
JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS YANG DITANGGUNG OLEH PERUSAHAAN

(Berdasarkan Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. dengan Pekerja)

Muhammad Azhar Abdu

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

muhammadabdu4@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Univeritas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Pasal 9 ayat (1) Kepmenaker Nomor 150/1999 dan Pasal 4 ayat (1) PP Nomor 44/2015 menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerja harian lepas untuk mendapatkan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan. Faktanya, PT Sarimelati Kencana Tbk dalam Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana dengan pekerjanya tidak mendaftarkan pekerja harian lepas untuk mendapatkan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan, mengingat dalam pasal tersebut menyatakan apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja pada saat jam kerja, maka PT Sarimelati Kencana Tbk menanggung biaya sesuai standar Jamsostek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah klausul Pasal 1 ayat (5) dalam Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan, dan akibat hukum klausul Pasal 1 ayat (5) dalam Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana menurut peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan historis dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum diperoleh dari data primer, sekunder, dan tersier, kemudian diolah dengan cara editing dan coding yang kemudian dianalisis secara preskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa klausul Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana tidak relevan dengan peraturan perundang-undangan, mengingat klausul tersebut menyebutkan bahwa apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja pada saat jam kerja, maka PT Sarimelati Kencana Tbk menanggung biaya sesuai standar Jamsostek. Hal tersebut tidak sesuai dengan bunyi Pasal 9 Kepmenaker 150/1999 dan Pasal 4 ayat (1) PP 44/2015 yang menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerja harian lepas untuk mendapatkan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan, tanpa menunggu risiko kecelakaan kerja terjadi. Akibat hukum dari Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana tersebut adalah batal demi hukum, mengingat tidak memenuhi syarat obyektif Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) dan Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Jaminan Kecelakaan Kerja, Pekerja Harian Lepas, BPJS Ketenagakerjaan.

Abstract

Article 9 verse (1) Minister of Manpower Verdict Number 150/1999 and Article 4 verse (1) Government Regulation Number 44/2015 declare employer must register daily workers to get Insurance of Work Accident (JKK) and Life Insurance (JKM) programs to Social Insurances Administrator of Employment (BPJS Ketenagakerjaan). In fact, PT Sarimelati Kencana Tbk in Article 1 verse (5) of PT Sarimelati Kencana's Work Agreement does not register its daily workers to get Insurance of Work Accident (JKK) and Life Insurance (JKM) programs to BPJS Ketenagakerjaan, because there is if a worker got accident during work time, PT Sarimelati Kencana Tbk would be responsible to give allowance according by Jamsostek standards. This research purposes are to analyze the clause of Article 1 verse (5) in PT Sarimelati Kencana's work agreement whether it is justifiable according to the applied regulations, and the legal consequences of Article 1 verse (5) in PT Sarimelati Kencana's Work Agreement according to regulations. This research uses normative legal research methods with statute, historical and conceptual approaches. Sources of legal

material obtained from primary, secondary and tertiary source, they are processed by editing and coding which are then analyzed prescriptively. The research concluded that the clause of Article 1 verse (5) in PT Sarimelati Kencana's Work Agreement is already not relevant to existing regulations, considering that the clause which states if a worker got accident during work time, PT Sarimelati Kencana Tbk would be responsible to give allowance according by Jamsostek standards is not relevant with Article 9 verse (1) Minister of Manpower Verdict 150/1999 and Article 4 verse (1) Government Regulation 44/2015 which declare employer is required to register daily workers to get Insurance of Work Accident (JKK) and Life Insurance (JKM) programs to BPJS Ketenagakerjaan, without waiting for the risk of work accidents. Then the legal consequences of the PT Sarimelati Kencana's work agreement are null and void, because it is against the objective requirement of article 1320 Civil Code (Burgerlijk Wetboek) and Article 52 verse (1) letter d Manpower Regulation.

Keywords: Insurance of Work Accident, Daily Worker, Social Insurances Administrator of Employment.

PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya jumlah penduduk Indonesia di tahun 2018 yang mencapai 265 juta jiwa dan masih tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia pada bulan Februari 2018 terakhir sebanyak 133,94 juta jiwa membuat tingginya tingkat persaingan dalam mencari pekerjaan masih terjadi, Pemerintah telah berhasil menurunkan tingkat pengangguran yang mencapai 5,34% di bulan Agustus 2018. (Badan Pusat Statistika, 2018) Pemerintah wajib mengembangkan dan terus berupaya agar amanat Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negeri Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." dapat tercapai. Ketenagakerjaan selain belum menjadi indikator makro perekonomian, menjadi penyumbang kemiskinan yang cukup besar di Indonesia, rendahnya kualitas tenaga kerja, serta permasalahan lain ketenagakerjaan cukup banyak. Diantaranya adalah PHK akibat digitalisasi atau otomatisasi, jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan), tingginya kecelakaan dan keselamatan kerja (K3), dan masalah outsourcing. (Serikat Pekerja Nasional, 2019)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja, salah satunya adalah pekerja, dimana ada istilah pengelompokkan definisi pekerja formal dan pekerja informal di dalamnya. Pekerja formal diatur dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri, sedangkan pekerja informal memiliki makna pekerja yang didalamnya tidak melibatkan unsur negara dan atas usaha tersebut tidak dikenakan pajak. (M. Chatib Basri, 1991) Jaminan sosial diperlukan untuk semua kalangan masyarakat, jaminan sosial bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan tercapainya kesejahteraan sosial. Tidak

terkecuali jaminan sosial dalam lingkup ketenagakerjaan, khususnya bagi para pekerja untuk menunjang pekerjaan. Hal ini untuk memastikan agar aspek fisik maupun psikis dari pekerja terjamin dengan baik. UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, saat, dan sesudah masa kerja. Risiko yang mungkin dialami pekerja adalah sakit, cacat, bahkan meninggal. Seiring risiko yang besar tersebut, kini pekerja mulai sadar bahwa sebuah jaminan sosial tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah penting.

Salah satu yang dilindungi adalah pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas umumnya menggunakan sistem *shift*, seperti bekerja di *restaurant, cafe, bar, hotel*. Menurut Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa:

"untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang bisa berubah-ubah dalam hal waktu, menyelesaikan berdasarkan volume atau unit kerja, dan mendapatkan upah berdasarkan suatu kehadiran."

Menurut Pasal 10 Kepmenakertrans 100/2004 dijelaskan bahwa pekerja harian lepas juga memuat syarat-syarat lain dibanding pekerja waktu tertentu maupun pekerja waktu tidak tertentu, diantaranya adalah:

1. Perjanjian kerja harian lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran;
2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
3. Dalam hal pekerja/buruh berturut-turut bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3

(tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

Salah satu hak yang dimiliki pekerja harian lepas adalah hak untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional hadir untuk membantu tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 4 huruf g UU SJSN mengenai prinsip sistem jaminan sosial nasional menyatakan bahwa kepesertaan adalah wajib. Pasal 9 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa:

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas kurang dari 3 (tiga) bulan wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.”

Dipertegas kembali dalam dalam Pasal 4 Bab II Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyatakan 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.”

Dari 2 (dua) ayat tersebut jelas bahwa bagi setiap pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian waktu tertentu yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan minimal dalam program JKK dan JK.

Persoalan muncul ketika PT Sarimelati Kencana Tbk. dalam perjanjian kerja Pasal 1 ayat (5) dengan pekerjaannya membuat perjanjian yang berbunyi :

“Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja dan/atau saat Pihak Kedua pergi atau pulang kerja, maka Pihak Pertama akan menanggung biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan standar Jamsostek.”

Artinya, yang menanggung apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh pihak kedua (pekerja) maka pihak pertama (pemberi kerja) wajib menanggung biaya kecelakaan kerja tersebut.

Klausul tersebut menarik perhatian bagi penulis mengingat dalam UU Ketenagakerjaan, UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, Perpres 109/2013, dan Kepmenaker 150/1999 menyatakan bahwa

kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja harian lepas bersifat wajib.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang memiliki fokus untuk mengkaji suatu penerapan kaidah atau norma yang berlaku di dalam hukum positif. (Jhony Ibrahim, 2006:295) Pokok kajian pada penelitian ini, yaitu menganalisis dibenarkan atau tidak terkait Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Ditanggung Oleh Perusahaan, yakni PT Sarimelati Kencana Tbk. sebagai pemegang hak tunggal waralaba (*master franchise*) *Pizza Hut* yang ada di Indonesia. Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), peneliti menggunakan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian serta regulasi lain yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, peneliti menggunakan pendekatan historis (*historical approach*), peneliti mengkaitkan perubahan kelembagaan Jamsostek dengan BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yakni memecahkan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dengan merujuk pada konsep prinsip-prinsip hukum yang relevan. (Peter Mahmud Marzuki, 2016:32-33)

Data yang digunakan adalah data yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang telah didapat melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yang berkaitan dengan konsep Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Ditanggung Oleh Perusahaan. Kemudian diolah dengan cara *editing, coding, reconstruction*, dan *systematizing*. (Abdulkadir Muhammad, 2004:126) serta penulisan ini dianalisis menggunakan metode analisis bahan hukum yang bersifat preskriptif, yang artinya penafsiran keseluruhan bahan hukum yang ada, kemudian di analisa sesuai dengan preskriptif sudut pandang yang akurat. (Mukti Fajar, 2013:183)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu jenis dari jaminan sosial yang diatur dalam UU SJSN selain Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Di dalam

UU SJSN tidak memberikan pengertian khusus terhadap istilah jaminan kecelakaan kerja. Pemberian definisi secara khusus terhadap istilah jaminan kecelakaan kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 1 PP 44/2015 yang menyatakan:

“manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.” (Andika Wijaya, 2018:74)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) secara konseptual digunakan untuk melindungi pekerja yang ketika memulai perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit yang terjadi dikarenakan lingkungan tempat kerja pekerja. UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, Perpres 109/2013, dan Kepmenaker 150/1999 mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) menjadi penting bagi pekerja harian lepas di seluruh perusahaan Indonesia, termasuk pada PT Sarimelati Kencana Tbk.

Fakta empiris mengenai belum terdaftarnya pekerja harian lepas untuk mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja terjadi pada PT Sarimelati Kencana Tbk. cabang Surabaya yang beralamat Jalan Jendral Ahmad Yani Nomor 88, Ketintang Surabaya dengan pekerjanya. Hal tersebut dapat terlihat dalam Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. yang menyatakan:

“Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja dan/atau saat Pihak Kedua pergi atau pulang kerja, maka Pihak Pertama akan menanggung biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan standar Jamsostek.”

Klausul tersebut menjelaskan ketika apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh pihak kedua (pekerja) maka pihak pertama (pemberi kerja) wajib menanggung biaya kecelakaan kerja tersebut. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) menjadi penting bagi pekerja harian lepas mengingat dalam Pasal 1 ayat (1) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. yang menyatakan:

“Pihak Pertama dengan ini menerima Pihak Kedua sebagai Pekerja Harian Lepas untuk melaksanakan pekerjaan pada bagian Back of House (BOH)/ Delivery Man/ Front of House (FOH) pada outlet JM- GPS / R280.”

Dalam Pasal tersebut terdapat jenis pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh pekerja harian lepas, salah satu jenis pekerjaan tersebut adalah Delivery Man.

Tentu dalam jenis pekerjaan ini risiko yang dialami pekerja cukup besar, oleh karena itu perlu adanya jaminan sosial guna menunjang pekerjaan bagi pekerja untuk bekerja secara optimal.

Pembahasan

Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Ditanggung Oleh Perusahaan Menurut UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, dan Kepmenaker 150/1999

Awal mula persoalan muncul ketika terdapat frasa “sesuai standar Jamsostek” dalam Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. dengan pekerjanya memuat klausul sebagaimana berikut:

“Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja dan/atau saat Pihak Kedua pergi atau pulang kerja, maka Pihak Pertama akan menanggung biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan standar Jamsostek.”

Apabila ditela'ah lebih lanjut, per tanggal 25 November 2011 UU BPJS telah diundangkan. UU BPJS merupakan amanat dari Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 UU SJSN. Mengacu pada penjelasan umum UU BPJS, kelembagaan seperti PT Askes, PT Jamsostek, PT Taspen, dan PT Asabri mengalami transformasi menjadi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), diikuti dengan adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban. Kemudian dalam penjelasan umum UU BPJS juga menyebutkan bahwa melalui UU BPJS dibentuk 2 (dua) BPJS, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

PT Jamsostek (Persero) dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial setelah berlakunya UU SJSN tentu memiliki perbedaan. Demikian halnya dengan perubahan yang mencakup 5 (lima) aspek, diantaranya sebagai berikut:

- “(1) filosofi penyelenggaraan jaminan sosial ditetapkan kembali sebagai upaya untuk mewujudkan hak konstitusional warga negara atas jaminan sosial.
- (2) bentuk badan hukum diubah menjadi badan hukum publik dengan kewenangan publik dan privat, serta termasuk lembaga negara berkedudukan langsung di bawah Presiden.
- (3) organ badan penyelenggara diubah menjadi organ yang terdiri dari Dewan Pengawas dan Direksi dengan proses perekrutan secara terbuka.
- (4) penataan ulang tata kelola program yang bercirikan prinsip asuransi sosial, segmentasi pengelolaan ke dalam dua

kelompok program (program jaminan kesehatan dan program jaminan non kesehatan), pemisahan aset BPJS dengan aset Dana Jaminan Sosial, serta penyertaan dana Pemerintah.

- (5) budaya organisasi mencerminkan upaya merealisasikan tujuan publik untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.” (Asih Eka Putri, 2014:10)

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa frasa “sesuai dengan standar Jamsostek” pada Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. tersebut sudah tidak lagi relevan sejak UU BPJS diundangkan, mengingat Jamsostek sudah dilebur menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

PT Sarimelati Kencana Tbk. bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi, hal tersebut dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. dengan pekerja yang berbunyi :

“Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja dan/atau saat Pihak Kedua pergi atau pulang kerja, maka Pihak Pertama akan menanggung biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan standar Jamsostek.”

Hal tersebut sesuai amanat UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) yang menyatakan bahwa:

“Majikan-majikan dan mereka yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan mereka, adalah bertanggung jawab atas kerugian yang diterbitkan oleh pelayan-pelayan atau bawah-bawahan mereka di dalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang tersebut dipakainya.”

Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. dengan pekerja dianggap telah disepakati oleh kedua belah pihak dan PT Sarimelati Kencana Tbk. bertanggung jawab membayar sesuai standar Jamsostek apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja. UU Kesejahteraan mengatur mengenai pentingnya suatu asas manfaat, asas manfaat menjadi landasan tercapainya kesejahteraan sosial. Hal tersebut diatur dalam Pasal 2 UU Kesejahteraan yang menyatakan: “Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.” Asas manfaat merupakan faedah jaminan sosial yang menjadi hak pekerja, asas manfaat perlu diperhatikan dan harus disadari oleh pemberi kerja. Kemanfaatan hukum perlu diperhatikan karena semua orang mengharapkan adanya manfaat dalam pelaksanaan penegakan

hukum, keadilan memang salah satu nilai utama, tetapi tetap disamping kemanfaatan. Oleh karena itu untuk perlu adanya prioritas dan proporsionalitas demi tercapainya keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. (Prof. Satjipto Rahardjo, 2006)

Sebagai pembanding, penulis dapat memberikan contoh kasus yang terjadi di Pekanbaru, seorang pekerja yang bernama Prantino yang bekerja di PT Panca Eka Tbk. mengalami kecelakaan kerja, Prantino mengalami patah tulang leher, Prantino dirawat selama 3 tahun (2016-2019) dan menghabiskan biaya sebesar Rp. 3.000.000.000 rupiah. Karena PT Panca Eka Tbk. sebelumnya sudah mendaftarkan seluruh pekerjanya dan Prantino termasuk pekerja yang masih aktif sebagai peserta program JKK dan JKM, maka BPJS Ketenagakerjaan yang berkewajiban menanggung seluruh biaya Prantino. PT Panca Eka Tbk. cukup membayar membayar premi secara rutin ke BPJS Ketenagakerjaan. *Corporate HRD & Legal* PT Panca Eka Tbk. Ricky Nelson mengatakan pihak perusahaan sangat terbantu dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan. (Raras Prawitaningrum, 2019)

Contoh tersebut dapat dipahami pekerja yang didaftarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan menjadi penting mengingat risiko kecelakaan kerja dapat terjadi pada siapa, dimana dan kapan saja, termasuk pekerja PT Sarimelati Kencana Tbk., PT Sarimelati Kencana Tbk. tidak perlu menanggung seluruh biaya, tetapi cukup membayar premi secara tertib yang telah ditentukan oleh PP 44/2015 kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya untuk memperoleh jaminan sosial kepada BPJS, selain diatur oleh UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, dan Kepmenaker 150/1999, hal tersebut mengantisipasi biaya kecelakaan kerja yang tinggi. BPJS Ketenagakerjaan adalah satu-satunya badan yang ditunjuk undang-undang untuk melaksanakan jaminan sosial yang ada di Indonesia dan risiko kecelakaan kerja yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya.

Akibat Hukum Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Ditanggung Oleh Perusahaan Menurut UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, dan Kepmenaker 150/1999

Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. dengan pekerjanya merupakan perjanjian yang dibuat dan disepakati oleh PT Sarimelati Kencana Tbk. dengan pekerjanya yang di dalamnya terdapat hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati kedua belah pihak. PT Sarimelati Kencana Tbk.

bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi, namun asas manfaat dari pendaftaran pekerja untuk memperoleh program JKK dan JKM menjadi penting dan diperlukan mengingat kecelakaan kerja dapat terjadi pada siapa, kapan, dan dimana saja. PT Sarimelati Kencana Tbk. cukup membayar premi pekerja dengan tertib kepada BPJS Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) telah diatur mengenai syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, diantaranya adalah:

“Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.”

Kemudian Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) tersebut diadopsi oleh Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) dan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai syarat-syarat sahnya suatu perjanjian tersebut dapat dipahami bahwa pada syarat ke 1 (satu) yang memuat syarat yakni; adanya kesepakatan dan syarat ke 2 (dua) yakni; kedua belah pihak cakap secara hukum untuk membuat perjanjian merupakan syarat subyektif, yang mana apabila tidak memenuhi salah satu atau keduanya, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau dalam hal ini dimintai pembatalan. Sedangkan pada syarat ke 3 (tiga) yang memuat syarat; adanya suatu obyek yang diperjanjikan dan syarat ke 4 (empat) yakni; klausa yang halal, yakni obyek yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan merupakan syarat obyektif, yang mana apabila tidak memenuhi salah satu atau keduanya, maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum. Mengingat Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. yang menyatakan bahwa:

“Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja dan/atau saat Pihak Kedua pergi atau pulang kerja, maka Pihak Pertama akan

menanggung biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan standar Jamsostek.”

Artinya, yang menanggung apabila terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh pihak kedua (pekerja) maka pihak pertama (pemberi kerja) wajib menanggung biaya kecelakaan kerja tersebut. Padahal terdapat kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan menurut Kepmenaker Pasal 9 ayat (1) Kepmenaker 150/1999 yang menyatakan:

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas kurang dari 3 (tiga) bulan wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.”

Dipertegas kembali pada Pasal 4 ayat (1) PP 44/2015 yang menyatakan:

“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.”

2 (dua) klausul jelas menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjaannya termasuk pekerja harian lepas untuk mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Pekerja dapat meminta perubahan perjanjian kerja melalui serikat pekerja. Pembentukan serikat pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Berkumpul dan berserikat atas nasib yang sama mempermudah para pekerja untuk berdaulat atas segala keputusan perusahaan, serikat pekerja diperlukan pekerja untuk menampung segala bentuk aspirasi. Hal ini diatur dalam Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan “Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.” Kemudian PT Sarimelati Kencana Tbk. menanggung seluruh biaya kecelakaan kerja apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja. Mengingat Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. merupakan klausul pengecualian UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, dan Kepmenaker 150/1999 yang mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjaannya untuk mendapatkan JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Klausul Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. yang dibuat pada

tahun 2012 tidak relevan dengan UU BPJS yang diundangkan 25 November 2011, mengingat pendaftaran program JKK dan JKM oleh pemberi kerja kepada pekerja adalah wajib. PT Sarimelati Kencana Tbk. bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi, namun asas manfaat dari pendaftaran pekerja untuk memperoleh program JKK dan JKM menjadi penting dan diperlukan mengingat kecelakaan kerja dapat terjadi pada siapa, kapan, dan dimana saja. PT Sarimelati Kencana Tbk. cukup membayar premi pekerja dengan tertib kepada BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari Jamsostek yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, dengan perlindungan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP). Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya untuk memperoleh jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang ditunjuk undang-undang untuk melaksanakan jaminan sosial yang ada di Indonesia.

2. Pasal 1 ayat (5) Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. merupakan klausul pengecualian UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, dan Kepmenaker 150/1999 yang mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan. PT Sarimelati Kencana Tbk. dapat secara langsung mendaftarkan pekerjanya untuk memperoleh program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015, dan Kepmenaker 150/1999. Pekerja dapat melakukan koordinasi dengan serikat pekerja. PT Sarimelati Kencana Tbk. bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi, mengingat asas manfaat dari pendaftaran pekerja untuk memperoleh program JKK dan JKM menjadi penting dan diperlukan mengingat kecelakaan kerja dapat terjadi pada siapa, kapan, dan dimana saja.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis hendak memberikan saran kepada Perusahaan PT Sarimelati Kencana Tbk., yakni sebagai berikut:

1. Melakukan penyesuaian Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. mengingat klausul dalam Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. tidak relevan dengan UU SJSN, UU BPJS, PP 44/2015 dan Kepmenaker 150/1999.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Basri, M. Chatib. 1991. *Pekerja Sektor Informal*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Fajar, Mukti. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 183.
- Ibrahim, Jhony. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing. Hal 295.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2016. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. Hal. 32-33.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. Hal 126.
- Putri, Asih Eka. 2014. *Paham Transformasi Jaminan Sosial Indonesia*. Friedrich Ebert Stiftung: Kantor Perwakilan Indonesia. Hal 10.
- Prof. Rahardjo Satjipto. 2006. *Menggagas Hukum Progresif Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 190.
- Wijaya, Andika. 2018. *Hukum Jaminan Sosial Nasional Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. Hal 74

Website

- Badan Pusat Statistika. 2018. *Tingkat Pengangguran Terbuka.(online)*.
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/11/>

[05/1485/agustus-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-34-persen.html](https://doi.org/10.1485/agustus-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-34-persen.html). Diakses pada tanggal 13 November 2018.

Serikat Pekerja Nasional. 2019. *Permasalahan Ketenagakerjaan Indonesia* (online). <https://spn.or.id/5-permasalahan-ketenagakerjaan-indonesia/>. Diakses pada tanggal 19 Juli 2019

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2011, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan

Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 154 Tahun 2015; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714).

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 253 Tahun 2013).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian Kerja Harian Lepas PT Sarimelati Kencana Tbk.