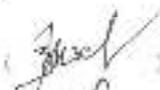
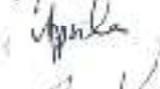
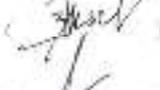
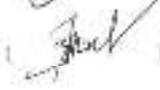


### LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terafiliasi Sebagai Peserta Jaminan Kecelakaan Kerja", oleh Irena Citra Cahyani Panintang dengan NPM 20500270 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKDP Nommansen Medan pada tanggal 29 Agustus 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

#### PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

1. Ketua	: Desty Habebhan, S.JL, M.H NIDN : 0107046201	
2. Sekretaris	: Angani P. Silani, S.H., M.H NIDN : 0101086201	
3. Pembimbing I	: Besty Habebhan, S.H., M.H NIDN : 0107046201	
4. Pembimbing II	: Julius Simamora, S.H., M.H NIDN : 9901000335	
5. Penguji I	: Dr. Badiman N.P.D Simaga, S.H., M.H NIDN : 0029086704	
6. Penguji II	: Sovia Simamora, S.JL, M.Kn NIDN : 0110028901	
7. Penguji III	: Besty Habebhan, S.JL, M.H NIDN : 0107046201	

Medan, Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan



Dr. Jurnata Simamora, S.H., M.H.

NIDN : 0114018101

## BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kehadiran perusahaan tentu membutuhkan tenaga kerja, suatu perusahaan yang dalam mempekerjakan tenaga kerjanya harus mengadakan hubungan kerja terlebih dahulu. Adapun hubungan kerja yang tercipta diantara pekerja dengan perusahaan adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja oleh kedua belah pihak yaitu oleh perusahaan dan tenaga kerja. Dengan adanya perjanjian kerja yang sudah disepakati antara pekerja dengan perusahaan maka lahirlah hak dan kewajiban antara para pihak. Adapun hak dari pekerja diantaranya hak untuk menerima upah, memperoleh BPJS, mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup>

Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dan rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

---

<sup>1</sup> [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003) diakses pada tanggal 19 januari 2024 pukul 01.57 WIB

Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/ atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>2</sup>

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Salah satunya ialah hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dari risiko-risiko sosial, hal ini wajib diberikan oleh para pemberi kerja dengan cara mendaftarkan pekerja menjadi peserta dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 4 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyebutkan “Setiap pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.<sup>3</sup> Berdasarkan ketentuan tersebut bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja tersebut merupakan hak pekerja dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan telah mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, pekerja mengalami resiko kecelakaan kerja, sakit, kematian dan lain-lain tanggung jawab pembayaran santunan atau pengobatan akan ditanggung oleh BPJS.

---

<sup>2</sup><https://peraturan.bpk.go.id/Download/252146/Kemnaker%20No.%2010%20Tahun%202016.pdf> diakses pada tanggal 10 Juli 2024 pukul 18.20 WIB

<sup>3</sup> Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Pembentukan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) bukan hal yang baru dalam dunia ketenagakerjaan karena sebelumnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 Tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau lumrah disebut dengan JAMSOSTEK. Pada tahun 2004 diterbitkanlah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan tujuan membentuk suatu sistem jaminan sosial yang terpadu bagi rakyat Indonesia dan sistem jaminan sosial tersebut akan dilembagakan dalam suatu badan yang berbentuk hukum publik sehingga melahirkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dengan kehadiran Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 maka terjadi transformasi kelembagaan PT Askes, PT Jamsostek, PT TASPEN, PT ASABRI menjadi BPJS. Dengan transformasi lembaga tersebut menjadi BPJS maka diikuti pula pengalihan peserta, program, aset dan viabilitas termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja<sup>4</sup>.

Dalam rangka perlindungan terhadap tenaga kerja, setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut wajib diberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dalam bentuk jaminan sosial baik kesehatan maupun ketenagakerjaan tanpa terkecuali termasuk dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, karena pada hakikatnya tenaga kerja mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang berpotensi untuk meningkatkan produktifitas dan omset perusahaan. Untuk itu sudah sewajarnya

---

<sup>4</sup> Muchtar Rosyidi, 2006, *Penuntun Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 14.

apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Dalam menyelenggarakan kegiatannya pekerja selalu berhadapan dengan resiko dan tanggung jawab yang besar maka dari itu Negara memberikan jaminan pada pekerja dilindungi oleh jaminan sosial yang dulu dikenal dengan nama jamsostek, dalam menjalankan jaminan sosial maka dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jaminan sosial merupakan suatu program yang bersifat universal yang wajib diselenggarakan oleh semua Negara. Jaminan sosial ini meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang secara umum dimaksudkan untuk memberikan perlindungan sosial dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Namun tidak sedikit perusahaan di Indonesia yang belum memahami dan/atau belum melaksanakan pemberian hak kepada pekerjanya yaitu dengan mendaftarkan pekerja kedalam program Jaminan Kecelakaan Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pendaftaran jaminan sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja oleh perusahaan sangat diperlukan dalam melindungi dan membuat nyaman pekerja dalam melakukan pekerjaannya karena pekerja mempunyai risiko-risiko pekerjaan yang muncul dalam melakukan pekerjaannya baik kecelakaan kerja maupun sakit yang ditimbulkan akibat bekerja. Padahal sudah terdapat regulasi mengenai kewajiban bagi semua perusahaan yang beroperasi di Indonesia tanpa terkecuali harus mendaftarkan para pekerjanya dalam program jaminan baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaannya kesadaran perusahaan dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya masih kurang. Banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan bahwa perusahaan sudah memiliki asuransi swasta yang akan diberikan kepada pekerjaannya sehingga tidak perlu lagi didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan. Dan kemungkinan terjadi dikarenakan unsur kesengajaan yang hanya memikirkan keuntungan perusahaan tanpa memikirkan perlindungan bagi tenaga kerjanya.

Contoh kasus perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya sebagai peserta dalam program JKK kedalam BPJS Ketenagakerjaan adalah PT.Wijaya Inti Nusantara (WIN). Salah satu perusahaan tambang yang bergerak di bidang ore nikel yang beroperasi di Kecamatan Laeya, Kabupaten Konawe Selatan. Perusahaan tersebut dinilai menzolimi sebagian karyawan diduga tidak mendaftarkan sebagian besar karyawannya di BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan keterangan KNPI Konsel dari sekitar kurang lebih 400 orang, hanya sekitar 55 tenaga kerja saja yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini disampaikan Ketua Bidang Divisi Hukum Pemuda Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Konawe Selatan (Konsel), saat mengunjungi kantor BPJS Ketenagakerjaan Konsel di Andoolo. Sangat diherankan, sekelas PT WIN yang belum mampu mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan. Padahal PT WIN ini sudah bertahun-tahun produksi dan menjual ore nikel, tapi belum mampu memberikan jaminan keselamatan secara utuh kepada pekerjaannya. Sudah seharusnya dan wajib di daftarkan ke BPJS, karena pekerjaan di tambang itu

sangat beresiko terhadap keselamatan fisik maupun jiwa pekerja di perusahaan tersebut.<sup>5</sup>

Contoh kasus yang lain yaitu salah satu perusahaan dengan ketidakpatuhan PDS (Perusahaan Daftar Sebagian) tenaga kerja adalah PT Duta Cipta Pakarperkasa (PT DCP) di Surabaya, pada tahun 2019 terdapat kasus tentang seorang pekerja di PT DCP pernah ada yang meninggal akibat kecelakaan kerja dan diketahui pekerja tersebut tidak terdaftar pada Program JKK dan JKM. BPJS Ketenagakerjaan mengaku tidak dapat memberikan hak yang seharusnya didapatkan peserta BPJS Ketenagakerjaan ketika mengalami hal yang sama. Ketidakpatuhan PDS tenaga kerja dapat menghilangkan hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan dan menimbulkan kesulitan bagi pekerja yang ingin mendapatkan haknya, meskipun demikian banyak alasan dikeluarkan pihak perusahaan untuk membenarkan pelanggaran yang dibuat padahal sangat jelas dampak bagi pekerja sangat terasa ketika pekerja mengalami risiko suatu pekerjaan. Perusahaan berstatus PDS Tenaga Kerja sangat perlu untuk diberi peringatan, tahap penegakan hukum juga diperlukan agar hak-hak pekerja yang seharusnya menjadi milik pekerja dapat jelas sehingga sistem ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik.<sup>6</sup>

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja meskipun tidak didaftarkan sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan tetap dilindungi oleh hukum. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 Angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah menjadi

---

<sup>5</sup> <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28027/PT-WIN-Dinilai-Zolimi-Sebagian-Besar-Karyawannya-Diduga-Tak-Daftarkan-ke-BPJS-Ketenagakerjaan> diakses pada tanggal 2 Mei 2024 pukul 22.36 WIB.

<sup>6</sup> <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/39893> diakses pada tanggal 3 Mei 2024 pukul 01.27 WIB

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyebutkan “Pemberi kerja selain penyelenggara Negara yang belum mengikutsertakan pekerjaannya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka bila terjadi risiko terhadap pekerjaannya, Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.<sup>7</sup> Artinya dalam hal ini kewajiban pemberi kerja (Perusahaan) untuk memberikan perlindungan bagi pekerjaannya melalui BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan lalai dalam memenuhi kewajiban ini, maka perusahaan tetap bertanggung jawab penuh atas biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja hingga pekerja tersebut mendapatkan haknya.

Kewajiban adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan apabila tidak dilaksanakan maka akan terdapat sanksi atau akibat yang buruk bagi pelanggarnya. Kewajiban pengusaha atau pemilik perusahaan terhadap pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 salah satunya adalah memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan menjaga keselamatan dan kesejahteraan pekerja dengan cara memberikan jaminan asuransi kesehatan atau asuransi kecelakaan saat bekerja. Memberikan fasilitas tersebut seperti mendaftarkan pekerja dalam jaminan BPJS Ketenagakerjaan atau fasilitas angkutan pulang bagi wanita yang harus lembur. Hal-hal tersebut tentu akan membuat keamanan dan kenyamanan pekerja terjamin saat bekerja.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Pasal 27 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

<sup>8</sup> <https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan/> diakses pada tanggal 11 Mei 2024 pukul 00.09 WIB

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul, **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Sebagai Peserta Jaminan Kecelakaan Keja”**.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja?
2. Bagaimana tindakan hukum yang dapat dilakukan terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Untuk mengetahui bagaimana tindakan hukum yang dapat dilakukan terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan masukan pemikiran kepada pembaca dan menambah wawasan ilmu pengetahuan,

khususnya mengetahui tentang bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja. Selain itu penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dan referensi kepada penulis lain dalam mengkaji masalah yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman dan masukan pemikiran kepada masyarakat, aparaturnya penegak hukum, dan pihak-pihak tertentu juga bagi pemerintah agar lebih mengetahui terkait perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja.

## 3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam wawasan penulis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja dan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan dengan nilai yang memuaskan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum**

##### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum terdiri dari dua kata, yaitu perlindungan dan hukum. Kata perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) yang melindungi. Sedangkan istilah hukum menurut Soedikno Mertokusumo ialah keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai 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 dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup> Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat menyebutkan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat

---

<sup>9</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal.25.

keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan.<sup>10</sup>

Beberapa pendapat ahli mengenai perlindungan hukum antara lain sebagai berikut:

1. 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.<sup>11</sup>
2. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>12</sup>
3. Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai macam upaya hukum yang diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai macam ancaman dari pihak manapun.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Penjelasan Pasal 2, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tata cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat.

<sup>11</sup> Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta: UNS, 2004), hal. 3.

<sup>12</sup> Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003), hal. 14.

<sup>13</sup> CST Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. hal. 102.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum dilihat sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

## **2. Tujuan Perlindungan Hukum**

Tujuan utama dari perlindungan hukum adalah untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki akses yang sama terhadap keadilan, mendapatkan perlakuan yang adil, dan dijamin hak-haknya oleh hukum. Kemudian, apabila ada pelanggaran akan hak-hak tersebut, adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh pada subjek hukum yang menjadi korban.

Berikut adalah beberapa aspek utama dari konsep perlindungan hukum:

- a. Keadilan dan Kesetaraan, konsep ini menekankan pentingnya memberikan perlakuan yang adil dan setara kepada semua individu, tanpa pandang bulu atau diskriminasi. Setiap orang memiliki hak yang sama untuk diakui dan dihormati oleh hukum, tanpa memandang latar belakang sosial, ras, agama, jenis kelamin, atau status lainnya,
- b. Hak Asasi Manusia, perlindungan hukum melibatkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia setiap individu. Ini mencakup hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang melekat pada setiap manusia dan harus dihormati dan dilindungi oleh hukum.

- c. Kepastian Hukum, Konsep ini menuntut adanya hukum yang jelas, dapat diandalkan, dan dapat dipahami oleh semua orang. Kepastian hukum menciptakan stabilitas dan keadilan dalam masyarakat, karena setiap orang tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana hukum akan diterapkan.
- d. Proporsionalitas, konsep ini menekankan bahwa penegakan hukum harus dilakukan secara proporsional dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Artinya sanksi atau tindakan yang diambil harus seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan sehingga mencegah adanya penindasan atau sanksi yang tidak wajar.
- e. Partisipasi Masyarakat, perlindungan hukum mengharuskan partisipasi aktif dari masyarakat dalam mendukung upaya melindungi hak-hak dan kepentingan mereka. Masyarakat harus berperan aktif dalam melaporkan pelanggaran, mendukung penerapan hukum, dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang adil dan aman.
- f. Dukungan Institusi dan Penegak Hukum, Perlindungan hukum memerlukan lembaga-lembaga yang kuat dan terpercaya untuk menjalankan fungsi penegakan hukum. Institusi seperti kepolisian, kejaksaan, dan peradilan harus didukung dan dilengkapi dengan sumber daya yang memadai untuk menjalankan tugas mereka secara efektif.<sup>14</sup>

### **3. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang dilindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan

---

<sup>14</sup> <https://fahum.umsu.ac.id/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/> diakses pada tanggal 10 Juli 2024 pukul 21.53 WIB

pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk lebih bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.<sup>15</sup>

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran hukum. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Philipus M. Hadjon, Op Cit, hal. 30.

<sup>16</sup> Muchsin, Loc Cit.

## **B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh dan Pengusaha/Pemberi kerja**

### **1. Pengertian Pekerja/Buruh**

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, tidak lagi dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar. Semuanya adalah “buruh” yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama, tidak mempunyai perbedaan apapun. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan bahwa yang dimaksud pekerja /buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>17</sup> Pengertian ini agak umum, tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula pekerja / buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal juga istilah tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Menurut Payaman Simanjuntak bahwa pengertian Tenaga Kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>18</sup>

Menurut G. Kartasapoetra bahwa pengertian Tenaga Kerja adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha

---

<sup>17</sup> Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 17

(majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.

Menurut A. Ridwan Halim pengertian Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena juga meliputi pegawai negeri yang bekerja pada instansi oleh Hukum Perburuhan serta tenaga kerja yang belum memperoleh peluang pekerjaan (pencari kerja).<sup>19</sup>

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dibandingkan dengan pekerja / buruh. Tenaga kerja juga mencakup buruh, pegawai baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya. Dengan kata lain, pekerja /buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>20</sup>

Pada dasarnya terdapat dua kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: seseorang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja) dan seseorang melakukan pekerjaan untuk orang / pihak lain. Pada dasarnya, bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>19</sup> Halim, A. Ridwan, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hal. 6.

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal 1.

Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang pekerja / buruh yang dikutip dari berbagai sumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa istilah pekerja / buruh menurut pendapat Penulis dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **2. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Sedangkan kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Di sisi lain, pekerja juga memiliki hak sebagai berikut:

- a. Menjadi anggota serikat tenaga kerja
- b. Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja
- c. Menerima upah yang layak
- d. Membuat Perjanjian Kerja
- e. Hak atas perlindungan keputusan PHK tidak adil
- f. Hak karyawan perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil
- g. Pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/> diakses pada tanggal 11 Juli 2024 pukul 01.28 WIB

Disamping hak yang dimiliki pekerja maka pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan dan dijalankan pekerja, antara lain adalah:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan adalah tugas utama seorang pekerja yang harus dilaksanakan sendiri, kecuali ada izin dari pengusaha untuk dapat diwakilkan.
2. Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, aturan yang wajib ditaati oleh pekerja dituangkan kedalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
3. Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik secara sengaja maupun kelalaian maka pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda atas perbuatan tersebut.
4. Pekerja wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan dan juga mendukung setiap visi dan misi perusahaan serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.<sup>22</sup>

### **3. Pengertian Pengusaha/Pemberi Kerja**

Pengusaha atau juga disebut pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 Angka 5 UU Ketenagakerjaan, pengusaha adalah :<sup>23</sup>

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

---

<sup>22</sup> <https://bsa.id/berita/hak-dan-kewajiban-karyawan> diakses pada tanggal 11 Juli 2024 pukul 02.15 WIB

<sup>23</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Press, hal. 29-30.

- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

#### **4. Hak dan Kewajiban Pengusaha/Pemberi kerja**

Adapun hak pengusaha antara lain:

- a. Pengusaha berhak memutuskan hubungan kerja jika pekerja melanggar ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.
- b. Pengusaha berhak memerintah, menyuruh pekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya, dan yang telah disepakati sebelum melakukan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dan pengusaha berhak menerima hasil kerja.
- c. Berhak membuat peraturan yang wajib ditaati oleh pekerja, sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga semakin jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
- d. Pengusaha berhak menuntut ganti rugi dan denda atas perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kalalain, maka prinsip kerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Berdasarkan perjanjian kerja pengusaha dengan pekerja dalam mempekerjakan pekerja mempunyai kewajiban sebagai pengusaha, yang menjadi kewajiban pengusaha adalah :

1. Memberikan gaji yang layak, Perusahaan wajib memberikan gaji yang sesuai dengan standar upah yang ditetapkan oleh pemerintah. Gaji tersebut harus dibayarkan tepat waktu dan tidak boleh kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan.
2. Memberikan jaminan sosial, Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial kepada karyawan yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan jaminan ketenagakerjaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat, Perusahaan wajib menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat untuk karyawan dengan memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan.
4. Memberikan cuti dan istirahat yang layak, Perusahaan wajib memberikan cuti yang layak kepada karyawan seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti di luar tanggungan negara lainnya.
5. Menyediakan perlindungan terhadap kecelakaan kerja, Perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja yang dapat berupa asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja.
6. Memberikan fasilitas kesejahteraan, Perusahaan wajib memberikan fasilitas kesejahteraan bagi setiap pekerjanya dan keluarganya sesuai dengan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan.

7. Memberikan pelatihan kerja, Perusahaan wajib memberikan pelatihan kerja kepada pekerjanya berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.<sup>24</sup>

## C. Tinjauan Umum Mengenai Kecelakaan Kerja

### 1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan merupakan suatu kejadian yang bersifat tidak pasti, karena tidak dapat diprediksi kapan terjadinya, dimana tempatnya serta besar kecil kerugian yang ditimbulkan. Sehingga orang sering beranggapan bahwa kecelakaan ini berhubungan dengan nasib seseorang. Padahal kecelakaan itu selalu didahului oleh gejala-gejala yang menandakan akan adanya suatu kecelakaan tersebut. Sedangkan kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.

Menurut Heinrich, Petersen dan Roos, Kecelakaan kerja atau kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak terencana dan tidak terkendali akibat dari suatu tindakan atau reaksi suatu objek, bahan, orang atau radiasi yang mengakibatkan cedera atau kemungkinan akibat lainnya” (Mayendra, 2009).

Menurut Bird serta Germain (1990), ada tiga tipe kecelakaan kerja, yakni:

- a. *Accident*, yakni peristiwa yang tidak diharapkan yang memunculkan kerugian baik buat manusia ataupun pada harta benda.
- b. *Incident*, yakni peristiwa yang tidak diharapkan yang belum memunculkan kerugian.

---

<sup>24</sup> <https://siplawfirm.id/hak-dan-kewajiban-pengusaha/?lang=id> diakses pada tanggal 11 Juli 2024 pukul 02.32 WIB

- c. *Near Miss*, yakni peristiwa hampir celaka dalam kata lainnya peristiwa ini hampir memunculkan peristiwa *incident* dan *accident*.<sup>25</sup>

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja sehingga dipandang sebagai kecelakaan kerja.<sup>26</sup> Kriteria yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dapat dijabarkan yaitu: Karyawan yang jatuh sakit sewaktu menjalankan kerja, penyakit yang timbul karena hubungan kerja, karyawan yang menderita luka dan cacat badan, dan karyawan yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa kecelakaan akibat kerja adalah suatu peristiwa yang tidak terduga, tidak terencana tidak dikehendaki dan menimbulkan kerugian baik jiwa maupun harta yang disebabkan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan yaitu ketika pulang dan pergi ke tempat kerja melalui rute yang biasa dilewati.

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 2 yang menyebutkan bahwa untuk melindungi

---

<sup>25</sup> <http://repository.unimus.ac.id/997/3/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 12 Juli 2024 pukul 11.47 WIB

<sup>26</sup> Zainal. A., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 112.

keselamatan pekerja/ buruh guna meningkatkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>27</sup>

## **2. Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Ada beberapa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu :

- a. Perilaku manusia itu sendiri (faktor manusianya), karena kecerobohan, ngantuk, kelelahan atau kurangnya keterampilan/pengetahuan.
- b. Faktor materilnya/bahannya/peralatannya, bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
- c. Faktor bahaya/sumber bahaya, perbuatan berbahaya, misalnya karena metode kerja yang salah, sikap kerja yang tidak sesuai.
- d. Kondisi/keadaan berbahaya yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.
- e. Faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

## **3. Akibat Kecelakaan Kerja**

Akibat dari kecelakaan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu

- a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :
  - 1). Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan dan bahan bangunan

---

<sup>27</sup> Pasal 86 ayat (2) Undanag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 2). Biaya perobatan dan perawatan korban
- 3) . Tunjangan kecelakaan
- 4) . Hilangnya waktu kerja
- 5). Hilangnya pendapatan atau untung

b. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu berupa kematian, luka/cidera ringan maupun berat. Melihat akibat dari kecelakaan kerja ini bahwa tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja dan keluarganya tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Terhadap pekerja yang ditimpa kecelakaan kerja dilindungi oleh hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jamsostek dengan perkataan lain pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima ganti rugi dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan Jamsostek (BPJS-Ketenagakerjaan) sesuai dengan undang-undang yang sedang berlaku.

#### **D. Tinjauan Umum Mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja**

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan sebuah program yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan atas resiko kecelakaan kepada para peserta BPJS Ketenagakerjaan. Iuran program JKK dibayar oleh Perusahaan tempat dimana peserta bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Jaminan Kecelakaan Kerja ( JKK) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat

peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>28</sup>

Pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja yang di selenggarakan BPJS ketenagakerjaan sebagaimana yang disebut dalam Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, jaminan hari tua”.

#### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja Yang disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Yang termasuk kriteria kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

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

#### 2. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia

---

<sup>28</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan

bukan akibat kecelakaan kerja. Peserta dari program JKM bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa diikuti oleh bukan penerima upah.

### 3. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan pensiun merupakan salah satu perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan pada peserta untuk mempertahankan kehidupan yang layak ketika peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena telah memasuki usia pensiun. Peserta dari program Jaminan Pensiun bisa pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara Negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara.

Manfaat jaminan ini adalah berupa uang tunai yang akan diterima setiap bulan oleh peserta dengan masa iur minimal 15 tahun. Manfaat ini akan dibayarkan kepada peserta, janda atau duda, anak peserta, orang tua atau ahli waris yang bersangkutan.

### 4. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua yang disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Peserta dari Program Jaminan Hari

Tua bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa diikuti oleh bukan penerima upah. Apabila peserta Jaminan Hari Tua meninggal dunia maka manfaatnya diberikan kepada ahli waris yang sah yaitu: janda, duda dan anak.<sup>29</sup>

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit yang berkaitan dengan kerjanya. Menurut PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja manfaat JKK yaitu:

- a. Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dilakukan oleh fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan meliputi:
  1. Pemeriksaan dasar dan penunjang
  2. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
  3. Rawat inap kelas I (satu) rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara
  4. Perawatan intensif
  5. Penunjang diagnostik
  6. Pengobatan
  7. Pelayanan khusus

---

<sup>29</sup> Junaidi Abdullah, *Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam, Vol.9, No.1, 2018, hal. 124-126.

8. Alat kesehatan dan implant
  9. Jasa dokter atau medis
  10. Operasi
  11. Transfusi darah, dan
  12. Rehabilitasi medik
- b. Santunan berupa uang meliputi penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan meliputi;
1. Apabila menggunakan angkutan darat, sungai, atau danau paling besar Rp 1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah)
  2. Apabila menggunakan angkutan laut paling besar Rp1.950.000,00(satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)
  3. Apabila menggunakan angkutan udara paling besar Rp3.250.000,00 (tiga juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) <sup>30</sup>
- c. Santunan sementara tidak mampu bekerja
- d. Santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total tetap
- e. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja
- f. Santunan kematian dan biaya pemakaman
- g. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*prothese*)
- h. Penggantian biaya gigi tiruan.

## **E. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan**

---

<sup>30</sup> <https://www.taspen.co.id/layanan/detail-jkk8> diakses pada tanggal 12 Juli 2024 pukul 11.59 WIB

## 1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan dapat diartikan sebagai suatu badan hukum yang dibentuk oleh beberapa orang atau kelompok yang memiliki keterlibatan dalam menjalankan badan usaha yang bertujuan untuk komersial atau industry atau dengan kata lain perusahaan merupakan lembaga yang berbentuk organisasi yang dijalankan berdasarkan tujuan untuk menyediakan barang atau jasa untuk masyarakat luas dengan motif mendapatkan keuntungan.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan atau yang didirikan, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Adapun mengacu pada Undang-Undang Wajib Daftar Perusahaan mendefenisikan sebagai “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba.

Menurut Molengraff, Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Pandangan Molengraff ini dari sudut pandang ekonomi karena beliau memandang bahwa perusahaan memiliki tujuan memperoleh penghasilan dengan cara yang dijelaskan.<sup>31</sup>

Menurut R. Soerjatin, mendefenisikan perusahaan dengan memakai landasan ketentuan-ketentuan hukum positif. Dalam bukunya yang berjudul

---

<sup>31</sup> B. Rini Heryanti, *Hukum Bisnis*, (Semarang: Semarang University Press, 2009) hal.22

*Hukum Dagang I dan II*, ia menyatakan bahwa sesuatu dikatakan sebagai perusahaan apabila:

- a. Wajib membuat catatan-catatan dengan cara sedemikian hingga sewaktu-waktu dari catatan itu dapat diketahui segala hak dan kewajibannya.
- b. Wajib menyimpan surat-surat
- c. Dijalankan secara teratur
- d. Mempunyai domisili, karena harus di daftarkan berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Perindustrian dan Menteri Perdagangan.<sup>32</sup>

## **2. Syarat-Syarat Mendirikan Perusahaan**

Prosedur dan syarat yang harus dipenuhi dalam mendirikan perusahaan

Antara lain:

- a. Pengajuan Nama Perusahaan, didaftarkan oleh Notaris melalui Sistem Administrasi Badan Hukum dengan melampirkan formulir asli dan pendirian surat kuasa, melampirkan foto kopy Kartu Identitas Penduduk (KTP) para pendiri dan pengurus perusahaan, melampirkan foto kopy Kartu Keluarga (KK) pimpinan atau pendiri PT. Proses ini bertujuan untuk mengecek nama PT, karena penggunaan nama PT tidak boleh mirip dengan PT yang sudah ada sebelumnya.
- b. Pembuatan Akta Pendirian PT, dilakukan oleh notaris yang berwenang di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia untuk selanjutnya mendapatkan persetujuan dari Menteri Kemenkumham. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pembuatan akta ini yaitu: Kedudukan PT yang mana harus berada di wilayah Republik Indonesia dengan menyebutkan nama kota dimana PT

---

<sup>32</sup> Soerjatin, *Hukum Dagang I dan II*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1980, hal.11

melakukan kegiatan usaha sebagaimana kantor pusat, pendiri PT minimal 2 orang atau lebih, menetapkan jangka waktu berdirinya PT, menetapkan maksud, tujuan, dan kegiatan usaha PT, akta notaris yang berbahasa Indonesia, setiap pendiri harus mengambil bagian atas saham, kecuali dalam rangka peleburan, minimal satu orang direktur dan satu orang komisaris dan pemegang saham harus WNI atau Badan Hukum yang didirikan menurut hukum Indonesia.

- c. Pembuatan SKDP, Permohonan Surat Keterangan Domisili Perusahaan (SKDP) diajukan kepada kantor kelurahan setempat sesuai dengan alamat kantor PT berada. Sebagai bukti keterangan atau keberadaan alamat perusahaan (domisili gedung jika di gedung). Persyaratan lain yang dibutuhkan adalah foto kopy Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) tahun terakhir, perjanjian sewa atau kantor tempat usaha, KTP Direktur, Izin Mendirikan Bangunan (IMB) jika PT tidak berada di gedung perkantoran.
- d. Pembuatan NPWP, Permohonan pendaftaran NPWP diajukan kepada Kepala Kantor Pelayanan Pajak sesuai dengan keberadaan domisili PT. Persyaratan lain yang dibutuhkan yaitu NPWP pribadi Direktur PT, foto kopy KTP Direktur, SKDP, dan akta pendirian PT.
- e. Pembuatan Anggaran Dasar Perseroan, Permohonan ini diajukan kepada Menteri Kemenkumham untuk mendapatkan pengesahan Anggaran Dasar Perseroan (akta pendirian) sebagai badan hukum PT sesuai dengan UUPT. Persyaratan yang diperlukan yaitu: bukti setor bank senilai modal disetor dalam akta pendirian, Bukti Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sebagai pembayaran berita acara Negara dan asli akta pendirian.

- f. Mengajukan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), SIUP berguna agar PT dapat menjalankan kegiatan usahanya. Permohonan pendaftaran SIUP diajukan kepada Kepala Suku Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan/atau Koperasi Usaha Mikro kecil menengah dan besar, perdagangan kota atau kabupaten terkait sesuai dengan domisili PT.
- g. Mengajukan Tanda Daftar Perusahaan (TDP), Permohonan pendaftaran diajukan kepada Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan atau koperasi usaha mikro kecil menengah. Bagi perusahaan yang telah terdaftar akan diberikan sertifikat TDP sebagai bukti perusahaan/badan usaha telah melakukan wajib daftar perusahaan sesuai dengan Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia.
- h. Berita Acara Negara Republik Indonesia (BNRI), Perseroan Terbatas atau PT melakukan wajib daftar perusahaan dan mendapatkan pengesahan dari Menteri Kemenkumham, maka harus diumumkan dalam BNRI, Maka perusahaan pun telah sah statusnya sebagai PT yang berbadan hukum.<sup>33</sup>

### **3. Unsur-Unsur Perusahaan**

Perusahaan memiliki beberapa unsur pokok yang harus dipenuhi. Berikut ini adalah unsur-unsur pada perusahaan di antaranya:

- a. Badan Usaha

Badan Usaha merupakan unsur pokok yang harus dimiliki pada sebuah perusahaan. Perusahaan tersebut harus memiliki badan usaha yang jelas, seperti berbadan hukum atau bukan badan hukum. Contoh: Usaha dagang, CV, Koperasi, PT, dan lainnya.

---

<sup>33</sup> <https://bisnis.tempo.co/read/1576365/8-syarat-mendirikan-pt-atau-perseroan-terbatas-penuhi-ketentuan-ini> diakses pada tanggal 4 Juni 2024 pukul 13.02 WIB

b. Kegiatan pada Bidang Ekonomi

Unsur pokok berikutnya adalah perusahaan harus memiliki kegiatan pada bidang ekonomi, seperti perindustrian, jasa, perdagangan, dan pembiayaan.

c. Terus-menerus

Maksud dari terus-menerus adalah kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut merupakan mata pencaharian yang dilakukan secara terus-menerus, bukan merupakan kegiatan pada waktu-waktu tertentu atau insidental.

d. Bersifat tetap

Unsur pokok berikutnya adalah kegiatan usaha yang dioperasionalkan oleh perusahaan tersebut bukan usaha yang berubah-ubah pada jangka waktu singkat. Walaupun berubah harus dalam jangka waktu yang panjang.

e. Diketahui Publik

Unsur pokok berikutnya mengharuskan usaha yang sedang berjalan harus diketahui publik, ditujukan kepada publik secara umum, dan diakui oleh Undang-Undang.

f. Mendapatkan laba

Perusahaan memiliki tujuan utama yaitu untuk mendapatkan laba atau keuntungan dari setiap kegiatan usaha yang dilakukan.<sup>34</sup>

#### 4. Bentuk-Bentuk Perusahaan

Bentuk-bentuk perusahaan dibedakan menjadi beberapa bagian antara lain:

a. Perusahaan Berbadan Hukum

---

<sup>34</sup> <https://www.idntimes.com/business/economy/yunisda-dwi-saputri/apa-itu-perusahaan>  
diakses pada tanggal 4 Juli 2024 pukul 14.07 WIB

Perusahaan berbadan hukum adalah perusahaan milik Negara atau swasta. Perusahaan ini berbentuk persekutuan yang kepemilikannya dimiliki beberapa pengusaha swasta atau Negara yang sudah memiliki syarat-syarat hukum. Contoh dari perusahaan berbadan hukum ialah: Perseroan Terbatas, Perseroan Terbatas Terbuka, Perusahaan Perseroan, Koperasi dan Perusahaan Umum.

b. Perusahaan Bukan Berdasarkan Badan Hukum

Perusahaan yang bukan berdasarkan badan hukum adalah jenis perusahaan yang dimiliki oleh swasta yang didirikan oleh beberapa orang pengusaha dengan bentuk kerja sama. Perusahaan ini dapat berbentuk perseroan atau persekutuan. Contoh dari perusahaan bukan berdasarkan badan hukum adalah: Perusahaan Perseorangan, Firma, Persekutuan Perdata dan Yayasan.

c. Perusahaan Multinasional

Perusahaan multinasional adalah suatu bisnis yang kegiatan bisnisnya menyentuh keseluruhan nasional dan tumbuh sukses. Perusahaan tersebut akan terus berkembang dan berubah menjadi sebuah perusahaan multinational. Perusahaan tersebut akan mampu bersaing di era globalisasi karena terus tumbuh dan mendapatkan kekuatan posisi.

## **5. Tujuan dan Fungsi Perusahaan**

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu demi terus menumbuhkan perusahaan serta untuk mempertahankan operasional dari perusahaan. Berikut adalah tujuan umum didirikannya perusahaan:

a. Memperoleh keuntungan (laba)

- b. Mencapai keberhasilan pada usahanya
- c. Menentukan dan mengatur kerjasama dengan perusahaan lain
- d. Berguna dan dapat melakukan merger dengan perusahaan lain
- e. Merekrut atau mengundang orang-orang yang ahli agar bekerja sama di dalam perusahaan tersebut.
- f. Menjamin adanya sebuah fokus untuk tiap-tiap anggota pada sebuah perusahaan.

Disamping dari tujuan didirikannya perusahaan, perusahaan juga memiliki fungsi anantara lain:

- a. Fungsi Ekonomi, sebuah perusahaan memiliki tugas utama yaitu memonitoring, menganalisis dan menyelidiki terkait perekonomian perusahaan itu sendiri.
- b. Fungsi Akuntansi yang berguna untuk menjaga kekayaan perusahaan, memastikan prosedur perusahaan dijalankan dengan baik, menjaga keandalan informasi akuntansi serta mendorong efisiensi kerja dalam perusahaan.
- c. Fungsi Produksi adalah menciptakan hingga menambah fungsi dari sebuah barang atau bisa juga jasa. Proses produksi tentunya ada berbagai macam yang bisa disesuaikan dengan bidang perusahaan bergerak.
- d. Fungsi Pemasaran yaitu aktivitas untuk memenuhi kebutuhan melalui proses pertukaran yang saling menguntungkan antara produsen dan konsumen. Banyak metode pemasaran yang digunakan oleh setiap perusahaan bergantung pada kreativitas masing-masing untuk bisa mendapatkan perhatian dari konsumennya.

- e. Fungsi Personalia yang merupakan pegawai atau personel yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Sehingga adanya fungsi personalia ini juga sangat penting untuk menjaga agar efektivitas serta efisiensi pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan dapat berjalan secara optimal sesuai yang diharapkan sebelumnya.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> <https://www.liputan6.com/hot/read/5308655/tujuan-perusahaan-didirikan-fungsi-jenis-dan-bentuknya?page=2> diakses pada tanggal 4 juli 2024 pukul 16.58 WIB

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, oleh sebab itu diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul, sehingga dibutuhkan suatu metode penelitian yang tepat. Metode ini membantu proses penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang dikaji serta tujuan penelitian yang akan dicapai.<sup>36</sup>

Adapun ruang lingkup penelitian adalah sebuah metode untuk pembatasan permasalahan dalam ilmu yang akan dikaji dalam kajian ilmiah. Artinya ruang lingkup itu batasan subjek yang akan diteliti, berupa batasan masalah ataupun jumlah subjek yang akan diteliti, materi yang akan dibahas, maupun variabel yang akan diteliti.<sup>37</sup> Ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja dan bagaimana tindakan hukum yang dapat dilakukan terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan.

#### B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kepustakaan yang bersifat yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif ialah penelitian hukum kepustakaan atau studi dokumen

---

<sup>36</sup> <https://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/2819/1/Untitled%2520buku%2520bu%2520ani.pdf> diakses pada tanggal 12 Maret 2024 pukul 16.40 WIB

<sup>37</sup> <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/ruang-lingkup-penelitian-pengertian-cara-menentukan-dan-contoh> diakses pada tanggal 12 Maret 2024 pukul 17.01 WIB

yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktrinal, yang dimana penelitian ini ditujukan atau dilakukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan bahan-bahan berupa teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan.<sup>38</sup>

### C. Metode Pendekatan

Adapun metode pendekatan yang dilakukan dalam skripsi ini adalah:

#### a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang dikaji. Adapun metode pendekatan perundang-undangan yang dilakukan oleh peneliti adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang BPJS dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

#### b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual, yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan, doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>39</sup>

### D. Sumber Bahan Hukum

---

<sup>38</sup> [https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/768/6/111803014\\_file%206.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/768/6/111803014_file%206.pdf) diakses pada tanggal 22 Mei 2024 pukul 23.25 WIB

<sup>39</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Penerbit Kencana, Jakarta, 2007, hal 135.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, bahan hukum primer terdiri atas perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum primer dalam penulisan ini adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian dan lain sebagainya yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus maupun ensiklopedia.<sup>40</sup>

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah metode kepustakaan (*Library research*). Metode kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku atau majalah dengan sumber data lainnya dalam perpustakaan. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, Peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, jurnal dan buku-buku yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

---

<sup>40</sup> <https://simdos.unud.ac.id> diakses pada tanggal 22 Mei 2024 pukul 23.35 WIB

## **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif. Metode analisis data kualitatif yaitu dengan cara membaca, meringkas, mempelajari, dan mengkategorikan data-data yang diperoleh dan menghubungkan tiap-tiap data yang diperoleh tersebut dengan ketentuan-ketentuan maupun asas-asas hukum yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.