



PEMENUHAN HAK ATAS JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK) TERHADAP PEKERJA/BURUH

Raudhatun Salma

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala
Jl. Putroe Phang No. 1, Darussalam, Banda Aceh - 23111

Sanusi Bintang

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala
Jl. Putroe Phang No. 1, Darussalam, Banda Aceh – 23111

Abstrak - Pasal 29 sampai dengan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menentukan bahwa jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Perlindungan dapat diberikan oleh perusahaan melalui program jaminan sosial yang diikuti sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kenyataannya pekerja/buruh pada PT Socfindo Kebun Seunagan tidak mendapatkan perlindungan hak atas JKK sebagaimana yang ditentukan. Penulisan artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pelaksanaan program JKK terhadap pekerja/buruh, faktor penghambat pelaksanaan program JKK terhadap pekerja/buruh, dan upaya yang ditempuh oleh pekerja/buruh dan pihak terkait dalam pemenuhan hak atas JKK. Data di dalam penulisan artikel ini diperoleh dengan dua cara, yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan dengan mewawancarai responden dan informan. Sedangkan penelitian kepustakaan dilakukan dengan mempelajari buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Semua data yang terkumpul diolah dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan JKK terhadap pekerja/buruh pada PT Socfindo Kebun Seunagan tidak dilaksanakan sepenuhnya sebagaimana yang ditetapkan. Adapun faktor yang menyebabkan tidak dilaksanakan JKK terhadap pekerja/buruh dipengaruhi oleh faktor internal yaitu tidak adanya kontrak kerja tertulis antara pekerja dan perusahaan telah menyebabkan sulitnya memperoleh kepastian hubungan kerja, sedangkan faktor eksternal yaitu kurangnya pengawasan dari Dinsosnaker. Disarankan kepada PT Socfindo Kebun Seunagan agar membuat kontrak kerja secara tertulis dan mengikutsertakan seluruh pekerja ke dalam program JKK, kepada pekerja/buruh untuk menempuh upaya penyelesaian lain agar memperoleh hak mendapatkan program JKK, kepada Dinsosnaker Nagan Raya untuk melakukan pengawasan dan memberi sanksi terhadap perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program JKK.

Kata Kunci: pemenuhan, hak, jaminan kecelakaan kerja (jkk), pekerja/buruh

Abstract - Article 29 to Article 34 of Law No. 40 of 2004 on the National Social Security System determines that the Accident Insurance Nationally Organized based on the Principle of Social Insurance. Protection can be provided by the company through the Social Security Program Followed in accordance with article 4 paragraph 1 of Law No. 3 of 1992 on Workers Social Security. In fact the workers/laborers in PT Socfindo Garden Seunagan not get the protection of the right to work Accident Insurance as Specified. This thesis aims to explain the implementation of the work accident insurance program for workers/laborers, factors inhibiting the implementation of the work accident insurance program for workers/laborers, and the efforts made by the workers/laborers and related parties in the fulfillment of the right to work accident insurance. Data in writing this essay obtained in two ways, namely Field Research and Literature Research. Field research was conducted by interviewing respondents and informants. While the Research Literature conducted by studying books and legislation relating to the problems examined. All data collected was processed and analyzed qualitatively. The results showed that implementation of the work accident insurance to workers/laborers in PT Socfindo Garden Seunagan not fully implemented as prescribed. As for factors that cause is not carried out accident insurance for workers/laborers are influenced by Internal factors, namely the absence of a written employment contract between the worker and the company has led to difficulty in obtaining the certainty of employment, while external factors namely the lack of supervision of the social services workforce. Suggested to PT Socfindo Garden Seunagan to make a written employment contract and involve all workers in a work accident insurance program, to workers/laborers to pursue other remedies in order to obtain the right to work accident insurance program, to social services of manpower to supervise and impose sanctions against companies that do not engage employees in work accident insurance program.

Keywords: Fulfillment, Right, Accident Insurance, Workers/Laborers

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan ekonomi dan hukum mempunyai fungsi yang penting dalam menunjang kemajuan Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan tersebut diperlukan adanya faktor yang menunjang seperti modal, kekayaan alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Keberadaan tenaga kerja sebagai seorang manusia memiliki hak sama dengan manusia lainnya dalam hal mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil. Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Diharapkan tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, serta dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup lebih layak sebagai manusia. Untuk itu diperlukan perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan.¹

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud diselenggarakan dalam bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Jamsostek memberi kepastian jaminan dan perlindungan terhadap risiko sosial-ekonomi, yang ditimbulkan kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia.²

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang ada dalam setiap aktivitas perusahaan. Hal ini terutama pada pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik lebih banyak daripada aktivitas pemikiran. Risiko tersebut bisa berupa kecelakaan ringan hingga pada kecelakaan berat yang berakibat menimbulkan korban jiwa. Namun, mahalnya biaya pengobatan saat ini

¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta. 1996, hal 47.

² Sastrio Arismunandar, *Prospek dan Tantangan Terhadap Peran Jamsostek dalam Melindungi dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*, diakses melalui www.hukumonline.com pada tanggal 7 Juli 2015.

kadang tidak terjangkau oleh sebagian golongan masyarakat/pekerja. Akibatnya jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja untuk pekerja golongan rendah, risiko ini belum tertangani oleh perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan. Pada tahun 2011, muncul Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). JKK merupakan jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah dan memberikan penggantian biaya perawatan dan upah, santunan cacat dan santunan kematian akibat kecelakaan, dan santunan sakit akibat kerja atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. JKK diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 34 UU SJSN yang menetapkan bahwa jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Dalam kenyataannya belum semua tenaga kerja pada perusahaan telah terdaftar dalam program JKK dan telah terpenuhinya hak JKK sebagai salah satu program Jamsostek yang kini diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hal demikian terjadi misalnya pada PT Socfin Indonesia (PT Socfindo) Kebun Seunagan yang beralamat di Kabupaten Nagan Raya. PT Socfindo Kebun Seunagan merupakan salah satu unit usaha dari PT Socfindo Medan S.A. yang berada di Kabupaten Nagan Raya. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan *CPO (Crude Palm Oil)* dan *PK (Palm Kernel)*.

Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 10 dari 176 tenaga kerja pada perusahaan tersebut tidak terdaftar dalam program JKK dan sebanyak 5 tenaga kerja tidak terpenuhinya hak atas JKK ketika mengalami kecelakaan kerja. Hal demikian melanggar ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat analisis deskriptif. Apabila dilihat dari tujuannya termasuk ke dalam jenis penelitian yuridis empiris yaitu melakukan peninjauan ke lapangan (*field research*). Hal ini dilakukan agar mendapatkan data dan kebenaran mengenai

permasalahan yang akan diteliti, yakni dengan cara menyiapkan pertanyaan dan melakukan wawancara terlebih dahulu.

2. Sumber dan cara pengumpulan data

Penelitian yuridis empiris dilakukan melalui penelitian lapangan dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder, dimana untuk data sekunder mencakup studi kepustakaan (*library research*), dan data primer mencakup hasil wawancara yang dilakukan dengan mewawancarai pimpinan perusahaan PT Socfindo Kebun Seunagan, pekerja/buruh yang tidak terdaftar dalam JKK dan tidak terpenuhinya hak JKK, Kepala Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Nagan Raya, dan Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja (Dinsosnaker) Kabupaten Nagan Raya.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Socfindo Kebun Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

4. Populasi Penelitian

Populasi penelitian artikel ini meliputi semua pihak yang terlibat dalam proses pemenuhan hak atas JKK, yakni perusahaan PT Socfindo Kebun Seunagan Kabupaten Nagan Raya, pekerja/buruh yang tidak terdaftar dalam JKK dan tidak terpenuhinya hak JKK, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Nagan Raya, dan Dinas Sosial Tenaga Kerja (Dinsosnaker) Kabupaten Nagan Raya.

5. Cara Menganalisis Data

Semua data yang diperoleh baik melalui penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu penelitian dengan menghasilkan data yang tidak bisa diukur atau dinilai dengan angka secara langsung dan apa yang dikemukakan oleh responden dan informan akan dipelajari dan diteliti sebagai sesuatu yang utuh.

Penyusunan hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu berusaha memberikan gambaran secara nyata tentang kenyataan-kenyataan yang ditemukan dalam praktik dengan memaparkan hasil penelitian lapangan yang disertai uraian dasar hukum yang berlaku dan mengaitkannya dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dan saran dari seluruh hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Pemenuhan Hak atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Pelaksanaan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*. *Funded social security* yaitu jaminan yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Perlindungan pekerja/buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.

PT Socfindo Kebun Seunagan merupakan salah satu unit usaha dari PT Socfin Medan S.A. yang berada di Kabupaten Nagan Raya. Kebun ini bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan CPO (*Crude Palm Oil*) dan PK (*Palm Kernel*). Untuk mengolah kelapa sawit menghasilkan CPO dan PK, kebun ini telah memiliki pabrik kelapa sawit yang memiliki 4 tahap pengolahan, yaitu: pengangkutan buah ke pabrik, proses sterilisasi, proses press, dan proses ferifikasi. Bagian pengolahan di pabrik kelapa sawit PT Socfindo Kebun Seunagan memiliki 176 orang pekerja di bagian pengolahan. Dari sejumlah sektor perusahaan perkebunan, pabrik pengolah kelapa sawit tersebut telah menyerap begitu banyak tenaga kerja.

Mengingat beratnya risiko sosial yang dialami pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan seperti kecelakaan kerja dan keselamatan kerja, maka pihak perusahaan seharusnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh berupa jaminan sosial secara penuh. Pasal 19 ayat (2) UU Jamsostek menentukan bahwa dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial disebabkan adanya pentahapan kepesertaan, maka pengusaha wajib memberikan JKK kepada pekerjanya. Namun, pada kenyataannya pihak perusahaan PT Socfindo Kebun Seunagan tidak melaksanakan kewajibannya secara konsisten dan menyeluruh, mengingat masih terdapat sebagian pekerja/buruh yang tidak terdaftar dalam program JKK dan tidak terpenuhinya hak-hak JKK ketika mengalami kecelakaan kerja. Hal tersebut diakui oleh Kepala Bidang Pelayanan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Nagan Raya, Yanthony. Padahal menurutnya, tidak hanya pekerja tetap saja yang dapat ikut dalam program JKK tetapi Buruh Harian Lepas (BHL) juga dianjurkan. Hal ini disebutkan dalam Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) UU Jamsostek yang berbunyi : (1) Tenaga kerja yang

tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja (2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.³

Pelaksanaan dan perlindungan hak atas JKK bagi pekerja/buruh melalui jaminan sosial tidak diberikan oleh perusahaan PT Socfindo Kebun Seunagan. Alasannya karena yang dilakukan tidak terlalu berat dan berbahaya.⁴ Hal yang sama dikemukakan oleh Trisno Utomo bahwa perusahaan belum memberikan karena masih menganggap hal tersebut belum penting dan pekerjaan perlindungan hak dalam bentuk program BPJS Ketenakerjaan, salah satunya JKK kepada pekerjanya, karena sampai saat ini belum ada permasalahan yang besar yang dialami oleh pekerja pada saat melakukan pekerjaannya.⁵

Ada 2 (dua) kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja PT Socfindo Kebun Seunagan. Pertama, Kastam adalah supir truk yang mengangkut kelapa sawit ke pabrik mengalami kecelakaan kerja pada saat menaikkan buah ke damp truk, buah yang dinaikkan tiba-tiba menggelinding jatuh terkena pergelangan kaki kanan. Oleh karena kecelakaan tersebut Kastam tidak dapat bekerja selama 4 hari karena mengalami kaki bengkak dan luka tertimpa buah sawit. Akan tetapi, dalam kasus ini pihak PT Socfindo Kebun Seunagan tidak membayar biaya perawatan korban selama sakit dan Kastam menggunakan biaya sendiri untuk melakukan perawatan.⁶

Kedua, kasus yang dialami oleh Wagiman Sanir yang menderita kecelakaan kerja. Saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja melalui jalan yang biasa dilalui, Wagiman Sanir mengendarai sepeda motor mengalami kecelakaan kerja karena stang sepeda motor patah sehingga Wagiman Sanir terjatuh. Wagiman Sanir mengalami luka-luka dan harus dirawat di RSUD Kabupaten Nagan Raya sehingga menyebabkan tidak bisa bekerja selama 5 hari. Selama perawatan tersebut pihak perusahaan tidak membayar uang pengganti untuk pengobatan sehingga Wagiman Sanir menggunakan biaya sendiri untuk biaya perawatan dan berobat.⁷

³ Yanthony, Kabid Pelayanan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Nagan Raya, *Wawancara* Tanggal 16 Maret 2016.

⁴ Heru Darmawan, Pimpinan PT Socfindo Kebun Seunagan, *Wawancara* Tanggal 4 Maret 2016

⁵ Trisno Utomo, Staf Bagian Administrasi PT Socfindo Kebun Seunagan, *Wawancara* Tanggal 4 Maret 2016

⁶ Kastam, Pekerja PT Socfindo Kebun Seunagan, *Wawancara* Tanggal 20 Februari 2016

⁷ Wagiman Sanir, Pekerja PT Socfindo Kebun Seunagan, *Wawancara* Tanggal 20 Februari 2016

Terkait kasus yang dialami oleh pekerja tersebut, jelaslah bahwa pihak perusahaan PT Socfindo Kebun Seunagan tidak menjalankan kewajiban kepada pekerjanya. Hal ini sangat merugikan para pekerja beserta keluarganya karena harus menanggung risiko sendiri. Pasal 27 PP Nomor 44 Tahun 2015 menyebutkan setiap pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka bila terjadi risiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja wajib membayar hak-hak pekerja. Seharusnya perlindungan kepada pekerja wajib diberikan oleh setiap perusahaan karena dapat memberikan kenyamanan dan kepastian hukum bagi pekerja, meskipun pekerja bukan sebagai peserta JKK. Dalam hal ini Dinsosnaker tidak mengetahui permasalahan yang dialami oleh pekerja yang bekerja pada PT Socfindo Kebun Seunagan. Dalam hal ini pekerja tidak melaporkan permasalahan tersebut kepada pihak Dinsosnaker.⁸ Permasalahan tersebut merupakan suatu permasalahan hukum, karena PT Socfindo Kebun Seunagan sudah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Program JKK

Beberapa faktor penghambat yang dihadapi oleh PT Socfindo Kebun Seunagan dalam pelaksanaan program JKK bagi pekerja/buruh adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Perekrutan pekerja/buruh pada PT Socfindo Kebun Seunagan dilakukan tanpa adanya penyeleksian dan kontrak secara tertulis antara perusahaan dengan pekerja/buruh, sehingga tidak adanya ikatan dan perjanjian yang mendasar tentang perlindungan bagi pekerja/buruh.⁹ Pekerja pada PT Socfindo Kebun Seunagan bekerja tanpa diminta persyaratan, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa sebagian pekerja tidak ada perlindungan dan santunan yang diterima. Pada saat pekerja/buruh bekerja di perusahaan, seharusnya diberikan kontrak kerja secara tertulis yang didalamnya berisi perjanjian-perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan, salah satunya adalah pemberian hak bagi pekerja/buruh melalui program JKK BPJS Ketenagakerjaan, sehingga pekerja/buruh terjamin rasa aman disaat bekerja dan mendapat kepastian hukum.¹⁰

b. Faktor Eksternal

⁸ Helma, Kabid Tenaga Kerja Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nagan raya, *Wawancara* Tanggal 10 Maret 2016

⁹ Heru Darmawan, Pimpinan PT Socfindo Kebun Seunagan, *Wawancara* Tanggal 4 Maret 2016

¹⁰ Helma, Kabid Tenaga Kerja Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nagan Raya, *Wawancara* Tanggal 10 Maret 2016

Faktor eksternal yaitu pihak-pihak yang terkait dengan Jaminan Kecelakaan Kerja. Maksudnya faktor penyebab luar, yaitu yang berasal dari kelemahan pihak-pihak yang terkait dengan jaminan kecelakaan kerja. Pihak yang terkait tersebut adalah BPJS Ketenagakerjaan dan pihak Dinsosnaker menjadi kendala pihak perusahaan PT Socfindo Kebun Seunagan dalam pelaksanaan hak jaminan kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja/buruh nya.

Berdasarkan studi kepustakaan dan hasil wawancara dengan Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kabupaten Nagan Raya dan Kepala Dinsosnaker Kabupaten Nagan Raya, dapat diuraikan faktor-faktor eksternal penghambat pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap pelaksanaan program JKK dapat lebih diperinci sebagai berikut:

Pertama, Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

Kurangnya sosialisasi kepada masyarakat khususnya kalangan pengusaha dan pekerja pada PT Socfindo Kebun Seunagan Kabupaten Nagan Raya tentang UU BPJS mengakibatkan banyak pekerja/buruh yang belum mengetahui bahwa BPJS terdiri dari 2 (dua) program, yaitu BPJS Kesehatan untuk Jaminan Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk Jamsostek yang sangat penting untuk dilaksanakan. Dengan demikian, perlu terus dilakukan upaya pemberian pemahaman melalui sosialisasi yang efektif.¹¹

Kedua, Aparat Penegak Hukum

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Nagan Raya hanya memiliki 2 (dua) orang Pengawas Ketenagakerjaan, salah satunya telah memiliki legitimasi sebagai PNS Bidang Ketenagakerjaan. Jika dibandingkan dengan database jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Nagan Raya yang berjumlah 350 Perusahaan, hal ini tentu saja tidak cukup. Oleh karena itu ke depan perlu ditambah untuk meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan tersebut dan mengingat pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan merupakan kewajiban dari Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 176 UU Ketenagakerjaan.

Ketiga, Sarana dan Prasarana

Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinsosnaker Kabupaten Nagan Raya belum memiliki perlengkapan dan fasilitas transportasi berupa kendaraan dinas untuk melaksanakan tugas-tugas dan operasional kepengawasan sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan. Padahal lokasi-lokasi perusahaan yang merupakan objek pengawasan berada jauh dari kota dan sangat sulit ditempuh dengan angkutan umum. Ketiadaan perlengkapan dan fasilitas transportasi berupa kendaraan dinas khusus untuk pengawas ketenagakerjaan ini

¹¹ Yanthony, Kepala Bidang Pelayanan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Nagan Raya, *Wawancara* Tanggal 16 Maret 2016

menyebabkan pegawai pengawas lebih banyak bekerja di kantor daripada melakukan pengawasan ke lingkungan kerja perusahaan.¹²

Terakhir, Masyarakat dan Budaya

Kurangnya kesadaran masyarakat khususnya pekerja/buruh untuk melaporkan segala bentuk pelanggaran terhadap norma kerja. Dalam hal ini khususnya pelanggaran oleh pengusaha dalam hal kesengajaan tidak mengikutkan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan di lingkungan kerja mereka kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena pekerja merasa takut kehilangan pekerjaan bila nanti diketahui pengusaha melapor kepada pengawas ketenagakerjaan.¹³

3. Upaya yang Ditempuh oleh Pekerja/Buruh dan Pihak Terkait dalam Pemenuhan Hak atas JKK

Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan guna untuk meningkatkan kualitas tenaga pekerja/buruh dalam bidang produksi. Dalam pelaksanaan pembangunan, pekerja/buruh mempunyai peran yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya mewujudkan pengembangan dalam dunia usaha. Untuk itu, diperlukan adanya JKK terhadap pekerja/buruh guna untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama. Sejauh ini, pihak pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka hanya melalui upaya musyawarah untuk mufakat antara pekerja dengan pihak PT Socfindo Kebun Seunagan untuk menyelesaikan masalah ini.¹⁴

Upaya penyelesaian lain yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh untuk memperoleh haknya adalah sebagai berikut:

Pertama, melalui Lembaga Kerjasama Tripartit

Perundingan tripartit merupakan suatu perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh di luar pengadilan. Perundingan ini biasanya melalui mediasi dan konsiliasi yang menggunakan pihak ketiga dalam hal ini pemerintah melalui Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Nagan Raya. Lembaga kerjasama tripartit tertentu dapat menerbitkan keputusan bersama sesuai dengan kewenangan

¹² Helma, Kabid Tenaga Kerja Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nagan Raya, *Wawancara* Tanggal 10 Maret 2016

¹³ Kastam, Pekerja PT Socfindo Kebun Seunagan, *Wawancara* Tanggal 20 Februari 2016

¹⁴ Wagiman Sanir, Pekerja PT Socfindo Kebun Seunagan, *Wawancara* Tanggal 20 Februari 2016

yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, antara lain panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Forum mediasi difasilitasi oleh intitusi ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Nagan Raya kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan kedua pihak agar tercipta kesepakatan antara keduanya. Dalam hal terciptanya kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan mediator. Bila tidak tercapai kesepakatan mediator akan mengeluarkan anjuran. Sedangkan forum konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, konsiliator berusaha mendamaikan para pihak agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak tercapai kesepakatan, konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.¹⁵

Kedua, melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum. Bentuk perselisihan yang dapat diajukan kepada pengadilan ini adalah meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Pasal 117 dan Pasal 136 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Dari ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan wajib dilakukan, sedangkan penyelesaian melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan suatu hak. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Perselisihan perburuhan yang merupakan sengketa perdata, sudah seharusnya diadili oleh peradilan umum sejak dari awal. Namun, bagi pencari keadilan terutama pekerja, yang terpenting bukan pada institusi dan mekanisme penyelesaiannya, melainkan bagaimana hak-hak mereka dapat diperoleh secara wajar tanpa harus bersentuhan dengan keruwetan birokrasi dan calo keadilan. Kekhawatiran terhadap hal yang demikian adalah wajar, karena walaupun

¹⁵ Helma, Kabid Tenaga Kerja Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nagan Raya, *Wawancara* Tanggal 10 Maret 2016

telah dilakukan penyederhanaan institusi dan mekanisme, pengadilan hubungan industrial masih menggunakan Hukum Acara Perdata dalam pelaksanaan eksekusinya, baik eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial sendiri maupun eksekusi hasil mediasi dan konsiliasi yang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh para pihaknya. Dengan demikian, keberadaan pengadilan hubungan industrial yang diharapkan dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil, dan murah akan mampu merubah sikap pesimis dan anggapan masyarakat terutama pekerja bahwa berurusan dengan pengadilan adalah identik dengan ketidakpastian dan biaya mahal.

KESIMPULAN

Perusahaan belum sepenuhnya mendaftarkan pekerja/buruh ke dalam program JKK yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pendaftaran jaminan sosial berupa JKK oleh suatu 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.

Faktor penghambat pelaksanaan program JKK terhadap pekerja/buruh pada PT Socfindo Kebun Seunagan Kabupaten Nagan Raya dapat diklarifikasikan ke dalam faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas tidak adanya kontrak kerja tertulis antara perusahaan PT Socfindo Kebun Seunagan dengan para pekerja/buruh, dan tingkat pendidikan pekerja/buruh masih rendah. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas kurangnya sosialisasi peraturan perundang-undangan, kurangnya aparat penegak hukum, serta kurangnya sarana dan prasarana.

Sejauh ini upaya yang ditempuh oleh pihak pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka hanya melalui upaya musyawarah untuk mencapai mufakat antara pekerja/buruh dengan pihak PT Socfindo Kebun Seunagan untuk menyelesaikan masalah ini. Selain itu, upaya penyelesaian lain yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh untuk memperoleh haknya adalah melalui lembaga kerja sama dan melalui pengadilan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Salim, *Asuransi dan Manajemen Resiko*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998
Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
Agusfian Wahab, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993
Djoko Prakoso, *Hukum Asuransi Indonesia*, Rhimeta Cipta, Jakarta, 2002