi, 1 orang sekertaris desa, dan 38 pelaksana kewilayahan. Berdasarkan data yang dilansir BPS Desa Kuwayuhan memiliki 7 dusun, 8 RW, dan 24 RT.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari buku profil desa jumlah penduduk desa Kuwayuhan sejumlah 7.290 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Penduduk Desa Kuwayuhan

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-laki	3.680 jiwa
2	Perempuan	3.610 jiwa
	Jumlah	7.290 jiwa

Sumber: Data Profil Desa Kuwayuhan tahun 2021.

Kepadatan penduduk di Desa Kuwayuhan mencapai 3.896 jiwa/ Km persegi. Mata pencaharian mayoritas penduduk Desa Kuwayuhan adalah sebagai buruh harian lepas dengan jumlah 1.426 orang disusul secara berurutan karyawan perusahaan swasta sejumlah 908 orang, wiraswasta sejumlah 208 orang, dan petani sejumlah 147 orang. Terdapat beberapa sarana dan prasarana publik yang ada di Desa Kuwayuhan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2. Sarana dan Prasarana Desa

NO	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Poliklinik	1
2.	Posyandu	7
3.	Balai pengobatan masyarakat yayasan	1
4.	Kantor Praktik Dokter	1
5.	Rumah Bersalin	1
6.	SMA/ Sederajat	1
7.	SMP/ Sederajat	1
8.	SD/ Sederajat	4
9.	TK	3
10.	Perpustakaan desa	1
11.	Sarana dan prasarana pendidikan lainnya	1
12.	Masjid	6
13.	Mushola/ Langgar	12
	Jumlah	40

Sumber: Data Profil Desa Kuwayuhan tahun 2021.

Tabel 4.3. Lembaga Kemasyaratan

No	Lembaga Kemasyarakatan	Jumlah	Jumlah Pengurus	Jenis Kegiatan
1.	PKK	1	32	15
2.	Rukun Warga	8	40	5
3.	Rukun Tetangga	24	120	5
4.	Karang Taruna	1	10	2
5.	Kelompok Tani/ Nelayan	3	15	4
6.	Organisasi Keagamaan	10	50	3
	Jumlah	47	267	34

Sumber: Data Profil Desa Kuwayuhan tahun 2021.

2. Kondisi Industri Genteng Sokka

Berdasarkan data di buku profil desa terdapat 15 orang yang memiliki aset sarana produksi dan pengolahan hasil industri kerajinan keluarga skala kecil dan menengah. 23 keluarga terdata memiliki perusahaan industri kecil. Saat ini kondisi industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen masih terus berkembang dan memiliki pangsa pasar yang cukup baik. Industri genteng Sokka juga memiliki beberapa inovasi produk seperti genteng keramik tanah liat yang ramah lingkungan dan memiliki daya tahan yang cukup lama. Namun, seperti industri manapun, Industri Genteng Sokka juga menghadapi beberapa tantangan seperti persaingan dengan produsen genteng lainnya dan biaya produksi yang semakin tinggi. Industri Genteng Sokka diharapkan dapat terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif. Meskipun di Desa Kuwayuhan saat ini masih terdapat industri genteng yang masih eksis. Akan tetapi tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi khususnya terkait dengan tenaga kerja. Saat ini di wilayah Desa Kuwayuhan sangat sulit mencari tenaga kerja yang mau bekerja di industri

genteng. Mayoritas penduduk usia produktif lebih memilih untuk bekerja di Kota karena terkesan lebih menjanjikan dan bersih (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha). Bahkan dalam beberapa kasus tenaga kerja harus didatangkan dari luar daerah seperti dari Cilacap. Selain tantangan dalam hal tenaga kerja, industri genteng Sokka juga menghadapi tantangan lain yakni terkait dengan tingginya biaya produksi dimana saat ini terkait dengan tanah liat sebagai bahan baku utama harganya semakin merangkak naik. Hal ini menjadi tantangan tersendiri karena bagi pelaku usaha ketika ingin menaikkan harga produknya harus berhati-hati agar tidak kehilangan pembeli. Apalagi pada saat musim penghujan proses pengeringan genteng dan bahan mencari bahan baku tanah akan lebih sulit (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha).

Tidak hanya terkait dengan tenaga kerja, dan biaya produksi. Tantangan lain yang dihadapi pabrik genteng sokka juga berkaitan dengan modernisasi yang terjadi saat ini, dimana produk genteng berhadapan dengan produk atap lain yang lebih moderen, lebih bervariasi, dan lebih ringan seperti genteng aluminium. Kurangnya dukungan dari pemerintah menjadi salah satu permasalahan klasik bagi para pengusaha genteng, dimana hingga saat ini belum ada dukungan baik dari aspek produksi, pemasaran, maupun manajemen (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha). Bahkan hingga saat ini, belum ada instansi pemerintah yang secara spesifik mendata para pelaku usaha genteng di Desa Kuwayuhan, tidak adanya dukungan permodalan baik itu dalam bentuk alat produksi maupun permodalan lainnya, tidak adanya dukungan pemasaran yang dikelola atau diberikan kepada para pengusaha genteng juga menjadi salah satu tantangan tersendiri bagi para pelaku usaha genteng di Desa Kuwayuhan (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha). Bahkan dalam beberapa kasus ketika terjadi kecelakaan kerja pemerintah juga tidak memberikan bantuan atau dukungan yang memadai kepada pekerja dan pelaku usaha. Baik terkait dengan bantuan pengobatan, santunan atau dukungan lain yang sesuai. Kondisi ini juga yang menjadi keprihatinan bagi pelaku usaha dan pekerja, karena masih minimnya

kontribusi pemerintah daerah bagi eksistensi industri genteng di Kabupaten Kebumen (wawancara dengan Habib, pelaku usaha). Tidak adanya pendataan dan bantuan Sosial Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK) menjadi salah satu penyebab tidak maksimalnya penanganan ketika terjadi kecelakaan kerja. Mayoritas pengusaha genteng di Desa Kuwayuhan merupakan generasi ke sekian yang menurunkan usaha genteng berdasarkan warisan orang tuanya (wawancara dengan Suroto, pekerja). Sehingga Standar Operasional Perusahaan (SOP) juga tidak ada diseluruh pabrik genteng di Desa Kuwayuhan. Para pelaku usaha hanya menjalankan usaha atas pengetahuan yang didapati dari orang tua atau pekerja yang lebih lama. Bahkan pada masa awal, sebelum munculnya modernisasi dalam sistem produksi di industri genteng di Desa Kuwayuhan banyak didapati pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tersebut terjadi karena alat yang masih manual dan mengandalkan kordinasi antara oprator mesin pres dan oprator pencetak genteng. Tidak jarang kejadian seperti jari tangan terkena mesin press hingga harus dilarikan ke rumah sakit beberapa kali terjadi (wawancara dengan Suroto, pekerja). Beberapa alat seperti alat pres, molen atau gilingan, dobong menjadi alat yang sering memekan korban (wawancara dengan Suroto, pekerja). Namun saat ini ketika alat produksi terbilang lebih moderen pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

Jumlah pekerja yang bekerja di pabrik genteng di Desa Kuwayuhan juga bervariasi tergantung dari kapasitas produksi masing-masing. Ada yang mempekerjakan 8 orang terdiri dari 5 laki-laki dan 3 perempuan, dan ada yang kurang dari itu. Para pekerja juga diberikan waktu kerja sekitar 6 jam dengan tetap membedakan jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin masing-masing pekerja (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha). Dalam hal pekerjaan para pekerja dan pelaku usaha juga tidak terikat dengan perjanjian kerja. Para pekerja bekerja atas dasar saling percaya baik itu terkait dengan upah, jaminan kecelakaan kerja, maupun hal lainnya selama bekerja di industri genteng (wawancara dengan Suroto, pekerja). Jika dalam proses produksi didapati terdapat pekerja yang

mengalami kecelakaan kerja maka pelaku usaha atas dasar kesadaran pribadi menanggung beberapa biaya pengobatan dan tetap memberikan upah kepada pekerja tersebut sejumlah 35 ribu (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha). Lain halnya dengan keterangan yang diberikan oleh Suroto yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi kecelakaan kerja pekerja mendapatkan upah pengganti setiap harinya sebesar 20 ribu rupiah (wawancara dengan Suroto, pekerja).

3. Kondisi Pekerja Pabrik Genteng Desa Kuwayuhan

Secara umum kondisi pabrik genteng di Desa Kuwayuhan saat ini tidak sejaya pada tahun 1970-1980, pada tahun tersebut banyak instansi pemerintah yang menggunakan genteng asal Desa Kuwayuhan bahkan wilayah distribusi genteng asal Kebumen ini hampir mencakup seluruh wilayah di Jawa. Namun hal ini berbanding terbalik dengan kondisi saat ini, dimana banyaknya pabrik genteng yang berhenti beroperasi. Banyak bangunan-bangunan tempat pembakaran genteng atau tobong yang sudah berhenti beroperasi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu masalah modal, modernisasi, kesulitan tenaga kerja, dan lain sebagainya (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha). Warga Desa Kuwayuhan yang masih produktif kebanyakan lebih memilih bekerja di kota, hal ini menyebabkan banyak pabrik genteng yang kekurangan tenaga kerja. Bahkan saat ini kebanyakan pekerja yang bekerja di pabrik genteng didominasi oleh wanita. Tugas perempuan secara umum memang dibedakan dengan laki-laki, para wanita diberikan tugas untuk mengikis, atau mengangkat genteng yang telah setengah jadi ke dalam rak-rak penyimpanan (wawancara dengan Suroto, pekerja).

Meskipun alat produksi yang digunakan saat ini semakin maju dan moderen, seperti penggunaan mesin press genteng dan gilingan namu peran tenaga manusia masih dominan digunakan dalam produksi genteng di Desa Kuwayuhan. Para pekerja pabrik genteng biasanya terdiri dari beragam latar belakang dan pendidikan, mulai dari pekerja yang tidak memiliki keterampilan khusus hingga pekerja yang memiliki keterampilan teknis yang lebih tinggi. Pekerja di pabrik

genteng umumnya bertanggung jawab untuk memproduksi genteng dari bahan mentah seperti tanah liat. Tugas mereka meliputi proses pencampuran bahan, pemadatan, pemotongan, dan pengeringan genteng. Proses produksi genteng ini dapat memerlukan keterampilan khusus, terutama dalam proses pemotongan dan pengeringan genteng.

Kondisi kerja di pabrik genteng di Desa Kuwayuhan dapat berbeda-beda tergantung pada lokasi dan perusahaan tempat mereka bekerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kerja di pabrik genteng adalah jam kerja, upah, kondisi kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak-hak pekerja lainnya seperti asuransi kesehatan atau cuti. Sebagai seorang pekerja pabrik genteng, tugas utamanya meliputi (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha):

1. Persiapan bahan: Para pekerja diharuskan untuk menyiapkan bahan-bahan yang biasanya digunakan untuk membuat genteng diantaranya: tanah liat, air, pasir, dan beberapa bahan tambahan seperti serat atau pigmen untuk memberikan warna pada genteng. Bahan-bahan tersebut dicampur dalam proporsi yang tepat untuk menciptakan adonan genteng yang homogen.
2. Pembentukan adonan: Pada tahap selanjutnya harus membuat adonan yang telah disiapkan untuk kemudian adonan tersebut harus dibentuk sesuai dengan ukuran dan bentuk genteng yang diinginkan. Ada beberapa metode pembentukan adonan genteng, antara lain pencetakan dengan mesin pencetak, pencetakan manual dengan cetakan, atau penggilingan adonan dengan kaki atau tangan.
3. Pengeringan: Para pekerja pada tahap pengeringan ini diharuskan untuk mengeringkan genteng setengah jadi yang telah dibentuk untuk kemudian dikeringkan agar air dalam adonan genteng dapat menguap. Proses pengeringan ini bisa dilakukan dengan cara dijemur di bawah sinar matahari atau dengan menggunakan oven khusus yang dapat mengeringkan genteng dengan cepat.

4. Pembakaran: Setelah pengeringan, para pekerja kemudian harus membakar genteng di dalam oven untuk membuatnya menjadi lebih keras dan tahan lama. Proses pembakaran ini dapat memakan waktu beberapa jam hingga beberapa hari, tergantung pada jenis genteng dan ukurannya.
5. Pendinginan dan pengemasan: Setelah genteng selesai dibakar, para pekerja perlu mengangkat dan mendinginkan genteng sebelum dikemas dan siap dikirim ke pelanggan.

Dengan panjangnya proses yang harus dilalui para pekerja di pabrik genteng yang menguras tenaga dan beresiko mengalami kecelakaan kerja khususnya pada proses penggilingan dan pengepresan. Apalagi mengingat tidak ada satupun pekerja yang dibekali dengan alat keselamatan yang memadai dalam setiap proses pembuatan genteng. Para pekerja hanya mengenakan alas sandal jepit dan tidak jarang juga bertelanjang kaki ketika proses pembuatan genteng. Alat keselamatan seperti sarung tangan, sepatu pelindung, kacamata pelindung, masker, pelindung telinga, atau baju pelindung tidak dibekali kepada pekerja (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha).

5. Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dilakukan Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan yang cukup luas dalam menangani berbagai hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut ini adalah beberapa kewenangan dari Dinas Ketenagakerjaan:

- a) Memberikan izin kerja bagi tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia.
- b) Melakukan pengawasan terhadap perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut memenuhi standar keselamatan kerja, upah yang layak, jam kerja yang wajar, dan hak-hak lain yang diberikan kepada pekerja.
- c) Memberikan sertifikasi kompetensi dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

- d) Menetapkan upah minimum regional dan melakukan penyesuaian upah minimum yang berlaku setiap tahun.
- e) Mengatur dan mengawasi program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan BPJS Ketenagakerjaan.
- f) Menyelesaikan sengketa antara pekerja dan perusahaan, seperti sengketa upah, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- g) Menetapkan dan mengawasi standar K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) di tempat kerja.
- h) Mengembangkan kebijakan dan program kerja untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.
- i) Menindak perusahaan yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan dan memberikan sanksi yang sesuai.

Selain kewenangan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan juga memiliki kewenangan untuk (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen):

- a. Sosialisasi Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Mediasi jika terjadi perselisihan industrial.
- c. Penanganan hukum di provinsi.

Dengan kewenangannya yang luas, Dinas Ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa ketenagakerjaan di Indonesia berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam rangka mengimplementasikan berbagai tugas dan kewenangan yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen khususnya terkait dengan perlindungan tenaga kerja maka Dinas ketenagakerjaan berusaha untuk melakukan pembinaan kepada pengusaha atau perusahaan terkait dengan berbagai regulasi ketenagakerjaan yang ada di Indonesia beserta dengan implementasinya. Karena dalam hal perlindungan tenaga kerja, dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen dibatasi oleh tugas pembinaan semata

(wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Sedangkan tugas pengawasan berada di pada Dinas Ketenagakerjaan Tingkat Provinsi. Hal ini juga menjadi salah satu kendala bagi dinas ketenagakerjaan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang muncul di tingkat daerah. Dalam hal permasalahan - permasalahan yang muncul bersifat normatif maka kewenangan dipegang oleh Dinas Ketenagakerjaan di Tingkat Provinsi. Kondisi ini menjadi salah satu kendala bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen dalam melakukan perlindungan bagi tenaga kerja secara maksimal karena kendala jarak yang jauh dan perlunya koordinasi yang masif dengan Dinas Ketenagakerjaan di Tingkat Provinsi (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Terkait dengan jumlah pekerja informal yang ada di Kabupaten Kebumen, hingga saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen belum memilikinya. Jumlah pekerja yang bekerja di sektor informal hanya dapat diperoleh di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kabupaten Kebumen. Namun dalam hal jumlah kasus di Kabupaten Kebumen hingga tulisan ini dibuat, di Kabupaten Kebumen jumlah kasus terkait dengan ketenagakerjaan dan diketahui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen sejumlah 9 (sembilan) orang dengan mayoritas kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sejumlah 8 (delapan) orang dan 1 kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2010 terdapat 2 (dua) kasus PHK yang masuk kedalam ranah PHI, sedangkan pada tahun 2018 masih terdapat kasus PHK yang saat ini masih dalam proses. Kasus yang terkait dengan kecelakaan kerja hingga saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen belum pernah menanganinya (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen).

Dalam hal terjadinya kasus ketenagakerjaan, maka dinas ketenagakerjaan berusaha memberikan bantuan kepada tenaga kerja agar memperoleh hak-haknya, melalui mekanisme sebagai berikut:

6. Tahap Perselisihan

Tahap ini dimulai ketika adanya perbedaan pendapat atau sengketa antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha. Pada tahap ini, upaya untuk menyelesaikan sengketa dapat dilakukan melalui negosiasi, mediasi, atau konsiliasi antara kedua belah pihak.

7. Penyelesaian Secara Perselisihan Individual (PSI)

Penyelesaian Secara Perselisihan Individual (PSI) adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha secara langsung. Jika hasil negosiasi tidak mencapai kesepakatan, maka dapat diajukan ke pihak ketiga yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

8. Penyelesaian Secara Perselisihan Bersama (PSB)

Penyelesaian Secara Perselisihan Bersama (PSB) adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara pengusaha dan serikat pekerja melalui negosiasi dan mediasi. Jika hasil negosiasi dan mediasi tidak berhasil, maka dapat diajukan ke PHI.

9. Arbitrase

Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dengan menggunakan jasa pihak ketiga yang independen dan netral. Hasil putusan arbitrase bersifat final dan mengikat kedua belah pihak.

10. Litigasi

Litigasi adalah cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui pengadilan. Jika penyelesaian melalui negosiasi, mediasi, dan arbitrase tidak berhasil, maka dapat diajukan ke pengadilan.

Dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, proses penyelesaian yang dipilih harus disesuaikan dengan karakteristik sengketa dan kepentingan kedua belah pihak, baik dilakukan secara bipatrid, maupun tripatrid (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Lebih

lanjut Ria Kusumasari juga menyatakan dalam hal terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja yang bekerja di pabrik genteng Dinas Ketenagakerjaan kewenangan dinas berusaha membantu memfasilitasi BPJS Ketenagakerjaan, namun disisi lain tidak adanya kemauan dari pengusaha untuk mendaftarkan pekerjaanya dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan serta tidak adanya laporan dari tenaga kerja itu sendiri ketika mendapatkan kecelakaan kerja menjadikan Dinas Ketenagakerjaan tidak dapat bertindak secara aktif dan responsif dalam mefasilitasi tenaga kerja (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen).

Dalam hal terjadinya sengketa ketenagakerjaan dan/ atau yang terkait dengan ketenagakerjaan maka Dinas Ketenagakerjaan memberikan waktu 3 (tiga) kali proses mediasi. Proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan biasanya dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa antara pekerja dan pengusaha. Tujuan mediasi adalah mencapai kesepakatan bersama yang dapat memuaskan kedua belah pihak. Berikut adalah tahapan proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan:

7. Persiapan

Pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa akan diundang untuk hadir di Dinas Ketenagakerjaan pada waktu yang telah disepakati. Sebelum mediasi dimulai, pihak-pihak akan diberikan penjelasan mengenai proses mediasi dan hak-hak mereka sebagai pihak yang terlibat dalam sengketa.

8. Pertemuan awal

Pada pertemuan awal, mediator akan memperkenalkan diri dan memberikan penjelasan tentang proses mediasi. Selanjutnya, pihak-pihak yang terlibat akan diminta untuk menyampaikan masalah dan permasalahan yang menjadi sengketa.

9. Identifikasi masalah

Setelah pihak-pihak menyampaikan permasalahan, mediator akan membantu untuk mengidentifikasi masalah dan mencari titik temu yang dapat menjadi solusi bagi kedua belah pihak.

10. Negosiasi

Setelah masalah telah diidentifikasi, pihak-pihak akan diminta untuk mencari solusi bersama dengan bantuan mediator. Pihak-pihak akan membahas opsi-opsi yang ada dan mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

11. Kesepakatan

Jika pihak-pihak berhasil mencapai kesepakatan, mediator akan meminta pihak-pihak untuk menandatangani kesepakatan tersebut. Kesepakatan yang telah ditandatangani akan menjadi dasar penyelesaian sengketa.

12. Pelaksanaan kesepakatan

Setelah kesepakatan ditandatangani, pihak-pihak harus melaksanakan kesepakatan yang telah disepakati.

Proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan biasanya dilakukan dalam waktu 3 (tiga) kali proses mediasi pertemuan, namun hal ini juga tergantung pada kompleksitas permasalahan dan seberapa cepat pihak-pihak dapat mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Pada umumnya, proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dapat memakan waktu beberapa pertemuan, biasanya antara 1 hingga 3 kali pertemuan. Namun, dalam beberapa kasus yang lebih rumit, proses mediasi dapat memakan waktu lebih lama. Agar proses mediasi berjalan dengan cepat dan efektif, penting bagi pihak-pihak yang terlibat untuk bersedia untuk berkomunikasi dengan baik dan mencari solusi bersama. Selain itu, mediator juga memiliki peran penting dalam memfasilitasi proses mediasi dan membantu pihak-pihak untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupeten Kebumen).

Ketika pengusaha melakukan pelanggaran terhadap ketentuan- ketentuan ketenagakerjaan maka Dinas Ketenagakerjaan. Misalnya terkait dengan wanprestasi, maka kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen hanya terbatas pada menekan pengusaha agar melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah diperjanjikan dengan tenagakerja. Dalam hal ini meskipun perjanjian yang terjadi antara buruh dan pengusaha merupakan perjanjian lisan hak-hak buruh masih dapat diperjuangkan dengan ketentuan mengisi terlebih dahulu form aduan yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan yang akan dijadikan dasar menuntut hak-hak buruh. Sedangkan kewenangan untuk mengajukan somasi hanya terbatas pada pengawas provinsi. Kondisi ini yang menjadi salah satu kendala bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk melindungi tenagakerja (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Selain hambatan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan juga terhambat dengan kurangnya pengetahuan tenagakerja khususnya terkait dengan regulasi ketenagakerjaan. Kurangnya kesadaran masyarakat juga menjadi kendala tersendiri bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan bagi buruh genteng di Desa Kuwayuhan. Lebih lanjut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen juga terhambat dengan minimnya anggaran yang dialokasikan kepada mereka sehingga banyak program kerja yang harus diatur sedemikian rupa agar mampu memenuhi seluruh program kerja yang ada secara proporsional (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Sebagai solusi atas hambatan-hambatan tersebut maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen berusaha bekerjasama dengan BPJS agar kendala anggaran dapat diatasi. Selain itu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen juga berusaha berkordinasi dengan stakeholder terkait serta membuat rencana kordinasi pengawasan dengan dinas untuk memberikan perlindungan yang maksimal kepada tenagakerja. Dengan anggaran sejumlah 107.000.000,- (Seratus tujuh juta rupiah) dan dialokasikan untuk berbagai program kerja seperti pembinaan, sosialisasi, bimtek, dan

monitoring, maka penggunaan anggarannya pun harus dibuat seefektif dan efisien mungkin. Anggaran yang dialokasikan untuk seksi Hubungan Industrial terbilang kecil yakni 1 kali alokasi untuk 1 tahun dengan alokasi 30 (tiga puluh) perusahaan. Untuk melakukan koordinasi dengan pengawas provinsi yang berlokasi di Magelang tidak cukup 1 (satu) kali perjalanan dinas. Kondisi ini menjadi salah satu hambatan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen dalam memberikan perlindungan yang maksimal bagi buruh. Apalagi mengingat dalam proyeksi di tahun 2023 akan banyak terjadi PHK kepada buruh yang terdampak oleh inflasi dan resesi ekonomi (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen).

6. Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dilakukan Pengusaha Genteng

Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan kita sehari-hari. Namun, pekerjaan yang tidak dilindungi oleh hukum dapat menyebabkan kerugian bagi para pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja harus dijamin oleh pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting karena pekerja seringkali berada dalam posisi yang rentan. Pekerja dapat diperlakukan dengan tidak adil oleh pengusaha, dan tanpa perlindungan hukum, mereka mungkin tidak memiliki cara untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan bahwa mereka memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah membuat kontrak kerja yang jelas dan terperinci. Kontrak kerja harus mencakup semua ketentuan yang dibutuhkan pekerja, seperti gaji, jam kerja, cuti, dan hak lainnya. Kontrak kerja yang baik akan membantu meminimalkan potensi sengketa antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, pengusaha juga harus memastikan bahwa kontrak kerja disusun secara adil dan tidak merugikan pekerja.

Selain membuat kontrak kerja yang jelas, pengusaha juga harus memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Pengusaha genteng harus memastikan bahwa mereka memenuhi semua persyaratan undang-undang terkait, seperti memberikan upah sesuai dengan standar minimum, memberikan hak cuti, dan memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat. Hal ini akan membantu meminimalkan risiko sengketa antara pekerja dan pengusaha. Memberikan pelatihan dan sertifikasi yang diperlukan juga merupakan upaya perlindungan hukum bagi pekerja. Pelatihan dan sertifikasi yang diberikan kepada pekerja akan membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Lebih lanjut, pelatihan dan sertifikasi juga akan membantu mencegah kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan bahwa pelatihan dan sertifikasi diberikan secara teratur dan sesuai dengan kebutuhan pekerja.

Menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai juga merupakan upaya perlindungan hukum bagi pekerja. Pengusaha harus menyediakan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja yang diperlukan, seperti helm, sepatu keselamatan, dan alat pelindung diri lainnya. Selain itu, pengusaha juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan bersih. Pengusaha harus mengevaluasi kondisi kerja secara berkala dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Memberikan akses ke pengadilan juga sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Jika terjadi sengketa antara pengusaha dan pekerja, pengusaha harus memastikan bahwa pekerja memiliki akses ke sistem peradilan untuk menyelesaikan sengketa. Untuk mencapai tujuan tersebut pengusaha genteng di Desa Kuwayuhan mengambil beberapa langkah berupa membedakan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh buruh laki-laki dan buruh perempuan. Hal ini dilakukan karena kebanyakan buruh Pabrik Genteng merupakan ibu rumah tangga yang tidak memiliki pekerjaan lainnya sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak diberikan beban pekerjaan seberat seperti apa yang dikerjakan oleh buruh laki-laki. Meskipun dalam pelaksanaan pekerjaan

mereka buruh tidak dilengkapi dengan alat keselamatan yang memadai, dibekali dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) dan tidak dibekali pula dengan kontrak ataupun perjanjian tertulis. Namun para buruh pabrik genteng tetap diposisikan sebagai patner dan keluarga bagi pengusaha genteng. Sehingga jika dalam menjalankan pekerjaannya mereka mengalami kecelakaan kerja pengusaha melakukan pendekatan kekeluargaan dan kemanusiaan seperti memberikan bantuan pengobatan, ataupun diberikan upah sebesar 35 ribu selama menjalani proses pengobatan (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juga tidak diberikan kepada buruh mengingat masih kurangnya pemahaman akan pentingnya jaminan sosial tersebut bagi pengusaha. Sehingga pekerja atau buruh genteng tidak ada satupun yang didaftarkan oleh pengusaha genteng, bahkan bagi pengusaha sendiri yang juga ikut terjun langsung dalam proses produksi juga tidak membekali diri dengan jaminan sosial ketenagakerjaan (wawancara dengan Suparman, pelaku usaha).

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan pada dasarnya merupakan hal yang sangat penting bagi para pekerja informal seperti buruh pabrik genteng. Hal ini karena pekerja informal seringkali tidak memiliki jaminan sosial seperti tunjangan kesehatan, pensiun, asuransi kecelakaan, atau jaminan kerja yang layak. Pekerja informal adalah mereka yang bekerja di sektor informal atau tidak terorganisir secara formal, dan seringkali bekerja dalam kondisi yang tidak aman dan tidak stabil. Sebagai akibatnya, mereka berisiko terkena berbagai masalah kesehatan, kecelakaan kerja, dan ketidakstabilan finansial. Jaminan sosial ketenagakerjaan dapat membantu pekerja informal dalam berbagai hal. Misalnya, jaminan kesehatan dapat memberikan akses ke perawatan kesehatan yang baik dan terjangkau, sehingga pekerja informal dapat menjaga kesehatan mereka dan keluarga mereka. Sementara itu, jaminan pensiun dapat membantu pekerja informal untuk mempersiapkan masa pensiun mereka dengan lebih baik dan merencanakan masa depan mereka secara finansial. Hal ini sangat penting, karena

pekerja informal seringkali tidak memiliki penghasilan yang stabil dan jaminan pensiun dapat membantu mereka menghindari kemiskinan di masa tua.

Selain itu, jaminan kecelakaan kerja dapat membantu pekerja informal dalam menghadapi risiko kecelakaan kerja. Hal ini sangat penting, karena pekerja informal seringkali bekerja dalam kondisi yang berbahaya dan dapat terkena risiko kecelakaan yang tinggi. Dengan jaminan kecelakaan kerja, mereka dapat terlindungi secara finansial jika mengalami kecelakaan kerja. Lebih lanjut, jaminan kerja yang layak dapat membantu pekerja informal dalam memperoleh hak-hak yang sama dengan pekerja formal, seperti hak cuti, hak libur, dan upah yang layak. Hal ini dapat meningkatkan kondisi kerja mereka, membantu mereka meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko penyalahgunaan pekerjaan. Dalam rangka untuk mendukung pekerja informal seperti buruh pabrik genteng, pemerintah perlu memperkuat sistem jaminan sosial ketenagakerjaan dan memastikan bahwa pekerja informal juga dapat memperoleh manfaat dari program tersebut. Dengan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan yang kuat dan layak, pekerja informal dapat merasa lebih aman dan terlindungi, dan masyarakat dapat meraih keadilan sosial dan pembangunan yang berkelanjutan. Adanya perlindungan sosial ketenagakerjaan juga bertujuan untuk meningkatkan martabat buruh menuju terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Merujuk pada Pasal 3 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dinyatakan bahwa “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”.

Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dinyatakan bahwa “Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Melalui menerapkan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah

No. 44 Tahun 2015, pengusaha diharuskan untuk mendaftarkan pekerja mereka ke dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, sehingga pekerja dapat memperoleh hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, penerapan Pasal 4 ayat (1) juga dapat mendorong pengusaha untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, karena dengan memberikan perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, pengusaha akan merasa lebih bertanggung jawab dan terdorong untuk meningkatkan standar keselamatan kerja di perusahaannya.

Oleh karena itu, penerapan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 sangatlah penting untuk melindungi hak pekerja dan mendorong pengusaha untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi pekerja. Pagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKK atau JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi sebagai berikut:

1. Sanksi administratif berupa teguran tertulis atau denda administratif yang ditetapkan oleh pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Jika pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, maka pengusaha tersebut dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Sanksi administratif yang dapat diberikan adalah teguran tertulis atau denda administratif. Besarnya denda administratif yang dapat dikenakan berkisar antara Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) hingga Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah), tergantung dari berat ringannya pelanggaran.

3. Sementara itu, sanksi pidana yang dapat dikenakan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun atau denda paling banyak Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah). Jika pelanggarannya dilakukan oleh badan hukum, maka dapat dikenakan denda maksimal Rp500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

Adanya ketentuan agar pengusaha mengadakan segala upaya dalam rangka memberikan perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari amanat Pasal 86 ayat (1) yang menyatakan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Salah satu langkah yang dapat ditempuh pengusaha dalam rangka melindungi tenaga kerjanya yakni melalui pendaftaran ke BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun dalam implementasinya tidak ada satupun dari pengusaha genteng di Desa Kuwayuhan yang mendaftarkan tenagakerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan, namun tetap saja pengusaha harus mengupayakannya karena merupakan amanat Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015. Karena urgensi dari program ini sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan keamanan finansial bagi para pekerja dan keluarga mereka. Salah satu urgensi BPJS Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat terjadi kapan saja dan kepada siapa saja, sehingga diperlukan perlindungan yang memadai untuk meminimalkan dampak negatifnya. Apalagi dilingkungan kerja seperti pabrik genteng yang tidak menerapkan SOP keselamatan apapun dan rawan akan kecelakaan.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kecelakaan dalam perjalanan. Program ini membantu masyarakat untuk merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik dan mengurangi risiko kehilangan sumber penghasilan di masa tua. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki peran penting. Program ini memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing di pasar kerja. Tidak hanya itu, dengan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, tenaga kerja juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional. Iuran yang dibayarkan akan digunakan untuk investasi dan pembangunan infrastruktur di Indonesia, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi di masa depan. Secara keseluruhan, urgensi BPJS Ketenagakerjaan sangatlah penting dalam memberikan perlindungan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Program ini bukan hanya memberikan manfaat bagi pekerja, namun juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu, penting bagi semua tenaga kerja untuk terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan membayar iuran secara teratur. Bahkan diberbagai negara sistem jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan merupakan hal yang lazim dilaksanakan oleh negara dalam rangka melindungi warganya baik itu di negara liberal maupun negara non-liberal, seperti Amerika Serikat dan negara-negara Eropa saja yang membangun sistem jaminan sosial, namun negara-negara yang dipandang komunis seperti China, Vietnam, dan Korea Utara pun turut mengembangkan sistem jaminan sosial ini (Arianto, 2017: 53).

Karena tidak dapat dipungkiri melalui sistem jaminan sosial ini akan mampu mendorong pembangunan, perekonomian, dan kodusifitas sebuah negara. Dari prespektif masyarakat jaminan sosial menjadi bagian yang esensial yang wajib diselenggarakan oleh negara atas amanat konstitusinya. Hal ini sejalan dengan *Universal Declaration of Human Right* yang diploklamirkan PBB pada 10

Desember 1948. Dalam Pasal 28H ayat (3) dinyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Artinya bahwa setiap individu berhak mendapatkan perlindungan sosial dan ekonomi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka sebagai manusia yang beradab. Dalam konteks ini, jaminan sosial mencakup berbagai jenis dukungan seperti hak atas perumahan yang layak, makanan, pendidikan, layanan kesehatan, dan perlindungan sosial lainnya.

Dalam sebuah masyarakat yang adil dan beradab, keberlangsungan hidup individu harus dijamin oleh negara melalui program-program jaminan sosial yang memadai. Hal ini memungkinkan individu untuk berkembang secara penuh sebagai manusia yang bermartabat, karena mereka memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya dan layanan yang diperlukan untuk hidup yang layak. Jaminan sosial juga memainkan peran penting dalam meminimalisir kemiskinan dan kesenjangan sosial dalam masyarakat. Dengan memberikan akses yang setara terhadap sumber daya dan layanan, individu dari semua lapisan masyarakat dapat memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai potensi mereka dan berpartisipasi dalam masyarakat yang adil dan beradab. Intinya, negara perlu menjamin program jaminan sosial tidak terkecuali program jaminan sosial ketenagakerjaan yang mampu menjamin untuk hidup layak dan berkembang secara penuh, dan tanggung jawab negara untuk melindungi hak tersebut melalui program-program jaminan sosial yang memadai. Jaminan sosial ketenagakerjaan sangat penting karena memberikan perlindungan sosial bagi para pekerja. Berikut adalah beberapa alasan mengapa jaminan sosial ketenagakerjaan penting:

1. Perlindungan finansial: Jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan perlindungan finansial bagi pekerja dan keluarganya dalam hal kehilangan penghasilan karena sakit, kecelakaan, atau pensiun. Dengan adanya jaminan sosial, pekerja akan merasa lebih aman dan tenang karena mereka tahu bahwa

mereka memiliki perlindungan finansial jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

2. Keadilan sosial: Jaminan sosial ketenagakerjaan memastikan bahwa setiap pekerja, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal, mendapatkan perlindungan yang sama. Dengan adanya jaminan sosial, setiap pekerja akan merasa dihargai dan diperlakukan sama, tanpa memandang status atau jabatannya.
3. Meningkatkan kualitas hidup: Jaminan sosial ketenagakerjaan juga dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Dengan adanya perlindungan finansial dan akses ke layanan kesehatan, pekerja dapat lebih fokus pada pekerjaannya dan merasa lebih tenang dalam menjalani kehidupannya.
4. Meningkatkan produktivitas: Jaminan sosial ketenagakerjaan dapat meningkatkan produktivitas karena pekerja merasa lebih tenang dan aman dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya perlindungan finansial dan akses ke layanan kesehatan, pekerja juga dapat lebih sehat dan lebih produktif dalam bekerja.
5. Menjaga stabilitas ekonomi: Jaminan sosial ketenagakerjaan dapat membantu menjaga stabilitas ekonomi dengan mencegah kemiskinan dan mengurangi ketidakpastian ekonomi. Dengan adanya jaminan sosial, pekerja dan keluarganya tidak perlu khawatir mengenai kondisi keuangan mereka jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, sehingga menjaga stabilitas ekonomi.

Secara keseluruhan, jaminan sosial ketenagakerjaan sangat penting karena memberikan perlindungan finansial dan sosial bagi pekerja, meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas, serta menjaga stabilitas ekonomi. Bahkan dalam Pasal 34 ayat (2) dinyatakan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Hal ini sejalan dengan pendapat

Rys bahwa sistem jaminan sosial, merupakan suatu rangkaian langkah yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarganya dari segala akibat yang

muncul karena kondisi yang tak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan untuk tingkat hidup yang layak (Rys, 2011: 65). Serupa dengan Rys, menurut Kertonegoro bahwa jaminan sosial merupakan program publik, diselenggarakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang memberikan hak berupa manfaat (*benefit*), dan membebani kewajiban berupa iuran (*contribution*) dengan memupuk dana guna memberikan perlindungan sosial (Kartonegoro, 1999: 120). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tidak hanya bermanfaat untuk memberdayakan masyarakat yang lemah saja, namun juga bermanfaat bagi perlindungan kepentingan sosial, finansial, dan ekonomi bagi mereka yang terdaftar dalam sistem jaminan sosial.

Langkah pemerintah agar sistem jaminan sosial mampu dirasakan berbagai kalangan tidak hanya bersifat normatif semata, namun juga harus mampu diterapkan secara implementatif kedalam masyarakat. Fakta ini menjadi ironi mengingat dari seluruh buruh pabrik genteng yang bekerja di Desa Kuwayuhan tidak ada satupun yang terdaftar dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan. Tidak adanya upaya sistematis dan masif dari pemerintah untuk melakan pendataan kepada pengusaha dan buruh menjadi salah satu penyebabnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hingga tulisan ini dibuat belum ada satupun pihak pemerintah yang melakukan pendataan bagi pengusaha dan buruh agar terdaftar dalam sistem jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini menyebabkan buruh pabrik yang rawan akan kecelakaan kerja menjadi tidak terlindungi dalam sistem yang secara normatif telah dibangun oleh pemerintah. Tidak adanya inisiatif dari pemerintah Kabupaten Kebumen khususnya untuk memberdayakan dan melindungi tenaga kerja menjadi salah satu penyebabnya. Hal ini berimplikasi kepada tidak tercapainya tujuan sistem jaminan sosial itu sendiri, dimana tujuan dari adanya

sistem jaminan sosial ketenagakerjaan adalah sebagai penjaga kelangsungan hidup umat manusia di tengah masyarakat atas dasar keadilan sosial. Program ini disusun untuk melindungi warga negara dari kehilangan status sosial dan merosotnya secara tiba-tiba kondisi materi yang dibutuhkan guna melakukan kebebasan pribadinya. Selain itu, program jaminan sosial ketenagakerjaan juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui bantuan-bantuan dan mekanisme sosial lainnya yang menjamin masyarakat untuk menjangkau sumber-sumber daya yang memadai dalam menjaga kesehatan, pemenuhan kebutuhan pangan, serta kebutuhan dasar lainnya terutama pada kelompok masyarakat yang rentan.

Secara obyektif memang sangat sulit untuk menjadikan program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengelolaannya masih tetap seperti sekarang. Sistem monopoli dalam pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan faktor penghambat bagi pengembangan sistem jaminan sosial tenaga kerja yang ingin dikembangkan. Saat ini Indonesia membutuhkan suatu sistem jaminan sosial tenaga kerja nasional yang terintegrasi dan pelaksanaannya diserahkan kepada pihak swasta yang memiliki kemampuan yang telah teruji di bidang ini. Dalam sistem tersebut pemerintah lebih berperan sebagai pengatur dan pengawas, serta menetapkan standar minimum berbagai komponen jaminan sosial yang harus disediakan oleh setiap pemberi kerja terhadap pekerjanya. Di Kabupaten Kebumen yang angka kemiskinannya masih tinggi sistem jaminan sosial ketenagakerjaan lebih ditekankan kepada sistem tradisional yang mengandalkan bantuan keluarga, tetangga, dan masyarakat. Kondisi ini yang dialami para pekerja di pabrik genteng dimana ketika terjadinya kecelakaan kerja pendekatan informal saja yang dilakukan pengusaha yang merasa kasihan atas kecelakaan yang menimpa pekerja. Hal ini tentu sangat bergantung dari rasa empati masing-masing pengusaha untuk memberikan bantuan yang layak dan proporsional dengan kondisi buruhnya. Tidak adanya sistem perlindungan sosial yang bersifat formal,

dan dikelola secara modern dengan aturan-aturan yang jelas dan mengikat menjadikan buruh pabrik genteng di Desa Kuwayuhan yang bekerja di sektor informal menjadi tidak terlindungi oleh sistem yang ada. Padahal jika dilihat kembali pelaksanaannya perlindungan sosial berkaitan dengan kewajiban negara untuk melindungi warga negaranya. Dengan demikian pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan penyelenggaraannya dan ikut serta membiayainya sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

Penyelenggaraan program perlindungan sosial pada prinsipnya menganut sistem gotong-royong, baik melalui gotong-royong antar generasi (horisontal) maupun antar kelompok penghasilan (vertikal). Gotong-royong sistem vertikal biasanya dilaksanakan melalui mekanisme anggaran negara, dimana satu kelompok masyarakat diharuskan membayar pajak dan kelompok lainnya menjadi penerima transfer dari pemerintah. Sementara itu sistem gotong-royong antar generasi umumnya terjadi di luar mekanisme anggaran negara, tetapi pemerintah tetap dapat menetapkan aturan-aturan karena manfaat yang diberikan terkait dengan hak normatif masyarakat (Kertonegoro, 1982: 32). Selain itu, terdapat juga sistem perlindungan sosial yang bersifat formal yang dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk, yaitu: (i) bantuan sosial (*social assistance*); (ii) tabungan hari tua (*provident fund*); (iii) asuransi sosial (*social insurance*); dan (iv) tanggung jawab pemberi kerja (*employer's liability*). Dalam hal perlindungan bagi buruh yang bekerja di sektor informal kategori perlindungan sosial dapat diberikan kepada tanggung jawab pemberi kerja (*employer's liability*), dimana menurut kategori ini pemberi kerja atau pengusaha yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini juga sejalan dengan amanat Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Selanjutnya dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian juga menyatakan bahwa “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dalam mendaftarkan dirinya dan seluruh Pekerjaanya wajib menyerahkan formulir pendaftaran yang telah diisi secara lengkap yang meliputi data dirinya dan data Pekerja beserta anggota keluarganya kepada BPJS Ketenagakerjaan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima dari BPJS Ketenagakerjaan”. Artinya pengusaha genteng yang berkewajiban untuk mendaftarkan dirinya beserta seluruh tenagakerjanya kedalam sistem BPJS Ketenagakerjaan.

Adanya asuransi sosial ketenagakerjaan ini menggunakan metode resiko hubungan kerja, dimana manfaat atau jaminannya didasarkan atas lamanya masa kerja atau keikutsertaan dalam sistem. Bentuk-bentuk dari asuransi sosial ini dapat berupa asuransi kesehatan (*health insurance*), asuransi kematian (*life insurance*), asuransi kecelakaan kerja (*work accident insurance*), asuransi pengangguran (*unemployment insurance*), dan lain-lain. Jaminan yang diberikan bisa berupa santunan tunai, baik dalam jumlah uang tertentu atau didasarkan pada persentase penghasilan, atau berupa pelayanan (medis), atau kemanfaatan lain (misalnya obat-obatan). Pembiayaannya berasal dari premi yang dibayarkan oleh tenaga kerja, pemberi kerja, atau keduanya, yang dikelola oleh suatu badan publik. Dalam hal hubungan kerja kewajiban pemberi kerjalah yang bertanggungjawab atas jaminan kepada tenaga kerjanya atau tenaga kerja dan keluarganya. Kompensasi kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja, pesangon untuk pemutusan hubungan kerja (PHK), dan jaminan hari tua merupakan bentuk jaminan yang umum diberikan dari pengusaha. Pembiayaan sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha dan besarnya tergantung pada peristiwa yang terjadi (apakah pekerja tersebut sakit, kecelakaan, meninggal dunia, atau PHK).

Pandangan ekonomi-politik tentang pengadaan jaminan sosial tenaga kerja memandang bahwa pengadaan jaminan tersebut merupakan sebuah kontrak sosial antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, dimana pekerja akan membiarkan

pengusaha dan pemerintah untuk menempuh sistem ekonomi pasar dan perdagangan bebas dengan syarat bahwa pekerja akan dilindungi dari dampak negatif sistem tersebut (seperti kemungkinan PHK) melalui sistem jaminan sosial (Dionne, 1999: 132). Dalam sejarahnya sistem jaminan sosial tenaga kerja yang pertama kali diciptakan oleh Pemerintah Jerman dibawah Kanselir Bismarck. Tahap pertama dimulai dengan diciptakannya asuransi sakit pada tahun 1883, kemudian diikuti oleh asuransi kecelakaan kerja pada tahun 1884, asuransi cacat, dan asuransi hari tua pada tahun 1889. Berbagai asuransi tersebut diwajibkan terhadap para pekerja pencari upah, dan dibiayai dengan iuran dari para pekerja sendiri dan pemberi kerjanya (Kartonegoro, 1982: 56). Secara resmi adanya istilah “Jaminan Sosial (*Social Security*)” sendiri pertama kali digunakan dalam undang-undang di Amerika Serikat, yaitu Undang-Undang Jaminan Sosial tahun 1935. Yang berisi beberapa program terkait dengan risiko hari tua, kematian, dan cacat, serta asuransi kesehatan. Setelah tahun 1980-an, terjadi perubahan pemikiran tentang jaminan sosial tenaga kerja yang berlanjut hingga beberapa negara mulai mengadakan reformasi sistem jaminan sosial mereka. Reformasi tersebut antara lain berupa: 1) perubahan sistem jaminan sosial yang semula berdasarkan *pay as you go ke fully funded* sistem; dan 2) privatisasi pengelolaan sistem jaminan sosial, yaitu dari pemerintah ke sektor swasta. Bahkan Bank Dunia juga telah memberi dukungan atas reformasi jaminan sosial dengan mempublikasikan buku *Averting the Old Age Crisis* (World Bank, 1994) dan memberikan bantuan teknis kepada negara-negara yang berminat untuk mengadakan reformasi sistem jaminan sosialnya. Dengan berbagai dinamika dalam sejarah jaminan sosial tenaga kerja menunjukkan bahwa peranan jaminan sosial tenaga kerja begitu penting dalam perlindungan tenaga kerja.

Upaya masif dan terstruktur dari pemerintah dalam melindungi tenaga kerja perlu ditingkatkan apalagi mengingat munculnya perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan telah berdampak signifikan bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Hal ini dapat dilihat dari semakin lemahnya *bergaining*

position pekerja dihadapan pengusaha. Setidaknya dalam undang-undang cipta kerja terbaru yakni UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang telah berdampak terhadap setidaknya 75 peraturan perundang-undangan yang didalamnya juga terkait dengan perlindungan tenaga kerja. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini dapat dilihat dalam rumusan Pasal 88C ayat (4) yang menyatakan “Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan”. Bahkan terkait dengan upah minimum kabupaten atau kota juga ditentukan adanya syarat tertentu yang harus dipenuhi, dalam Pasal 88C ayat (6) menyatakan “Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki upah minimum dan akan menetapkan upah minimum, penetapan upah minimum harus memenuhi syarat tertentu”. Perubahan dalam undang-undang cipta kerja terbaru juga telah memlimitasi pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah. Kondisi ini akan berimplikasi terhadap kondisi pekerja baik secara ekonomi, maupun psikologis. Jika dalam Pasal 97 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah”. Maka dalam undang-undang cipta kerja ketentuan dalam pasal tersebut dihapuskan, yang akan berimplikasi terhadap penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan dihilangkan.

Karena bagaimanapun dengan situasi yang ada saat ini pekerja harus dituntut untuk mampu mencukupi kebutuhan hidup layaknya dengan berbagai limitasi

yang diberikan oleh undang-undang cipta kerja terbaru. Bahkan didapati ada aturan kepada tenaga kerja digambarkan dan proses yang diperlukan saat memberhentikan pekerja yang dirancang untuk memproteksi hak pekerja dicabut (Yahya, 2020). Adanya keinginan pemerintah untuk meningkatkan investasi di Indonesia menyebabkan pemerintah mengesahkan undang-undang cipta kerja yang dianggap mampu mewisadahi berbagai kebutuhan dunia investasi saat ini baik itu terkait dengan upaya penciptaan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, memberikan perlindungan serta pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem Investasi dan kemudahan berusaha dan investasi yang diinisiasi oleh pemerintah tingkat pusat serta melakukan percepatan proyek nasional yang bersifat strategis. Menurut Menteri Tenaga Kerja disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, dilatarbelakangi sejumlah urgensi, yakni tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, daya saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah. Disisi lain, pekerja juga harus dilindungi dari berbagai potensi pemutusan hubungan kerja, baik itu karena kecelakaan kerja maupun karena alasan lainnya. Apalagi kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja merupakan masalah serius yang harus secara proporsional dipertimbangkan pula oleh pemerintah agar tidak hanya iklim investasi yang meningkat, tetapi kesejahteraan pekerja dan buruh juga mengalami peningkatan. Oleh sebab itu, pemerintah juga harus mempertimbangkan secara integral berbagai dampak ekonomi dan sosial yang terjadi atas sebuah produk hukum. Mengutip definisi cipta kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menjadi Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa “Cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan

investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional”. Jika definisi tersebut ditelaah lebih dalam maka dapat dilihat bahwa *bergaining position* pekerja amat lemah karena lebih berusaha memberdayakan pengusaha.

Bagi pekerja yang bekerja di pabrik genteng yang bekerja tanpa adanya kontrak kerja kerawanan terhadap hak pekerja juga akan semakin rawan, sehingga upaya perlindungan hukum bagi pekerja akan semakin terpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari kasus yang menimpa Suroto yang berkerja dengan tidak dibarengi dengan perjanjian kerja, Standar Oprasional Perusahaan (SOP) yang jelas dan tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan dan kemudian mengalami kecelakaan kerja dan berakibat jari jemari harus diamputasi (wawancara dengan Suroto, pekerja di pabrik genteng desa Kuwayuhan). Dalam prespektif teoritis sebagaimana terdapat dalam teori tiga nilai dasar Gustav Redbruch yang merupakan salah satu tokoh hukum moderen yang lahir 21 November 1878 di Lubeck, Jerman, dan meninggal pada 23 November 1949 di Heidelberg. Dalam teorinya cita hukum terbagi menjadi tiga gatra yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Teori ini muncul atas kombinasikan ketiga pandangan klasik yakni filsufis, normatif dan empiris menjadi satu pendekatan dengan masing-masing pendekatan dijadikan sebagai unsur pokok dan menjadi dasar pendekatan hukum. Secara umum Gustav Redbruch mengemukakan bahwa kepastian hukum tidak selalu harus diberi prioritas pemenuhannya pada tiap sistem hukum positif, seolah-olah kepastian hukum itu harus ada lebih dulu, baru kemudian keadilan dan kemanfaatan (Nur Agus Susanto, 2014: 217). Sehingga secara urut keadilan harus diposisikan sebagai aspek pertama yang harus dicapai dalam sebuah produk hukum, baru kemudian secara berurutan aspek jaminan kepastian dan kemanfaatan yang harus dicapai. Artinya dalam asas keadilan hukum (*gerechtigheid*) semua orang baik itu pemilik usaha maupun pekerja harus diposisikan sama secara proporsional didalam hukum sehingga tidak didapati ketimpangan sosial maupun ketimpangan seseorang dimata hukum. Jika merujuk pada Pasal 151 ayat (2) UU Cipta Kerja yang menyatakan “Dalam hal pemutusan

hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Rumusan dalam pasal ini dianggap semakin mempermudah pemilik usaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan adanya diksi “diberitahukan” oleh pengusaha kepada pekerja, berimplikasi terhadap pengusaha dapat secara sepihak melakukan PHK terhadap pekerjanya. Kondisi ini memicu ketidak pastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja yang semakin rentan merugikan kepentingan pekerja. Kondisi ini juga dibenarkan oleh pakar hukum ketenagakerjaan Universitas Gadjah Mada (UGM), Yogyakarta, Nabiyla Risfa Izatti, menjelaskan ada sejumlah klausul yang memang "membuka kesempatan adanya PHK sepihak" bahkan "mempermudah PHK" dalam UU Ciptaker (BBC.com, 2022).

Sebagaimana dilansir Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) per Mei 2022, lebih dari 17.000 buruh di Indonesia di-PHK massal sejak Undang-Undang Cipta Kerja disahkan pada Oktober 2020. Sedangkan dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Dengan adanya perbedaan narasi yang muncul atas perubahan Pasal 151 ayat (2) UU Cipta Kerja maka posisi para pekerja di pabrik genteng Desa Kuwayuhan juga dalam pelaksanaan perlindungan hukumnya akan berbeda dengan posisi pekerja yang lebih rentan. Apalagi jika melihat kondisi para pekerja yang bekerja di pabrik genteng tidak dibekali dengan peralatan, perlengkapan dan SOP yang memadai maka posisi pekerja menjadi semakin rawan mengalami kecelakaan kerja dan PHK secara sepihak. Jika merujuk kembali kepada teori tiga nilai dasar Gustav Redbruch maka keadilan bagi pekerja harus diposisikan pada posisi pertama baru secara berurutan dilanjutkan dengan asas kepastian dan

kemanfaatan hukum. Artinya pekerja dan pengusaha harus diposisikan secara adil dimata hukum dengan posisi yang layak dan seimbang.

Lebih lanjut dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf j dinyatakan “pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”, maka Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketidak hadirannya pekerja yang disebabkan karena sakit tidak dapat dikategorikan sebagai cuti sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (3) UU Cipta Kerja yang menyatakan ” Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”. Dalam implementasinya ketentuan ini tidak seutuhnya diterapkan di pabrik genteng Desa Kuwayuhan karena pengusaha hanya memberikan waktu istirahat atau cuti sebatas dengan kebutuhan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Selain itu, dalam masa pengobatan ini para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja juga tidak diberikan gaji secara utuh sebagaimana yang seharusnya. Pengusaha hanya memberikan kompensasi sejumlah Rp 35.000,00 (tiga puluh lima ribu rupiah), dan bantuan seiklasnya untuk biaya pengobatan. Sedangkan dalam kondisi sehat para pekerja pabrik genteng di desa Kewayuhan akan mendapatkan upah sebesar Rp 80.000,00 (delapan puluh ribu rupiah) per hari. Ketentuan dalam Pasal 88A ayat (4) dinyatakan “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan dinyatakan bahwa “Dalam hal upah diterapkan secara harian, perhitungan upah sebagai berikut:

- a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau

- b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Dalam perspektif teori tiga nilai dasar Gustav Radbruch kondisi ini merepresentasikan nilai hukum yang kedua yakni kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian (Eko Yulianto, Bruce Anzward, 2019: 23). Konsekuensinya adalah pembentukan hukum di luar undang-undang dianggap tidak dapat menjamin kepastian hukum, sehingga dianggap bukan sebagai hukum (Farkhani, Elviandri, Sigit Sapto Nugroho, 2018: 71). Selain itu dalam konsep tiga nilai dasar yang ketiga menurut Gustav Radbruch adalah kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*). Artikulasi hukum ini akan menciptakan hukum yang sesuai cita-cita masyarakat. Karenanya muara hukum tidak hanya keadilan dan kepastian hukum, akan tetapi aspek kemanfaatan juga harus terpenuhi (Suwardi Sagama, 2016: 22). Sehingga dapat dikatakan bahwa 3 aspek tiga nilai dasar Gustav Radbruch harus ada secara proporsional dalam sebuah produk hukum baik itu (1) kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), (2) kemanfaatan (*Zweckmasigkeit*) dan (3) keadilan (*Gerechtigkeit*) karena ketiganya merupakan satu kesatuan. Gustav Radbruch mengemukakan bahwa: “dalam pengertian hukum dapat dibedakan tiga aspek yang ketiganya diperlukan untuk mencapai pada pengertian hukum yang memadai. Aspek pertama adalah keadilan dalam arti yang sempit. Keadilan ini berarti kesamaan hak untuk semua orang yang ada di depan pengadilan. Aspek yang kedua adalah tujuan atau finalitas. Aspek ini menentukan isi hukum, sebab isi hukum memang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Aspek yang ketiga ialah kepastian hukum atau legalitas. Aspek ini menjamin bahwa hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati.

Melihat hubungan hukum yang terjadi antara subjek hukum dengan subjek hukum lainnya yakni antara pekerja dan pengusaha yang diikat dengan perjanjian atau kontrak juga menentukan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Pada pabrik genteng soka di Desa Kuwayuhan hubungan hukum yang terjadi tidak dilakukan dengan kontrak atau perjanjian, hal ini akan berakibat terhadap ketidakpastian hukum diantara kedua belah pihak baik itu dalam masa kerja maupun ketika timbul kecelakaan kerja. Menurut Muhammad Syaifuddin bahwa kontrak mempunyai fungsi yuridis yaitu mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak yang membuat kontrak (Khairani, 2016: 17). Lebih lanjut makna kepastian hukum, mencakup sejumlah aspek:

1. Perlindungan terhadap subjek hukum kontrak (orang dan badan hukum) dari kesewenang-wenangan subjek hukum kontrak lainnya;
2. Fakta bahwa bahwa subjek hukum kontrak harus dapat menilai akibat hukum dari perbuatannya, baik akibat dari tindakan maupun kesalahan/kelalaian. Kepastian hukum dalam kontrak ini memberikan jaminan bagi dapat diduganya dan dipenuhi kontrak serta dapat dituntutnya pertanggungjawaban hukum atas pelaksanaan kontrak.

Jadi kontrak menjadi kepastian hukum bagi maksud, tujuan, dan proses tukar menukar daya ekonomi diantara para pihak yang membuat kontrak (Syaifuddin, 2012: 48-49). Bahkan ketiadaan kontrak dalam hubungan antara subjek hukum juga akan berpengaruh dalam prekonomian. Menurut Erman Rajagukguk, ketidakpastian hukum akan berpengaruh pada perekonomian. Ada 3 (tiga) faktor yang menjadi penyebab tidak adanya kepastian hukum di Indonesia, yaitu pertama, hirarki peraturan perundang-undangan tidak berfungsi dan masih tumpang tindihnya materi yang diatur, kedua, aparat lemah dalam menjalankan aturan, dan ketiga, penyelesaian sengketa-sengketa dibidang ekonomi tidak bisa diramalkan (Lukman Santoso Az, Amin Tohari, Anisya Anggun Kinanti, 2017: 11).

Oleh sebab itu, peran pemerintah sangat penting guna memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi para pekerja di pabrik. Jika dalam perubahan dari undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang kemudian di ubah dengan undang-undang cipta kerja. Maka seyogyanya aturan terkait dengan perjanjian kerja bagi para pekerja yang bekerja di sektor informal harus pula diatur. Apalagi dalam menghadapi pekerkembangan ekonomi yang semakin masif saat ini, dengan berbagai kompleksitas dan *unpredictable*, substansi dalam setiap produk hukum di Indonesia harus pula memberikan mampu menjamin kepastian hukum, baik itu dalam hal sinkronisasi antara peraturan vertikal maupun dengan peraturan yang horisontal. Peraturan perundang-undangan dari tingkat pusat sampai tingkat peraturan daerah, dan membatalkan peraturan daerah yang menghambat investasi, melakukan keberpihakan kepada rakyat miskin, reformasi peraturan perpajakan, juga harus mampu melakukan reflektivitas dengan langkah *manageable, available, workable, and interwoven easily with all aspect of social life*, jika hal ini tidak dilakukan maka hukum ekonomi semakin mengalami alienasi di masyarakat, seperti yang tengah terjadi sekarang ini.

Kondisi yang terjadi di pabrik genteng Desa Kuwayuhan, dimana pengusaha kesulitan mencari tenaga kerja tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang terjadi. Misalnya dengan gaji yang tidak sebanding dengan upah minimum regional (UMR) di Kabupaten Kebumen, lingkungan kerja yang tidak aman seperti ketiadaan alat keselamatan diri, dan tingginya resiko kerja dan ketiadaan jaminan sosial ketenagakerjaan di pabrik genteng. Hal ini juga yang disampaikan oleh Suroto yang menyatakan bahwa dilokasi beliau bekerja tidak terdapat alat kelengkapan keselamatan kerja, tidak terdapat standar oprasional perusahaan (SOP), tidak terdapat perjanjian kerja atau kontrak antara pekerja dan pengusaha, dan tidak adanya jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja di pabrik genteng (wawancara dengan Suroto, pekerja). Padahal jika kita merujuk kembali kepada teori tida nilai dasar Gustav Redbruch, dalam hal ini terkait kepastian hukum.

Adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja menjadi salah satu instrumen perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Dimana menurut Nieuwnhuis, bahwa kontrak memiliki makna: ”*Het contractmechanisme schept een netwerk van ‘vertrouwensrelatie’ waarvan de stabiliserende werking zeker niet minder is dan die van de wet giving*”, Yang artinya “mekanisme kontrak menciptakan jaringan relasi kepercayaan (*vertrouwensrelaties*) yang memiliki pengaruh terhadap stabilitas hubungan antar manusia tidak jauh berbeda dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan (Khairani, 2016: 18). Menurut Jan Meichel Otto, terdapat beberapa indikator untuk adanya suatu kepastian hukum maka suatu peraturan harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu (Warman, 2009: 132):

1. Terdapatnya aturan hukum yang jelas (*clear*), konsisten dan dapat diakses semua orang (*accessible*), yang dikeluarkan oleh atau atas nama negara.
2. Institusi pemerintah menerapkan aturan-aturan itu dengan konsisten dan mereka sendiri tunduk pada aturan tersebut.
3. Secara prinsip, aturan tersebut sesuai dengan sebagian terbesar masyarakat.
4. Adanya peradilan yang independen dan imparial menerapkan aturan tersebut dengan konsisten dalam penyelesaian sengketa.
5. Putusan peradilan itu, secara aktual, dapat dilaksanakan.

Maka jika memang pemerintah dalam hal ini ingin meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjadi negara yang menarik bagi investor maka secara teoretis terdapat tiga syarat yang harus ada, sebagaimana disampaikan oleh Pancras J. Nagy yaitu *economic opportunity* (peluang-peluang ekonomi), *political stability* (stabilitas politik), dan *legal certainty* atau kepastian hukum (Ginting, 2008: 11). Adanya kepastian hukum ini juga harus secara implementatif dapat dilaksanakan oleh pengusaha untuk melindungi pekerja.

B. Pertanggungjawaban dari Para Pengusaha Genteng Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja adalah situasi yang tidak diharapkan dan bisa berdampak serius bagi kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu pengusaha genteng harus berusaha melakukan berbagai upaya pencegahan dan penanganan ketika terjadi kecelakaan kerja. Upaya ini jua perlu dilakukan secara masif dan terstruktur, misalnya dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang memadai, intensitas kerja yang tidak melebihi kemampuan pekerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, maupun sarana dan prasarana yang memadai bagi pekerja. Hal ini karena dalam industri genteng, para pengusaha bertanggung jawab untuk menjaga keselamatan dan kesejahteraan pekerja mereka. Ketika seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja, penting bagi pengusaha genteng untuk bertanggung jawab dan mengambil berbagai tindakan yang diperlukan. Pertama-tama, pengusaha genteng harus memberikan perhatian yang serius terhadap masalah kecelakaan kerja. Mereka harus mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas untuk mengidentifikasi risiko kerja dan mencegah kecelakaan. Ini melibatkan penerapan langkah-langkah keamanan seperti pelatihan yang memadai, pemakaian alat pelindung diri, dan pengawasan yang efektif di tempat kerja. Dengan melakukan ini, pengusaha genteng dapat membantu mencegah kecelakaan kerja dan melindungi pekerja mereka. Ketika seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja, pengusaha genteng harus segera mengambil tindakan tanggap. Tindakan ini termasuk memberikan perawatan medis yang diperlukan segera setelah kejadian. Pengusaha harus memiliki sistem darurat yang siap digunakan untuk menyediakan bantuan medis kepada pekerja yang terluka. Dalam beberapa kasus, pengusaha genteng mungkin perlu menyediakan transportasi ke rumah sakit terdekat atau menghubungi layanan darurat jika diperlukan.

Selain itu, pengusaha genteng harus memastikan bahwa pekerja yang terluka mendapatkan kompensasi yang pantas. Ini melibatkan membantu pekerja untuk mengajukan klaim asuransi kecelakaan kerja dan memberikan dukungan administratif yang diperlukan untuk memproses klaim tersebut. Selain itu, jika

pekerja tidak dapat kembali bekerja setelah kecelakaan, pengusaha genteng harus berupaya memberikan tunjangan kecelakaan kerja atau membantu pekerja dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Pengusaha genteng harus melakukan investigasi menyeluruh terhadap kecelakaan kerja. Hal ini bertujuan untuk mengetahui penyebab kecelakaan dan mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencegah kecelakaan serupa di masa depan. Hasil investigasi harus digunakan sebagai dasar untuk mengimplementasikan perbaikan dalam sistem keselamatan dan prosedur kerja yang ada. Lebih lanjut, pengusaha genteng juga harus menjalin komunikasi yang baik dengan pekerja yang terluka dan keluarganya. Mereka harus memberikan dukungan moral dan emosional kepada pekerja yang mengalami kecelakaan. Pengusaha juga harus secara teratur menginformasikan pekerja tentang perkembangan klaim asuransi dan upaya yang dilakukan untuk mencegah kecelakaan kerja di masa depan. Para pengusaha genteng memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerja mereka yang mengalami kecelakaan kerja. Mereka harus mencegah kecelakaan dengan menerapkan kebijakan keamanan yang ketat, memberikan perawatan medis yang diperlukan, memastikan kompensasi yang adil, melakukan investigasi, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pekerja dan keluarganya. Dengan bertanggung jawab seperti ini, pengusaha genteng dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan melindungi kesejahteraan pekerja mereka.

Implementasinya perlindungan pertanggungjawaban dari para pengusaha pembuat genteng terhadap perkerjanya yang mengalami kecelakaan kerja di Desa Kuwayuhan masih terbatas dan bersifat informal. Kondisi tersebut terjadi karena berbagai sebab, baik ketidak tahuan dari para pengusaha tentang apa yang sebaiknya dilakukan ketika terjadi kecelakaan kerja, kurangnya pemahaman terkait dengan regulasi yang berkaitan dengan tenaga kerja, kurangnya komunikasi yang baik dari pemerintah terhadap pekerja dan pengusaha dalam menyamakan persepsi terhadap perlindungan pekerja, minimnya dukungan pemerintah terhadap pekerja dan pengusaha, serta berbagai kendala lain yang

dihadapi oleh para pekerja dan pengusaha, bahkan dalam hal ini dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen juga terkendala regulasi dan anggaran yang terbatas dari pemerintah pusat dan daerah. Berbagai kendala yang muncul tersebut telah berimplikasi terhadap perlindungan yang diberikan pengusaha bagi pekerja yang bekerja di pabrik genteng sokka Desa Kuwayuhan. Meskipun pengusaha pembuat genteng memiliki tanggung jawab terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, ada beberapa kendala yang mungkin mereka hadapi dalam memenuhi kewajiban ini. Berikut adalah beberapa kendala yang mungkin dihadapi oleh pengusaha genteng:

1. Kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja.

Beberapa pengusaha genteng mungkin tidak memiliki kesadaran yang memadai tentang pentingnya keselamatan kerja dan dampaknya terhadap pekerja. Ini dapat mengakibatkan kurangnya investasi dalam pelatihan, alat pelindung diri, dan sistem keamanan yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan kerja. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Suparman yang menyatakan bahwa tidak terdapat alat keselamatan yang diberikan kepada pekerja, sebagian pekerja bekerja hanya mengenakan sandal jepit dan tidak jarang tidak menggunakan alas kaki apapun (wawancara Suparman, selaku pengusaha). Ketiadaan Standar Oprasional Perusahaan (SOP), dan jaminan sosial ketenagakerjaan juga menjadi salah satu aspek yang diabaikan oleh para pengusaha. Kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja merupakan salah satu kendala yang sering dihadapi oleh pengusaha pembuat genteng dalam pertanggungjawaban terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya kesadaran ini antara lain:

- a. Kurangnya pendidikan dan pelatihan: Beberapa pengusaha mungkin tidak menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Mereka mungkin tidak menyadari bahwa investasi dalam pelatihan karyawan mengenai keselamatan kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan dan memperbaiki kondisi kerja secara keseluruhan. Disisi lain

dinas ketenagakerjaan dikabupaten kebumen juga terkendala dengan regulasi, dimana ditingkat Kabupaten Dinas Ketenagakerjaan diberikan wewenang untuk melakukan sosialisasi undang-undang ketenagakerjaan, mediasi jika terjadi perselisihan industrial, dan pembinaan. Selain itu, dalam hal pelatihan dan pendidikan sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Ria Kusumasari bahwa adanya keterbatasan anggaran yang digelontorkan pemerintah yang menganggap dinas ketenagakerjaan kurang strategis bagi pemerintah menjadi salah satu kendala bagi keberlanjutan pendidikan dan pelatihan bagi para pengusaha dan pekerja. Lebih lanjut menurut Ibu Ria Kusumasari dengan anggaran sebesar Rp. 107.000.000,00 per tahun (seratus tujuh juta rupiah) dan harus di alokasikan dalam berbagai kegiatan berupa: pembinaan, sosialisasi, bimtek, dan monitoring, menjadikan alokasi dalam setiap kegiataanya harus dialokasikan seoptimal mungkin (wawancara dengan Ria Kusumasari, S.H, mediator dinas ketenagakerjaan Kabupeten Kebumen). Padahal melalui pendidikan dan pelatihan yang baik diharapkan akan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, melalui pendidikan dan pelatihan pekerja juga akan mendapatkan manfaat karier jangka panjang yang membantu pekerja untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara serta bagi keselamatan pekerja itu sendiri. Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang

diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Fanstino, pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang di lakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik (Gomes, 2003: 197). Sedangkan menurut Hasibuan pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Melayu Hasibuan, 2006: 69). Bahkan dalam Pasal 90 ayat (5) UU Cipta Kerja dinyatakan bahwa " Pemerintah Pusat mengatur pemberian insentif kepada Usaha Menengah dan Usaha Besar yang melakukan kemitraan dengan Koperasi, Usaha Mikro, dan Usaha Kecil melalui inovasi dan pengembangan produk berorientasi ekspor, penyerapan tenaga kerja, penggunaan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan". Menurut Rivai adapun manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diantaranya yaitu (Rivai, 2014: 167):

- 1) Melalui pendidikan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 2) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frusasi, dan konflik.
- 3) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 4) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- 5) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

8) Meningkatkan keterampilan interpersonal.

Karena begitu pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja bagi pekerja, maka metode pelatihan kerja yang dibuat juga harus relevan, efektif, dan efisien sesuai dengan standar kompetensi kerja. Sehingga pertanggungjawaban para pengusaha kepada pekerjanya agar tidak terjadi kecelakaan kerja dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan yang memadai. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Hasyim selaku pekerja di Pabri Genteng Desa Kuwayuhan hal tersebut tidak dilakukan secara baik. Para pekerja langsung diperbolehkan praktek sembari diajari oleh pengusaha dalam mengprasionalkan dan melaksanakan pekerjaannya (wawancara dengan Hasyim, selaku pekerja). Hal ini tentu kurang tepat mengingat beberapa alat yang digunakan seperti alat pres, molen merupakan alat yang cukup berbahaya. Terbukti dengan munculnya beberapa kasus kecelakaan kerja yang menimpa pekerja diakibatkan alat tersebut.

b. Keterbatasan sumber daya

Bagi beberapa pengusaha genteng, terutama mereka yang merupakan bisnis kecil atau menengah, keterbatasan sumber daya dapat menjadi kendala. Mereka mungkin tidak memiliki anggaran yang cukup untuk mengimplementasikan program keselamatan kerja yang komprehensif atau untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada pekerja yang terluka. Kondisi ini juga yang terjadi di pabrik genteng Desa Kuwayuhan dimana para pekerja yang bekerja di lokasi tersebut semuanya tidak teraftar dalam program Jamsostek dan pemberian jaminan berupa uang kompensasi yang diberikan pengusaha sebatas kemampuan dan keiklasan pengusaha (wawancara dengan Suparman, selaku pengusaha). Apalagi mengingat jaminan sosial ketenagakerjaan ini sangatlah urgen guna memberikan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya dari berbagai resiko kehilangan pekerjaan,

kecelakaan kerja, meninggal dunia, hari tua, maupun pemutusan hubungan kerja. Berikut beberapa urgensi jaminan sosial ketenagakerjaan:

- 1) Mencegah pekerja dan keluarganya jatuh menjadi keluarga miskin baru ketika para pekerja mengalami guncangan ekonomi akibat kecelakaan kerja seperti PHK, kecelakaan kerja, maupun krisis ekonomi.
- 2) Memberikan jaminan pengamanan guna mencegah pekerja atau keluarganya mengalami resiko sosial ekonomi akibat terkena kecelakaan kerja.
- 3) Memberikan jaminan bagi pekerja rumah tangga dan buruh harian lepas yang seringkali belum mendapatkan jaminan sosial.
- 4) Menjamin hak-hak pekerja, termasuk hak atas jaminan sosial, dan perlindungan bagi pekerja atas kemungkinan munculnya berbagai resiko saat bekerja.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sehingga mampu meminimalisir angka kemiskinan dan meningkatkan kualitas hidup.
- 6) Mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan melalui peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja.

Terdapat beberapa jenis-jenis perlindungan yang diberikan oleh Jamsostek guna melindungi pekerja dan keluarganya yang telah terdaftar dalam Jamsostek dari berbagai macam resiko pasar tenaga kerja. Berikut beberapa jenis-jenis jaminan yang diberikan oleh Jamsostek:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja (JKK) yang bertujuan untuk memberikan santunan dan biaya pengobatan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
- 2) Jaminan kematian (JKM) yang merupakan santuna kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia.
- 3) Jaminan hari tua (JHT) yang bertujuan untuk memberikan dana pensiun bagi pekerja yang telah mencapai usia pensiun.

- 4) Jamina pemeliharaan kesehatan (JPK) yang bertujuan untuk memberikan fasilitas kesehatan bagi pekerja dan keluarganya (Daniel Perwira, Alex Arifianto, Asep Suryahadi, 2023: 16).

Perlindungan yang diberikan oleh Jamsostek ini hanya terbatas bagi pekerja dan keluarganya di sektor informal, seperti karyawan perusahaan swasta, dan belum mencakup sektor informal seperti pekerja rumah tangga dan buruh industri kecil (Transmigrasi, 2020). Sehingga tidak mengherankan jika buruh yang bekerja di pabrik genteng tidak terdaftar dalam Jamsostek ini. Apalagi minimnya fasilitasi pemerintah dan pengusaha terhadap pekerjanya. Oleh sebab itu, terdapat beberapa langkah yang dapat ditempuh agar pekerja mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan, yaitu (Bpjamsostek, 2023):

- 1) Bagi pekerja yang bekerja di sektor formal, seperti karyawan perusahaan swasta dapat mendaftarkan program jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan yang diberikan oleh BPJS dapat meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua yang dapat dilakukan melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan atau secara online.
- 2) Bagi pekerja sektor informal, seperti pekerja rumah tangga atau buruh industri kecil seperti buruh pabrik genteng, tidak masuk kedalam program jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan. Namun saat ini bagi penerima upah tetap dapat mendaftarkan diri dalam program BPJAMSOSTEK yang mendapatkan manfaat berupa jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Mekanisme pendaftaran yang dapat ditempuh juga serupa dengan BPJS sektor formal baik dilakukan secara online atau datang ke kantor cabang. Terdapat beberapa manfaat yang akan diperoleh khususnya dalam hal jamina kecelakaan kerja yaitu berupa uang tunai dan/ atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja

atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Manfaat pelayanan kesehatan dapat berupa perawatan dan pengobatan sesuai dengan kebutuhan medis, santunan berupa uang dan program kembali bekerja (*return to work*). Lebih rinci beberapa manfaat yang akan diperoleh oleh peserta berupa:

a) Pelayanan Kesehatan

Pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :

- (1) Pemeriksaan dasar dan penunjang.
- (2) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan.
- (3) Rawat inap kelas I Rumah Sakit Pemerintah, Rumah Sakit Pemerintah Daerah, atau Rumah Sakit swasta yang setara.
- (4) Perawatan intensif
- (5) Penunjang diagnostik
- (6) Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- (7) Pelayanan khusus;
- (8) Alat kesehatan dan implant;
- (9) Jasa dokter / medis;
- (10) Operasi;
- (11) Pelayanan darah;
- (12) Rehabilitasi medik;
- (13) Perawatan di rumah (*homecare*) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Diberikan kepada peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit karena keterbatasan fisik dan/atau kondisi geografis;
 - b. Diberikan berdasarkan rekomendasi dokter;
 - c. Dilaksanakan oleh fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan;

- d. Diberikan maksimal 1 (satu) tahun dengan batasan biaya paling banyak sebesar Rp. 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah).
 - e. Pemeriksaan diagnostik dalam penyelesaian kasus penyakit akibat kerja.
- b) Santunan berupa uang meliputi :
- 1) Penggantian biaya transportasi dengan rincian :
 - a) Transportasi darat, sungai atau danau maksimal sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah);
 - b) Transportasi laut maksimal sebesar Rp. 2.000.000,00 (dua juta rupiah);
 - c) Transportasi udara maksimal sebesar Rp. 10.000.000,00; dan
 - d) Jika menggunakan lebih dari 1 (satu) angkutan maka berhak atas biaya paling banyak dari masing-masing angkutan yang digunakan.
 - 2) Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) dengan rincian sebagai berikut :
 - a) 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari upah;
 - b) 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari upah;
 - c) 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah.
 - 3) Santunan Cacat, meliputi :
 - a) Cacat sebagian anatomis sebesar % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan;
 - b) Cacat sebagian fungsi sebesar % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan;
 - c) Cacat total tetap sebesar 70% x 80 x upah sebulan.

- 4) Santunan kematian sebesar 60% x 80 x upah sebulan, paling sedikit sebesar santunan kematian JKM.
- 5) Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00.
- 6) Santunan berkala diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dan dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000 (dua belas juta rupiah).
- 7) Rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitas medik.
- 8) Penggantian biaya gigi tiruan maksimal Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
- 9) Penggantian alat bantu dengar maksimal Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).
- 10) Penggantian biaya kacamata maksimal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
- 11) Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a) Diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak dengan rincian sebagai berikut :
 - Pendidikan TK sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 2 (dua) tahun;

- Pendidikan SD/ sederajat sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 6 (enam) tahun;
- Pendidikan SMP/ sederajat sebesar Rp. 2.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
- Pendidikan SMA/ sederajat sebesar Rp. 3.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
- Pendidikan tinggi maksimal Strata 1 (S1) atau pelatihan sebesar Rp. 12.000.000,00/orang/tahun, maksimal 5 (lima) tahun.

b) Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun.

c) Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah.

d) Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja.

c) Program Kembali Kerja (*Return To Work*)

Program Return To Work (RTW) merupakan pemberian manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) secara menyeluruh, mulai dari pelayanan Kesehatan, rehabilitasi dan pelatihan kerja agar peserta dapat bekerja kembali dan diberikan dengan ketentuan:

- 1) Diberikan bagi peserta yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.
- 2) Pemberi Kerja tertib membayar iuran.
- 3) Ada rekomendasi dari Dokter Penasehat bahwa peserta perlu difasilitasi dalam Program Kembali Kerja (*Return To Work*)
- 4) Pemberi Kerja dan Peserta bersedia menandatangani surat persetujuan mengikuti Program Kembali Kerja.

c. Kurangnya pemantauan dan pengawasan

Dalam beberapa kasus, pengusaha genteng mungkin gagal dalam melakukan pemantauan dan pengawasan yang memadai di tempat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya identifikasi risiko dan tindakan pencegahan yang tepat, meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Menurut Suparman ketika pekerja melakukan pekerjaannya tidak dibarengi dengan standar operasional (SOP) dari pengusaha (wawancara dengan Suparman, selaku pengusaha). Artinya dalam menjalankan pekerjaan di pabrik genteng ini Suarman dan pengusaha lainnya tidak memberlakukan sistem pengawasan yang tersuktur. Kondisi ini juga dibenarkan oleh Suroto selaku pekerja yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang menimpa dirinya terjadi karena kelalaian dirinya saat bekerja yang juga tidak diawasi oleh pengusaha. Karena kecelakaan inilah Suroto harus kehilangan kehilangan beberapa jarinya. Dalam perspektif perlindungan tenaga kerja, pengawasan dan pemantauan dapat meminimalisir berbagai akibat negatif yang mungkin terjadi. Pengawasan dan pemantauan yang baik dapat meminimalisir resiko kecelakaan kerja, meminimalisir penyakit saat bekerja. Selain itu, karena kurtangnya pengawasan dan pemantauan baik dari pengusaha sendiri maupun pemerintah dapat berimplikasi terhadap tidak terpenuhinya hak pekerja ketika bekerja. Maka pengawasan dan pemantauan di tempat kerja baik dari pemerintah dan pengusaha harus dilakukan untuk meminimalisir resiko dan menjaga hak-hak pekerja tidak terambil (ILO, 2002: 58).

Kurangnya pengawasan dan pemantauan yang dilakukan tidak terlepas dari berbagai kendala baik kendala internal seperti kuranya sumber daya manusia (SDM), kurangnya biaya, atau kurangnya pemahaman dari pengusaha dan pekerja. Sedangkan kendala eksternal dapat meliputi kuranya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, substansi, struktur, kultur, politik hukum yang kurang memberikan perlindungan bagi pekerja. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ria Kusumasari bahwa kekacauan dalam

hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta politik hukum yang tidak berpihak terhadap pekerja telah berimplikasi terhadap perlindungan hukum bagi pekerja (wawancara dengan Ria Kusumasari selaku mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Pengawas ketenagakerjaan kadangkadangkang hanya memiliki kontrol yang sedikit atas lingkungan sosial dan politik dimana mereka beroperasi. Kurangnya bantuan teknis dan administrasi bagi pengawas ketenagakerjaan yang kurang memadai berimplikasi terhadap kinerja pengawas yang kurang baik. Urusan yang bersifat normatif menjadi kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Pusat atau Dinas Ketenagakerjaan Provinsi menyebabkan ditingkat daerah harus hilir mudik berkonsultasi kepada dinas di atasnya menyebabkan efektifitas pengawasan ketenagakerjaan juga berkurang (wawancara dengan Ria Kusumasari selaku mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Secara psikologis kurangnya pengawasan yang dilakukan khususnya dari pemerintah berdampak kepada pekerja yang merasa kurang aman di tempat kerja, gangguan kesehatan fisik maupun emosional pekerja seperti stres, atau gangguan muskuloskeletal, kurangnya motivasi dan semangat kerja, serta gangguan kecemasan akan jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Untuk itu pengusaha dapat melakukan beberapa upaya baik itu menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang positif agar pekerja merasa dihargai dan didukung. Memperhatikan beban kerja karyawan dan memastikan pekerja tidak merasa terbebani. Menurut Suparman, para pekerja yang bekerja di pabrik genteng bekerja 8 (delapan) jam sehari dengan pembagian kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan (wawancara dengan Suparman, selaku pengusaha). Pengusaha juga dapat memberikan konseling atau jaminan sosial yang memadai. Namun sayangnya terhadap hal ini para pengusaha pabrik genteng belum mengimplementasikannya.

2. Proses klaim yang rumit

Proses mengajukan klaim asuransi kecelakaan kerja dapat menjadi rumit dan memakan waktu. Pengusaha genteng mungkin menghadapi kendala administratif dan birokrasi dalam memproses klaim, yang dapat menghambat proses kompensasi bagi pekerja yang terluka. Berdasarkan keterangan yang diberikan Ria Kusumasari bahwa adanya kerumitan dalam proses klaim asuransi, dan masih rendahnya kesadaran dan pengetahuan pengusaha genteng menyebabkan para pengusaha tidak berminat mendaftarkan pekerjajanya dalam BPJS Ketenagakerjaan. Disisi lain, Dinas Ketenagakerjaan juga tidak dapat memaksakan pengusaha UMKM seperti pengusaha genteng untuk mendaftarkan seluruh pekerjajanya dalam BPJS Ketenagakerjaan (wawancara dengan Ria Kusumasari, selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Adanya kerumitan bagi pengusaha dalam pengajuan klaim BPJS Ketenagakerjaan yang mensyaratkan beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh pengusaha seperti usia pensiun 56 tahun, e-KTP, kartu kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, laporan kecelakaan, kronologi kejadian kecelakaan dan foto copy e-KTP 2 orang saksi, kwitansi pengobatan dan perawatan, foto copy absensi, buku tabungan, NPWP dan beberapa persyaratann lain yang dianggap rumit bagi pengusaha genteng. Selain itu, sebagai UMKM sangat jarang pengusaha yang menyediakan absensi, dan memberikan gaji melalui ATM. Mayoritas pengusaha genteng memberikan gaji secara tunai sesuai dengan kedatangan masing-masing pekerja. Kondisi ini juga yang menyebabkan para pengusaha genteng lebih memilih memberikan bantuan secara langsung secara informal tanpa perlu mendaftarkan pekerjajanya dalam BPJS Ketenagakerjaan.

3. Tuntutan hukum dan reputasi

Jika terjadi kecelakaan kerja serius, pengusaha genteng mungkin menghadapi tuntutan hukum yang signifikan dan dampak negatif terhadap reputasi mereka. Hal ini dapat menyebabkan tekanan finansial dan kerugian bisnis yang signifikan. Sebagai UMKM yang memiliki omset terbatas, para

pengusaha sangat mempertimbangkan berbagai kemungkinan tuntutan hukum dan dampak terhadap reputasi usahanya. Hal ini juga yang menjadi alasan bagi para pengusaha untuk lebih memilih menyelesaikan permasalahan kecelakaan kerja secara kekeluargaan dan tidak melibatkan pihak eksternal seperti kepolisian, dinas ketenagakerjaan, media, atau pihak eksternal lainnya. Sehingga banyak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak dapat memaksakan pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Jika kasus kecelakaan kerja menjadi sorotan media atau menarik perhatian masyarakat luas, perusahaan dapat menghadapi dampak reputasi yang merugikan. Masyarakat mungkin melihat perusahaan sebagai entitas yang tidak memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja, yang dapat berdampak buruk pada citra dan kepercayaan yang dibangun selama ini. Reputasi yang rusak dapat mempengaruhi hubungan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan bahkan potensi investasi di masa depan. Selain itu, dampak hukum dan reputasi dari adanya kecelakaan kerja juga dapat mempengaruhi iklim kerja dan moral karyawan. Ketika seorang pekerja mengalami kecelakaan serius, rekan-rekan kerjanya dapat merasa cemas, tidak aman, dan khawatir akan kondisi keselamatan mereka sendiri. Jika pengusaha gagal menangani situasi tersebut dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, meningkatkan tingkat produktifitas, dan berdampak negatif kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Suparman yang menyatakan tidak adanya peran pemerintah ketika terjadinya kecelakaan kerja (wawancara dengan Suparman, selaku Pengusaha). Ketiadaan peran pemerintah ini juga terjadi karena tidak adanya laporan yang dibuat baik itu oleh pengusaha maupun oleh pekerja itu sendiri (wawancara dengan Ria Kusumasari, selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen).

Oleh sebab itu, Pengusaha genteng harus mengatasi kendala-kendala ini dengan serius dan berkomitmen untuk meningkatkan sistem keselamatan kerja,

mengikuti peraturan yang berlaku, dan memberikan perlindungan yang kuat bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hambatan-hambatan bagi pengusaha genteng seperti sulitnya mencari tenagakerja, sulitnya mencari bahan baku, dan waktu kerja pekerja yang tidak tepat waktu perlu juga diatasi secara bersama-sama oleh pemerintah dan pengusaha agar dalam implementasinya pengusaha dapat berkembang dan mampu memberikan perlindungan yang baik bagi pekerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum yang diterapkan Para Pengusaha Genteng bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak dengan kemanusiaan (Dedi Ismatullah, 2013: 63). Dengan demikian, pengaruh sosial dari pembangunan industri akan menimbulkan ketimpangan yang sangat tajam dibidang ketenagakerjaan, seperti adanya pemerasan terhadap tenaga kerja, kondisi kesehatan ditempat kerja, upah pekerja yang sangat rendah yang jauh dari kebutuhan hidup minimum dan sebagainya. Oleh sebab itu, seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan kekuasaan pengaturan dalam ketenagakerjaan menjadi salah satu aturan yang tidak luput dari dinamika perubahan. Hal ini terbukti dengan di rubahnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dirubah kembali menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang sebelumnya telah diputus Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan revisi, yang memuat berbagai macam hal termasuk didalamnya terkait dengan klaster ketenagakerjaan yang tidak luput dari perubahan. Dengan harapan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya ditengah kompetisi yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi.

Karena itu perlindungan hukum bagi pekerja harus dijamin oleh pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting karena pekerja seringkali berada dalam posisi yang rentan. Pekerja dapat diperlakukan dengan tidak adil oleh pengusaha, dan tanpa perlindungan hukum, mereka mungkin tidak memiliki cara untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Oleh karena itu, pengusaha harus

memastikan bahwa mereka memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah membuat kontrak kerja yang jelas dan terperinci. Kontrak kerja harus mencakup semua ketentuan yang dibutuhkan pekerja, seperti gaji, jam kerja, cuti, dan hak lainnya. Kontrak kerja yang baik akan membantu meminimalkan potensi sengketa antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, pengusaha juga harus memastikan bahwa kontrak kerja disusun secara adil dan tidak merugikan pekerja.

Selain membuat kontrak kerja yang jelas, pengusaha juga harus memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Pengusaha genteng harus memastikan bahwa mereka memenuhi semua persyaratan undang-undang terkait, seperti memberikan upah sesuai dengan standar minimum, memberikan hak cuti, dan memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat. Hal ini akan membantu meminimalkan risiko sengketa antara pekerja dan pengusaha. Memberikan pelatihan dan sertifikasi yang diperlukan juga merupakan upaya perlindungan hukum bagi pekerja. Pelatihan dan sertifikasi yang diberikan kepada pekerja akan membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Lebih lanjut, pelatihan dan sertifikasi juga akan membantu mencegah kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan bahwa pelatihan dan sertifikasi diberikan secara teratur dan sesuai dengan kebutuhan pekerja. Menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai juga merupakan upaya perlindungan hukum bagi pekerja. Pengusaha harus menyediakan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja yang diperlukan, seperti helm, sepatu keselamatan, dan alat pelindung diri lainnya. Selain itu, pengusaha juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan bersih. Pengusaha harus mengevaluasi kondisi kerja secara berkala dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Memberikan akses ke pengadilan juga sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Jika terjadi sengketa antara pengusaha dan pekerja, pengusaha harus memastikan bahwa pekerja memiliki akses ke sistem peradilan untuk menyelesaikan sengketa.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kecelakaan kerja yang bekerja di Pabrik Genteng Sokka Desa Kuwayuhan didapati bahwa *bergainng position* tenaga kerja di sektor ini masih sangat lemah hal ini terbukti dengan adanya beberapa kasus kecelakaan kerja yang tidak dapat ditangani dengan baik. Hal ini terjadi karena pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya tidak dibarengi dengan Standar Oprasional Perusahaan yang menjaga keselamatan dan keamanan pekerja, tidak adanya alat keselamatan yang memadai, tidak adanya asuransi seperti BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan oleh pengusaha, dan tidak adanya kontrak kerja dan ikatan perjanjian lainnya dalam hubungan kerja. Sehingga ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja, para pengusaha hanya memberikan bantuan seiklasnya untuk kehidupan sehari-hari maupun untuk biaya pengobatan. Disisi lain para pengusaha juga terkendala dengan kondisi yang ada saat ini, misalnya terkait dengan sulitnya mencari tenegakerja, biaya bahan baku yang mahal, serta omset pengusaha yang masih terbatas. Kurangnya peran pemerintah Kabupeten Kebumen khususnya dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen, juga menjadi salah satu alasan kurangnya perlindungan hukum bagi pekerja di Pabrik Genteng Sokka Desa Kuwayuhan. Adanya terkendala dengan anggaran, sistem, dan hukum yang ada menjadikan ruang gerak Dinas Ketenagakerjaan menjadi terbatas dan tidak dapat secara maksimal melindungi pekerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta bahwa kurangnya perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja di Pabrik Genteng Sokka Desa Kuwayuhan bersifat sistemik karena karena mencakup berbagai unsur baik itu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Sehingga perlu upaya masif dan sistemik dalam memperbaiki kondisi saat ini misalnya dengan memberikan edukasi tentang keetenagakerjaan dan perlindungan bagi pekerja, bantuan modal, serta bantuan pemasaran genteng sokka yang lebih moderen.

Adanya perlindungan sosial ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan martabat buruh menuju terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Merujuk pada Pasal 3 UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dinyatakan bahwa “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk

memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”. Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dinyatakan bahwa “Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Oleh karena itu, penerapan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 sangatlah penting untuk melindungi hak pekerja dan mendorong pengusaha untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi pekerja. Meskipun dalam implementasinya tidak ada satupun dari pengusaha genteng di Desa Kuwayuhan yang mendaftarkan tenagakerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan, namun tetap saja pengusaha harus mengupayakannya karena merupakan amanat Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015. Jaminan sosial ketenagakerjaan sangat penting karena memberikan perlindungan sosial bagi para pekerja.

Bahkan dalam Pasal 34 ayat (2) dinyatakan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Hal ini sejalan dengan pendapat Rys bahwa sistem jaminan sosial, merupakan suatu rangkaian langkah yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarganya dari segala akibat yang muncul karena kondisi yang tak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan untuk tingkat hidup yang layak (Rys, 2011: 65). Sehingga dapat dikatakan bahwa jaminan sosial tidak hanya bermanfaat untuk memberdayakan masyarakat yang lemah saja, namun juga bermanfaat bagi perlindungan kepentingan sosial, finansial, dan ekonomi bagi mereka yang terdaftar dalam sistem jaminan sosial. Di Kabupaten Kebumen yang angka kemiskinannya masih tinggi sistem jaminan sosial ketenagakerjaan lebih ditekankan kepada sistem tradisional yang mengandalkan bantuan keluarga, tetangga, dan masyarakat. Kondisi ini yang dialami

para pekerja di pabrik genteng, dimana ketika terjadinya kecelakaan kerja hanya pendekatan informal saja yang dilakukan pengusaha yang merasa kasihan atas kecelakaan yang menimpa pekerjanya. Hal ini tentu sangat bergantung dari rasa empati masing-masing pengusaha untuk memberikan bantuan yang layak dan proporsional dengan kondisi buruhnya. Tidak adanya sistem perlindungan sosial yang bersifat formal, dan dikelola secara modern dengan aturan-aturan yang jelas, menjadikan buruh pabrik genteng di Desa Kuwayuhan yang bekerja di sektor informal menjadi tidak terlindungi oleh sistem yang ada. Padahal jika dilihat kembali pelaksanaannya perlindungan sosial berkaitan dengan kewajiban negara untuk melindungi warga negaranya. Dengan demikian pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan penyelenggaraannya dan ikut serta membiayainya sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

Upaya masif dan terstruktur dari pemerintah dalam melindungi tenaga kerja perlu ditingkatkan apalagi mengingat munculnya perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan telah berdampak signifikan bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Hal ini dapat dilihat dari semakin lemahnya *bergaining position* pekerja dihadapan pengusaha. Setidaknya dalam undang-undang cipta kerja terbaru, yakni UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Telah membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini dapat dilihat dalam rumusan Pasal 88C ayat (4) yang menyatakan “Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan”. Bahkan terkait dengan upah minimum kabupaten atau kota juga ditentukan adanya syarat tertentu yang harus dipenuhi, dalam Pasal 88C ayat (6) menyatakan “Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki upah minimum dan akan menetapkan upah minimum, penetapan upah minimum harus memenuhi

syarat tertentu”. Perubahan dalam undang-undang cipta kerja terbaru juga telah melimitasi pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah. Kondisi ini akan berimplikasi terhadap kondisi pekerja baik secara ekonomi, maupun psikologis. Jika dalam Pasal 97 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah”. Maka dalam undang-undang cipta kerja ketentuan dalam pasal tersebut dihapuskan, yang akan berimplikasi terhadap penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan dihilangkan. Mengutip definisi cipta kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menjadi Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa “Cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional”. Jika definisi tersebut ditelaah lebih dalam maka dapat dilihat bahwa *bergaining position* pekerja amat lemah karena lebih berusaha memberdayakan pengusaha. Apalagi bagi pekerja yang bekerja di pabrik genteng yang bekerja tanpa adanya kontrak kerja kerawanan terhadap hak pekerja juga akan semakin rawan sehingga upaya perlindungan hukum bagi pekerja akan semakin terpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari kasus yang menimpa Suroto, yang berkerja dengan tidak dibarengi dengan perjanjian kerja, Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang jelas, dan tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, dan kemudian mengalami kecelakaan kerja dan berakibat jari jemari harus diamputasi (wawancara dengan Suroto, pekerja di pabrik genteng desa Kuwayuhan).

Dalam perspektif teoritis sebagaimana terdapat dalam teori tiga nilai dasar Gustav Redbruch yang mencakup keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum yang muncul dengan mengkombinasikan ketiga pandangan klasik yakni filsufis, normatif dan empiris menjadi satu pendekatan dengan masing-masing pendekatan dijadikan sebagai unsur pokok dan menjadi dasar pendekatan hukum. Maka kepastian hukum tidak selalu harus diberi prioritas pemenuhannya pada tiap sistem hukum positif, seolah-olah kepastian hukum itu harus ada lebih dulu, baru kemudian keadilan dan kemanfaatan (Nur Agus Susanto, 2014: 217). Sehingga secara urut keadilan harus diposisikan sebagai aspek pertama yang harus dicapai dalam sebuah produk hukum, baru kemudian secara berurutan aspek jaminan kepastian dan kemanfaatan yang harus dicapai. Artinya dalam asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), semua orang baik itu pemilik usaha maupun pekerja harus diposisikan sama secara proporsional didalam hukum sehingga tidak didapati ketimpangan sosial maupun ketimpangan seseorang dimata hukum. Dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf j dinyatakan “pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”, maka Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketidak hadirannya pekerja yang disebabkan karena sakit tidak dapat dikategorikan sebagai cuti sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (3) UU Cipta Kerja yang menyatakan ” Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”. Dalam implementasinya ketentuan ini tidak seutuhnya diterapkan di pabrik genteng sokka Desa Kuwayuhan karena pengusaha hanya memberikan waktu istirahat atau cuti sebatas dengan kebutuhan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Selain itu, dalam masa pengobatan ini para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja juga tidak diberikan gaji secara utuh sebagaimana yang seharusnya. Pengusaha hanya memberikan kompensasi sejumlah Rp 35.000,00 (tiga puluh lima ribu rupiah), dan bantuan seiklasnya untuk biaya pengobatan. Sedangkan

dalam kondisi sehat para pekerja pabrik genteng di desa Kewayuhan akan mendapatkan upah sebesar Rp 80.000,00 (delapan puluh ribu rupiah) per hari.

2. Pertanggungjawaban dari para Pengusaha Pembuat Genteng terhadap Pekerjaannya yang Mengalami Kecelakaan Kerja.

Implementasi pertanggungjawaban dari para pengusaha pembuat genteng terhadap pekerjaannya yang mengalami kecelakaan kerja di Desa Kuwayuhan masih terbatas dan bersifat informal. Kondisi tersebut terjadi karena berbagai sebab, baik ketidaktahuan dari para pengusaha tentang apa yang sebaiknya dilakukan ketika terjadi kecelakaan kerja, kurangnya pemahaman terkait dengan regulasi yang berkaitan dengan tenaga kerja, kurangnya komunikasi yang baik dari pemerintah terhadap pekerja dan pengusaha dalam menyamakan persepsi terhadap perlindungan pekerja, minimnya ukungan pemerintah terhadap pekerja dan pengusaha, serta berbagai kendala lain yang dihadapi oleh para pekerja dan pengusaha, bahkan dalam hal ini dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen juga terkendala regulasi dan anggaran yang terbatas dari pemerintah pusat dan daerah. Berbagai kendala yang muncul tersebut telah berimplikasi terhadap perlindungan yang diberikan pengusaha bagi pekerja di pabrik genteng Desa Kuwayuhan. Meskipun pengusaha pembuat genteng memiliki tanggung jawab terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, ada beberapa kendala yang mungkin mereka hadapi dalam memenuhi kewajiban ini. Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi oleh pengusaha genteng:

a. Kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja

Beberapa pengusaha genteng mungkin tidak memiliki kesadaran yang memadai tentang pentingnya keselamatan kerja dan dampaknya terhadap pekerja. Ini dapat mengakibatkan kurangnya investasi dalam pelatihan, alat pelindung diri, dan sistem keamanan yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan kerja. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Suparman yang menyatakan bahwa tidak terdapat

alat keselamatan yang diberikan kepada pekerja, sebagian pekerja bekerja hanya mengenakan sandal jepit dan tidak jarang tidak menggunakan alas kaki apapun (wawancara Suparman, selaku pengusaha). Ketiadaan Standar Oprasional Perusahaan (SOP), dan jaminan sosial ketenagakerjaan juga menjadi salah satu aspek yang diabaikan oleh para pengusaha. Kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja merupakan salah satu kendala yang sering dihadapi oleh pengusaha pembuat genteng dalam pertanggungjawaban terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya kesadaran ini antara lain:

- 1) Kurangnya pendidikan dan pelatihan
- 2) Keterbatasan sumber daya
- 3) Kurangnya pemantauan dan pengawasan

b. Proses klaim yang rumit

Proses mengajukan klaim asuransi kecelakaan kerja dapat menjadi rumit dan memakan waktu. Pengusaha genteng mungkin menghadapi kendala administratif dan birokrasi dalam memproses klaim, yang dapat menghambat proses kompensasi bagi pekerja yang terluka. Berdasarkan keterangan yang diberikan Ria Kusumasari bahwa adanya kerumitan dalam proses klaim asuransi, dan masih rendahnya kesadaran dan pengetahuan pengusaha genteng menyebabkan para pengusaha tidak berminat mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan. Disisi lain, Dinas Ketenagakerjaan juga tidak dapat memaksakan pengusaha UMKM seperti pengusaha genteng untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan (wawancara dengan Ria Kusumasari, selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen). Adanya kerumitan bagi pengusaha dalam pengajuan klaim BPJS Ketenagakerjaan yang mensyaratkan beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh pengusaha seperti usia pensiun 56 tahun, e-KTP, kartu kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, laporan kecelakaan, kronologi kejadian kecelakaan dan foto copy e-KTP 2 orang saksi, kwitansi pengobatan dan perawatan, foto copy absensi, buku tabungan, NPWP

dan beberapa persyaratannya lain yang dianggap rumit bagi pengusaha genteng. Selain itu, sebagai UMKM sangat jarang pengusaha yang menyediakan absensi, dan memberikan gaji melalui ATM. Mayoritas pengusaha genteng memberikan gaji secara tunai sesuai dengan kedatangan masing-masing pekerja. Kondisi ini juga yang menyebabkan para pengusaha genteng lebih memilih memberikan bantuan secara langsung secara informal tanpa perlu mendaftarkan pekerjaannya dalam BPJS Ketenagakerjaan.

c. Tuntutan hukum dan reputasi

Jika terjadi kecelakaan kerja serius, pengusaha genteng mungkin menghadapi tuntutan hukum yang signifikan dan dampak negatif terhadap reputasi mereka. Hal ini dapat menyebabkan tekanan finansial dan kerugian bisnis yang signifikan. Sebagai UMKM yang memiliki omset terbatas, para pengusaha sangat mempertimbangkan berbagai kemungkinan tuntutan hukum dan dampak terhadap reputasi usahanya. Hal ini juga yang menjadi alasan bagi para pengusaha untuk lebih memilih menyelesaikan permasalahan kecelakaan kerja secara kekeluargaan dan tidak melibatkan pihak eksternal seperti kepolisian, dinas ketenagakerjaan, media, atau pihak eksternal lainnya. Sehingga banyak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak dapat memaksakan pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Jika kasus kecelakaan kerja menjadi sorotan media atau menarik perhatian masyarakat luas, perusahaan dapat menghadapi dampak reputasi yang merugikan. Masyarakat mungkin melihat perusahaan sebagai entitas yang tidak memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja, yang dapat berdampak buruk pada citra dan kepercayaan yang dibangun selama ini. Reputasi yang rusak dapat mempengaruhi hubungan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan bahkan potensi investasi di masa depan. Selain itu, dampak hukum dan reputasi dari adanya kecelakaan kerja juga dapat mempengaruhi iklim kerja dan moral karyawan. Ketika seorang pekerja mengalami kecelakaan serius, rekan-rekan kerjanya dapat merasa cemas, tidak

aman, dan khawatir akan kondisi keselamatan mereka sendiri. Jika pengusaha gagal menangani situasi tersebut dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, meningkatkan tingkat produktifitas, dan berdampak negatif kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Suparman yang menyatakan tidak adanya peran pemerintah ketika terjadinya kecelakaan kerja (wawancara dengan Suparman, selaku Pengusaha). Ketidadaan peran pemerintah ini juga terjadi karena tidak adanya laporan yang dibuat baik itu oleh pengusaha maupun oleh pekerja itu sendiri (wawancara dengan Ria Kusumasari, selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen).

B. Saran

1. Pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kebumen perlu melakukan upaya yang masif dan sistemik dalam upaya melakukan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Baik itu terkait dengan pendaftaran dalam BPJS Ketenagakerjaan, edukasi bagi pekerja dan pengusaha dalam hal keselamatan kerja, pengawasan dan monitoring secara simultan kepada pengusaha dan pekerja di Pabrik Genteng Sokka Desa Kuwayuhan, dan fasilitasi berbagai kepentingan pekerja dan pengusaha agar mampu menciptakan sistem keselamatan kerja yang lebih baik.
2. Pengusaha Genteng Sokka Desa Kuwayuhan perlu menyiapkan sistem keselamatan pekerja yang memadai baik itu sebelum maupun setelah munculnya kecelakaan kerja. Hal ini juga mencakup perjanjian kerja, mendaftarkan pekerja pada asuransi seperti BPJS Ketenagakerjaan, menyiapkan sarana dan prasarana keselamatan kerja yang memadai dan proporsional dengan kemampuan pengusaha, dan memberikan bantuan pengobatan dan biaya kesehatan yang layak bagi kemanusiaan.

3. Pemerintah kususnya DPR perlu mengkaji ulang tentang undang-undang ketenagakerjaan yang saat ini telah dirubah menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja karena berpotensi mereduksi *bergaining position* pekerja dan menciptakan sistem perlindungan hukum yang kurang humanis.

DAFTAR PUSTAKA

- A Salman Maggalatung. (2014). Hubungan Antara Fakta, Norma, Moral, dan Doktrin Hukum Dalam Pertimbangan Putusan Hakim. *Jurnal Cita Hukum, Volume 2(2)*, 187. <https://doi.org/10.15408/jch.v1i2.1462>
- Abdul Ghofur Asrori. (2006). *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran dan Pemaknaan*. Gadjah Mada University Press.
- Abdurasyid, P. (1996). Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional di Luar Pengadilan. *Makalah Seminar Nasional Hukum Bisnis*, 45
- Ah. Azharuddin Lathif dan Diana Mutia Habibaty. Disparitas Penyelesaian Sengketa Jalur Litigasi Pada Polis Asuransi Syariah Dan Putusan Pengadilan. *Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 19(1)*, (2019).
- Amriani, N. (2012). *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*. PT. Raja Grafindo Persada
- Anizar. (2012). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri (Cetakan II)*. Yogyakarta.
- Apri Amalia. (2016). *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Arianto, B. (2017). Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan*, 2.
- Australian Standard. (1990). *njury and Disease Recording Standard*.
- Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. (2010). *Kerja dan Ketenagakerjaan*. Kementerian Agama RI.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021). *Jumlah Pekerja Informal Indonesia (Februari*

- 2018-Februari 2021). Badan Pusat Statistik (BPS). <https://www.bps.go.id/>
- Bahasa, T. P. K. P. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa Pendidikan Nasional.
- Bahder Johan Nasution. (2014). Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Moderen. *Yustisia, Vol. 3(2)*, 120–121.
- bbc.com. (2022). “Saya merasa nggak ada jaminan kepastian kerja” - UU Ciptaker dituduh “mempermudah” PHK sepihak. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/Cn0xrzlr2d9o>.
- Benyamin Molan. (2011). Amartya Sen: Keadilan Multikulturalistik. *Respons, Volume 16(2)*, 255–285.
- Bpjamsostek. (2023). *Penerima Upah*. BPJS Ketenagakerjaan. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerima-upah.html#jkk>
- BPS. (2002). *KBBI 2002 Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Bukhari Alma. (2003). *Dasar-Dasar Etika Bisnis Islami*. Alfabeta.
- Daniel Perwira, Alex Arifianto, Asep Suryahadi, S. S. (2023). Perlindungan Tenaga Kerja melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia. In *Semeru Research Institute*.
- Darwan Prints. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Dedi Ismatullah. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. CV Putraka Setia.
- Dionne, E. . (1999). *Why Social Insurance? Social Security Brief No. 6*. National Academy of Social Insurance.
- DPR. (2022). *Jhon Maynard Keynes*. DPR.Go.Id.

<https://berkas.dpr.go.id/puskajianggaran/kamus/file/kamus-318.pdf>

- Eko Yulianto, Bruce Anzward, S. (2019). Kepastian Hukum Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Penajam Pasir Utara. *Jurnal Projudice : Jurnal Online Mahasiswa Pascasarjana Uniba*, Vol. 1(1), 23.
- Erny Kartikasari. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan di Masa Pandemi Covid-19*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Evi Rosmanasari. (2008). *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan)*. Universitas Diponegoro.
- Farkhani, Elviandri, Sigit Sapto Nugroho, M. J. P. (2018). *Filsafat Hukum: Merangkai Paradigma Berfikir Hukum Post Modernisme*. Kafilah Publising.
- Frank Jr Bird dan George L Germain. (1990). *Practical Loss Control Leadership*. Institute Publising.
- Freddy Hidayat. (2020). *Mengenal Hukum Perusahaan*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Ginting, B. (2008). Kepastian Hukum dan Implikasinya terhadap Pertumbuhan Investasi di Indonesia. *Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ilmu Hukum Investasi Pada Fakultas Hukum, Diucapkan Di Hadapan Rapat Terbuka Universitas Sumatera Utara Gelanggang Mahasiswa, Kampus USU*.
- Glenna Tanudjaja. (2022). *Jenis Usaha dan Kegiatan Ekonomi di Indonesia*. Adoc.Pub. <https://adoc.pub/jenis-usaha-dan-kegiatan-ekonomi-di-indonesia.html>
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Andi Offset.
- Gunawan, A. (2021). *BPJS Ketenagakerjaan Catat 65,89 Persen Kecelakaan Terjadi*

- di Dalam Lokasi Kerja*. Bisnis.Com. <https://finansial.bisnis.com/>
- H.B. Sutopo. (2002). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*. Universitas Sebelas Maret Perss.
- Harmaizar Z. (2008). *Menangkap Peluang Usaha* (Edisi Kedu). CV Dian Anugerah Prakasa.
- Husnan Wadi. (2014). Perselisihan Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian Hukum dalam Privatisasi Sumberdaya Air. *Jurnal IUS, Vol II(5)*, 219–239.
- I Dewa Gede Oka Nuryawan, I. A. S. (2018). Rekonstruksi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Analisis Hukum, Volume 1(2)*, 260. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/JAH/index>
- ILO. (2002). *Menanggulangi Pekerja Anak: Panduan untuk Pengawas Ketenagakerjaan*. ILO.
- Itang. (2016). *Pemikiran Ekonomi Koperasi Mohammad Hatta: Relevansinya dengan Etika Ekonomi Islam*. Penerbit Laksita Indonesia.
- Jimly Asshiddiqie. (2020). *Omnibus Law*. Penerbit Konstitusi Press.
- John M. Echols. (n.d.). *Kamus Inggris Indonesia*. Penerbit PT. Gramedia.
- Kartonegoro, S. (1999). *Asuransi Sosial*. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Kertonegoro, S. (1982). *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Penerbit Mutiara.
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Rajawali Pers.
- Komang Agus Wahyu Tricahyadinata, K. A. W. T. (2020). Tingkat Literasi Indonesia di Dunia Rendah, Ranking 62 Dari 70 Negara. *Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8(3)*, 368–380. <https://perpustakaan.kemendagri.go.id/?p=4661>

- Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lex J. Moleong. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). PT. Remaja Rosdakarya.
- Lexy J Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya.
- Lukman Santoso Az, Amin Tohari, Anisya Anggun Kinanti, D. (2017). *Dinamika Hukum Kontrak Indonesia*. Trussmedia Grafia.
- M. Muslih. (2013). Negara Hukum Indonesia dalam Prespektif Teori Hukum Gustav Radbruch. *Legalitas, Volume IV*(Nomor 1), 14.
- Mahfud Anwar, S. (2018). *higeia journal of public health*. 2(3), 386–395.
- Mangkoesoebroto, G. (2002). *Ekonomi Publik*. BPFPE.
- Manullang. (2002). *Pengantar Bisnis*. Gajah Mada University Press.
- Melayu Hasibuan, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Meuthia G. Rochman, dkk. (1997). *HAM Sebagai Parameter Pembangunan*. Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM).
- Miles, M. B. D. A. M. H. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru* (Edisi Terj). UI Press.
- Nur Agus Susanto. (2014). Dimensi Aksiologis dari Putusan Kasus “ST” Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012. *Jurnal Yudisial, Vol. 7*(3), 217.
- Printono. (n.d.). *Koperasi dalam Ekonomi Pembangunan*. CV. Duar.

- Priyono dan Zainuddin Ismail. (2012). *Teori Ekonomi*. Daharma Ilmu.
- Pujiono. (2014). *Hukum Perusahaan*. CV. Indotama Solo.
- Radbruch, G. (1975). *Rechtsphilosophie*. K.F. Koehler Verlag.
- Rafael La Porta(1999), "Investor Protection and Corporate Governance; Journal of Financial Economics"
- Rastuti, T. (2015). *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. PT. Refika Aditama.
- Rivai, Z. V. dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rys, V. (2011). *Reinventing Social Security Worldwide: Back to Essentials*. The Policy Press.
- Sentanoe Kartonegoro. (1982). *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Penerbit Mutiara.
- Setiono, " *Rule of Law* " (surakarta: Desertasi S3 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004)
- Soerjono Soekanto. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia Press.
- Suma'mur. (1981). *Keselamatan Kerja dan Pencegakan Kecelakaan*. Gunung Agung.
- Sumarsono. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutarman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.

- Suwardi Sagama. (2016). Analisis Konsep Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan dalam Pengelolaan Lingkungan. *Mazahib, Vol XV(1)*, 20–41. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21093/mj.v15i1.590>
- Suwartono. (2016). *Perlindungan Hukum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi Kasus di PT. Tupai Adymas Indonesia Kabupaten Boyolali)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Syaifuddin, M. (2012). *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Pratik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)* (Cetakan 1). Mandar Maju.
- Teo Huijbers. (1986). *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Kanisius.
- Transmigrasi, D. T. dan. (2020). *Pentingnya Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan Bagi Pekerja*. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. <http://disnakertrans.ntbprov.go.id>
- W. Fridman. (1990). *Teori dan Filsafat Hukum*. PT. Rajawali Press.
- Warman, K. (2009). Pengaturan Sumberdaya Agraria Pada Era Desentralisasi Pemerintahan Di Sumatera Barat (Interaksi Hukum Adat dan Hukum Negara dalam Perspektif Keanekaragaman dalam Kesatuan Hukum). *Desertasi*, 132.
- Yahya, A. N. (2020). Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh. *Kompas.Com*.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Zainal Asikin. (2013). *Hukum Dagang*. PT Raja Grafindo Persada.
- A Salman Maggalatung. (2014). Hubungan Antara Fakta, Norma, Moral, dan Doktrin Hukum Dalam Pertimbangan Putusan Hakim. *Jurnal Cita Hukum, Volume 2(2)*, 187. <https://doi.org/10.15408/jch.v1i2.1462>

- Abdul Ghofur Asrori. (2006). *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran dan Pemaknaan*. Gadjah mada university press.
- Anizar. (2012). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri* (Cetakan II). Yogyakarta.
- Apri Amalia. (2016). *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Arianto, B. (2017). Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan*, 2.
- Australian Standard. (1990). *njury and Disease Recording Standard*.
- Badan Litbang dan Diklat Kemeterian Agama RI. (2010). *Kerja dan Ketenagakerjaan*. Kemeterian Agama RI.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021). *Jumlah Pekerja Informal Indonesia (Februari 2018-Februari 2021)*. Badan Pusat Statistik (BPS). <https://www.bps.go.id/>
- Bahasa, T. P. K. P. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa Pendidikan Nasional.
- Bahder Johan Nasution. (2014). Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Moderen. *Yustisia*, Vol. 3(2), 120–121.
- bbc.com. (2022). “Saya merasa nggak ada jaminan kepastian kerja” - UU Ciptaker dituduh “mempermudah” PHK sepihak. <https://www.Bbc.Com/Indonesia/Articles/Cn0xrzlr2d9o>.
<https://www.bbc.com/indonesia/articles/cn0xrzlr2d9o>
- Bean,P. (1981). *Punishment : A Philosophiactal and Criminological Inquiry*. Oxford: Martin Robertson.

- Benyamin Molan. (2011). Amartya Sen: Keadilan Multikulturalistik. *Respons, Volume 16(2)*, 255–285.
- Bpjamsostek. (2023). *Penerima Upah*. BPJS Ketenagakerjaan. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerima-upah.html#jkk>
- BPS. (2002). *KBJI 2002 Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Bukhari Alma. (2003). *Dasar-Dasar Etika Bisnis Islami*. Alfabeta.
- Cragg, W.(1992). *The Practical Punishment: Towards a Theor of Restorative Justice*. London, New York:Routledge.
- Daniel Perwira, Alex Arifianto, Asep Suryahadi, S. S. (2023). Perlindungan Tenaga Kerja melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia. In *Semeru Research Institute*.
- Darwan Prints. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Dedi Ismatullah. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. CV Putraka Setia.
- Dewi Tuti Muryati dan B. Rini Haryanti. (2011). Pengaturan dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Nonlitigasi Di Bidang Perdagangan. *Jurnal Dinamika Sosbud, Voleme 13(1)*, 54.
- Dionne, E. . (1999). *Why Social Insurance? Social Security Brief No. 6*. National Academy of Social Insurance.
- DPR. (2022). *Jhon Maynard Keynes*. DPR.Go.Id. <https://berkas.dpr.go.id/puskajianggaran/kamus/file/kamus-318.pdf>
- Eko Yulianto, Bruce Anzward, S. (2019). Kepastian Hukum Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Penajam Pasir Utara. *Jurnal Projudice : Jurnal Online Mahasiswa Pascasarjana Uniba, Vol. 1(1)*, 23.

- Erny Kartikasari. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan di Masa Pandemi Covid-19*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Evi Rosmanasari. (2008). *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan)*. Universitas Diponegoro.
- Farkhani, Elviandri, Sigit Sapto Nugroho, M. J. P. (2018). *Filsafat Hukum: Merangkai Paradigma Berfikir Hukum Post Modernisme*. Kafilah Publising.
- Frank Jr Bird dan George L Germain. (1990). *Practical Loss Control Leadership*. Institute Publising.
- Freddy Hidayat. (2020). *Mengenal Hukum Perusahaan*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Ginting, B. (2008). Kepastian Hukum dan Implikasinya terhadap Pertumbuhan Investasi di Indonesia. *Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ilmu Hukum Investasi Pada Fakultas Hukum, Diucapkan Di Hadapan Rapat Terbuka Universitas Sumatera Utara Gelanggang Mahasiswa, Kampus USU*.
- Glenna Tanudjaja. (2022). *Jenis Usaha dan Kegiatan Ekonomi di Indonesia*. Adoc.Pub. <https://adoc.pub/jenis-usaha-dan-kegiatan-ekonomi-di-indonesia.html>
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Andi Offset.
- Gunawan, A. (2021). *BPJS Ketenagakerjaan Catat 65,89 Persen Kecelakaan Terjadi di Dalam Lokasi Kerja*. Bisnis.Com. <https://finansial.bisnis.com/>
- Hans Kelsen, *Dasar - Dasar Hukum Normatif*. Nusamedia.
- H.B. Sutopo. (2002). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*. Universitas Sebelas Maret Perss.

- Harmaizar Z. (2008). *Menangkap Peluang Usaha* (Edisi Kedu). CV Dian Anugerah Prakasa.
- Hetty Hasanah, "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia" diakses pada tanggal 1 Juni 2015 dari <http://jurnal.unikom.ac.id/vol13/perlindungan.html>
- Husnan Wadi. (2014). Perselisihan Keadilan, Kemanfaatan, dan Kepastian Hukum dalam Privatisasi Sumberdaya Air. *Jurnal IUS, Vol II(5)*, 219–239.
- I Dewa Gede Oka Nuryawan, I. A. S. (2018). Rekonstruksi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Analisis Hukum, Volume 1(2)*, 260. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/JAH/index>
- ILO. (2002). *Menanggulangi Pekerja Anak: Panduan untuk Pengawas Ketenagakerjaan*. ILO.
- Itang. (2016). *Pemikiran Ekonomi Koperasi Mohammad Hatta: Relevansinya dengan Etika Ekonomi Islam*. Penerbit Laksita Indonesia.
- Jeremy Bentham (1960). *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Oxford: Basil Blackwell,
- Jimly Asshiddiqie. (2020). *Omnibus Law*. Penerbit Konstitusi Press.
- John M. Echols. (n.d.). *Kamus Inggris Indonesia*. Penerbit PT. Gramedia.
- Kartonegoro, S. (1999). *Asuransi Sosial*. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Kertonegoro, S. (1982). *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Penerbit Mutiara.
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Rajawali Pers.
- Komang Agus Wahyu Tricahyadinata, K. A. W. T. (2020). *Tingkat Literasi Indonesia*

di Dunia Rendah, Ranking 62 Dari 70 Negara. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8(3), 368–380. <https://perpustakaan.kemendagri.go.id/?p=4661>

Lalu Husni. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.

Lex J. Moleong. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). PT. Remaja Rosdakarya.

Lexy J Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya.

Lukman Santoso Az, Amin Tohari, Anisya Anggun Kinanti, D. (2017). *Dinamika Hukum Kontrak Indonesia*. Trussmedia Grafia.

M. Muslih. (2013). Negara Hukum Indonesia dalam Prespektif Teori Hukum Gustav Radbruch. *Legalitas*, Volume IV(Nomor 1), 14.

Mahfud Anwar, S. (2018). *HIGEIA JOURNAL OF PUBLIC HEALTH*. 2(3), 386–395.

Mangkoesebroto, G. (2002). *Ekonomi Publik*. BPFPE.

Manullang. (2002). *Pengantar Bisnis*. Gajah Mada University Press.

Melayu Hasibuan, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Meuthia G. Rochman, dkk. (1997). *HAM Sebagai Parameter Pembangunan*. Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM).

Miles, M. B. D. A. M. H. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru* (Edisi Terj). UI Press.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*, (surakarta, Disertasi S2 Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2003)

- Nur Agus Susanto. (2014). Dimensi Aksiologis dari Putusan Kasus “ST” Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012. *Jurnal Yudisial*, Vol. 7(3), 217.
- Printono. (n.d.). *Koperasi dalam Ekonomi Pembangunan*. CV. Duar.
- Priyatna Abdurrasyid. (2002). *Arbitrase & Alternatif Penyelesaian Sengketa*. PT Fikahati Aneska bekerjasama dengan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI).
- Priyono dan Zainuddin Ismail. (2012). *Teori Ekonomi*. Daharma Ilmu.
- Pujiono. (2014). *Hukum Perusahaan*. CV. Indotama Solo.
- Radbruch, G. (1975). *Rechtsphilosophie*. K.F. Koehler Verlag.
- Rastuti, T. (2015). *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. PT. Refika Aditama.
- Rivai, Z. V. dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rys, V. (2011). *Reinventing Social Security Worldwide: Back to Essentials*. The Policy Press.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini,(2013) "*Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*" , cct I (jakarta, PT Rajagrafindo Persada).
- Satjipto Rahardjo, Sisi - Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Kompas, Jakarta
- Satjipto Rahardjo.(2006). Ilmu Hukum, cct VI.PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Sentanoe Kartonegoro. (1982). *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Penerbit Mutiara.
- Soerjono Soekanto. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia Press.

- Soedjono Dirdjosisworo. (2008), *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada.
- Suma'mur. (1981). *Keselamatan Kerja dan Pencegakan Kecelakaan*. Gunung Agung.
- Sumarsono. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutarman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Suwardi Sagama. (2016). Analisis Konsep Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan dalam Pengelolaan Lingkungan. *Mazahib, Vol XV(1)*, 20–41. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21093/mj.v15i1.590>
- Suwartono. (2016). *Perlindungan Hukum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi Kasus di PT. Tupai Adymas Indonesia Kabupaten Boyolali)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Syaifuddin, M. (2012). *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Pratik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)* (Cetakan 1). Mandar Maju.
- Teichman, J. (1998). *Etika Sosial*. Yogyakarta: Kanisius.
- Teo Huijbers. (1986). *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Kanisius.
- Transmigrasi, D. T. dan. (2020). *Pentingnya Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan Bagi Pekerja*. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. <http://disnakertrans.ntbprov.go.id>
- W. Fridman. (1990). *Teori dan Filsafat Hukum*. PT. Rajawali Press.
- Warman, K. (2009). *Pengaturan Sumberdaya Agraria Pada Era Desentralisasi Pemerintahan Di Sumatera Barat (Interaksi Hukum Adat dan Hukum Negara*

dalam Perspektif Keanekaragaman dalam Kesatuan Hukum). *Desertasi*, 132.

Yahya, A. N. (2020). Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh. *Kompas.Com*.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Prenadamedia Group.

Zainal Asikin. (2013). *Hukum Dagang*. PT Raja Grafindo Persada.