

# **TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA ATAS PERAWATAN KESEHATAN DAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH (STUDI KASUS PT. SIMS, GROGOT, KALIMANTAN TIMUR)**

Jean Claudia, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia

Author Corresponding:  
Jean Claudia

---

## ***Abstract.***

*Indonesian employers should give priority to the well-being of their employees by establishing social security measures for labor. This entails guaranteeing a secure and salubrious work environment while fostering a spirit of cohesion and collaboration among employees. These endeavors align with the tenets of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Employers are unequivocally responsible for ensuring the safety and well-being of their employees. The responsibility is specified in Article 87, paragraph 1 of Law Number 13 Year 2003 on labor. Under this legislation, it is mandatory for all companies to implement a comprehensive occupational safety and health management system as an integral component of their overall management system. The objective of labor protection is to guarantee the safeguarding of workers' fundamental entitlements, ensuring equitable and unbiased treatment, free from any kind of discrimination. The objective is to enhance the well-being of employees and their families, while also considering the expansion of the business and the concerns of employers.*

*Keywords: liability, work accident, health care*

---

## **PENDAHULUAN**

Pekerjaan adalah tindakan terlibat dalam kegiatan produktif untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan individu dan keluarganya. Istilah "pekerja" biasanya digunakan dalam domain tenaga kerja dan ketenagakerjaan. Selain itu, istilah ini telah digunakan sejak masa penjajahan Belanda. Selama masa penjajahan Belanda, pekerja merujuk pada individu yang terlibat dalam pekerjaan fisik, seperti pekerjaan kasar, pengerjaan, atau pengawasan tugas-tugas pekerjaan kasar.

Istilah "tenaga kerja" mencakup semua orang yang memiliki kemampuan untuk terlibat dalam kegiatan produktif, seperti penciptaan komoditas dan jasa, dengan tujuan memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13

Tahun 2013, yang pada intinya menjelaskan bahwasannya ketika seseorang melakukan atau berjanji untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan uang atau tunjangan lainnya, maka orang tersebut disebut sebagai pekerja atau buruh. Tenaga kerja memainkan peran penting dalam mendorong kemajuan bangsa, oleh karena itu sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja dengan cara yang sesuai dengan martabat manusia.<sup>1</sup>

Pemilik usaha memanfaatkan banyaknya peluang usaha di masyarakat, terutama yang dapat diakses pada malam hari, untuk merekrut tenaga kerja. Tenaga kerja yang dibutuhkan adalah sama untuk laki-laki dan perempuan. Namun, tidak demikian halnya dengan laki-laki dan perempuan, karena perempuan lebih rentan melakukan pekerjaannya di malam hari dan melakukan tindak kriminal yang berpotensi merugikan para pekerja. Dalam hal hubungan kerja, hubungan antara buruh dan majikan berbeda karena hubungan tersebut dapat dilakukan secara bebas. Namun, kedudukan sosial ekonomi antara buruh dan pengusaha berbeda, dimana buruh merupakan pihak yang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik berupa kebutuhan primer maupun sekunder. Pekerjaan tersebut harus mematuhi ketentuan yang berlaku pada setiap perusahaan yang ada dan diatur oleh pemilik usaha.

Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup> Hal ini menandakan bahwa setiap individu mempunyai hak untuk bekerja dan memperoleh penghasilan yang memuaskan demi kemajuan umat manusia. Agar pekerja dapat menjadi produktif dan mendapatkan mata pencaharian, penting bagi mereka untuk menjaga kesehatan yang prima dan memiliki akses terhadap langkah-langkah keselamatan kerja. Setiap pekerja berhak atas perlindungan saat melakukan tugasnya untuk meningkatkan dan mencapai keselamatan dan kesehatan kerja. Pada hakikatnya, ketiadaan keselamatan dan kesehatan kerja bukan semata-mata akibat dari beban alat produksi atau peralatan kerja itu sendiri, tetapi juga perlakuan terhadap pengrajin oleh pengusaha yang ditandai dengan tingkat kesewenang-wenangan yang tidak manusiawi. Hal inilah yang menjadi penyebab tingginya angka kecelakaan kerja dan menurunnya kesehatan pekerja.

Tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan mempromosikan keadilan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi apa pun. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan

---

<sup>1</sup> Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2016) halaman 1.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, hal.76

kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, dengan tetap mempertimbangkan pertumbuhan sektor bisnis dan kepentingan pengusaha. Perundang-undangan dan kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja Naskah ini mengacu pada UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan yang diterapkan di sektor ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Jaminan kesehatan adalah jenis asuransi yang bertujuan untuk mengatasi dan mencegah terjadinya masalah kesehatan yang memerlukan evaluasi, perawatan, dan/atau perhatian medis, seperti kehamilan dan persalinan. Tujuan dari perawatan kesehatan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memungkinkan kinerja yang optimal dari tanggung jawab, dan merupakan inisiatif kesehatan dalam domain penyembuhan. Akibatnya, biaya untuk upaya penyembuhan cukup besar dan dapat membebani masyarakat. Oleh karenanya, sangat penting untuk memprioritaskan upaya-upaya yang bertujuan untuk melampaui kapasitas masyarakat dengan mengimplementasikan program jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja memainkan peran yang semakin signifikan dalam kemajuan negara mereka karena mereka menghadapi berbagai risiko, kewajiban, dan masalah.

Dengan itu, sangat penting untuk memberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan bagi mereka untuk menumbuhkan rasa aman di tempat kerja. Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) menjamin bahwa para pekerja mempunyai hak untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang layak, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, atau afiliasi politik. Perlindungan ini juga berlaku bagi para penyandang disabilitas, untuk memastikan bahwa mereka diperlakukan secara setara. Menurut Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan untuk memberi hak dan tanggung jawab kepada pekerja tanpa diskriminasi apa pun berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, atau afiliasi politik.<sup>4</sup>

Pasal 86 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan yang pada intinya keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan untuk melindungi pekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi kesejahteraan dan keamanan pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan kerja, memberikan perlindungan sosial bagi pekerja, mengelola risiko di tempat kerja, mendorong kesehatan yang baik, serta menawarkan dukungan dan layanan rehabilitasi. Perusahaan dan pemerintah dapat secara proaktif mengatasi kemungkinan kesulitan dalam interaksi kerja dengan menerapkan peraturan yang diperlukan

---

<sup>3</sup> Abdul Rachmad Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, hal. 67

<sup>4</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hal. 60.

dan program kerja yang efektif, seperti program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).<sup>5</sup>

Tujuan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

1. Untuk mencapai kesejahteraan maksimum bagi semua individu dalam angkatan kerja, yang mencakup pekerja, petani, nelayan, pegawai negeri, dan mereka yang berwiraswasta;
2. Untuk menghindari dan meniadakan penyakit dan kecelakaan akibat kerja, serta meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja, menghilangkan kelelahan, dan meningkatkan kegembiraan dan kebahagiaan di tempat kerja.

Pemberi kerja diwajibkan untuk memenuhi kewajibannya terkait kecelakaan kerja, termasuk memberikan hak-hak terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Selain itu, pemberi kerja juga berkewajiban untuk mendaftarkan karyawannya ke dalam program asuransi layaknya Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Tujuan dari inisiatif keselamatan dan kesehatan kerja ialah guna menjamin keamanan dan kesejahteraan karyawan dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sosial yang berkaitan dengan pekerjaan, menangani bahaya di tempat kerja, mendorong kesejahteraan, dan memberikan layanan perawatan dan rehabilitasi. Sesuai dengan Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan pada mengintegrasikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ke dalam sistem manajemen secara keseluruhan merupakan persyaratan wajib bagi semua perusahaan. Memasukkan sistem untuk mengelola keselamatan dan kesehatan kerja ke dalam kerangka kerja manajemen yang lebih besar dari organisasi merupakan hal yang penting. Sistem ini mencakup kerangka kerja, perencanaan strategis, pelaksanaan, tugas, protokol, operasi, dan aset yang diperlukan untuk pembuatan, pelaksanaan, pencapaian, penilaian, dan keberlanjutan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Fokus dari manajemen risiko kerja adalah untuk secara efektif memitigasi dan meminimalkan potensi bahaya dan bahaya yang terkait dengan aktivitas kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan bermanfaat. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan mempromosikan keadilan dan non-diskriminasi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka. Hal ini dilakukan dengan tetap mempertimbangkan kemajuan bisnis dan kepentingan pengusaha.

Sejumlah perusahaan multinasional telah terlibat dalam ekstraksi batu bara dan mineral dari daerah Tanah Grogot di Kalimantan Timur selama satu

---

<sup>5</sup> AJSI, 2005, Asuransi/Jaminan Sosial di Indonesia, Komunika Jaya Pratama, Jakarta, hal. 95.

dekade terakhir. PT Sims adalah salah satu perusahaan tersebut. Sejumlah besar penduduk setempat dipekerjakan oleh perusahaan untuk bekerja di tambang batu bara di daerah tersebut. Untuk memaksimalkan area tambang yang luas dan terbuka, alat berat seperti ekskavator digunakan. Penggunaan alat berat ini menimbulkan kekhawatiran serius tentang keselamatan pekerja.

Pada tahun 2009 dan 2011, kecelakaan kerja terjadi di PT Sims Jaya Kaltim sebanyak 4 kali, menurut statistik kecelakaan kerja yang disediakan oleh Jamsostek cabang Balikpapan. Secara teknis, kecelakaan kerja disebabkan oleh kesalahan manusia atau peralatan yang rusak, termasuk rem yang tidak berfungsi dengan baik pada kendaraan. Secara khusus, UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) terutama mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja. Setiap perusahaan yang mempunyai 10 orang karyawan atau lebih dengan gaji bulanan sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) atau lebih, wajib mendaftarkan karyawannya ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Setidaknya ada empat program Jamsostek yang disebutkan dalam Pasal 6 UU No. 3 Tahun 1992. Keempat program tersebut adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Menurut Pasal 29 (1) UU No. 3 tahun 1992, menjelaskan yang pada intinya pengusaha dapat dikenakan denda hingga Rp. 50.000.000,00 atau hukuman kurungan maksimal 6 bulan jika mereka tidak berpartisipasi pada program jaminan sosial tenaga kerja atau lalai dalam membayar iuran yang diwajibkan sebagaimana ditentukan oleh badan penyelenggara yang bertindak sebagai penanggung. Kecelakaan kerja bukanlah kejadian yang terjadi secara acak, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun, hal ini tidak berarti bahwa kecelakaan kerja tidak dapat dihindari dan tidak dapat dicegah. Oleh karena itu, sangat penting untuk memeriksa faktor-faktor yang mendasari yang berkontribusi terhadap kecelakaan dan menyusun strategi untuk mengurangi dan mencegahnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis sosiologis, yang merupakan salah satu bentuk penelitian empiris. Tujuannya adalah untuk memeriksa dan menilai tanggung jawab hukum perusahaan atas insiden di tempat kerja yang melibatkan pekerja atau buruh. Pendekatan yuridis sosiologis digunakan untuk menganalisis masalah ini dari perspektif hukum, khususnya berfokus pada peraturan perundang-undangan dan teori-teori mengenai tanggung jawab hukum perusahaan. Teknik ini juga melibatkan penelitian primer dengan perusahaan dan instansi terkait. Penelitian ini akan menyajikan analisis komprehensif mengenai pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, tantangan yang dihadapi perusahaan dalam

memenuhi kewajibannya terhadap pekerja, dan langkah-langkah yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kewajiban tersebut. Penelitian ini menawarkan penjelasan yang obyektif dan berbasis bukti mengenai berbagai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, khususnya kewajiban hukum perusahaan pertambangan terhadap pekerjanya, dengan menggunakan metodologi deskriptif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Tanggung jawab pengusaha atas perawatan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja/buruh**

Menurut hukum, perusahaan melalui dewan direksi, bertanggung jawab atas kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Secara standarnya, adalah tugas para pemimpin perusahaan untuk memastikan bahwa para pekerja aman. Tugas tersebut tidak hanya mencakup membayar kerugian akibat kecelakaan, tapi memastikan juga bahwa pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan masih bisa melaksanakan pekerjaannya. Kecelakaan di tempat kerja berdampak buruk bagi pekerja dan perusahaan, sehingga segala upaya harus dilakukan untuk menghindarinya. Jika kecelakaan terjadi, perusahaan seharusnya bertanggung jawab atas apa yang terjadi. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan pekerja mereka aman dan sehat, baik secara mental maupun fisik. Untuk melindungi hak-hak pekerja, sistem untuk mengelola kesehatan dan keselamatan di tempat kerja harus dikaitkan dengan sistem untuk menjalankan bisnis.

Menurut Pasal 100 UU No. 13 Tahun 2003, Pengusaha bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja dan keluarganya memiliki akses ke fasilitas kesejahteraan. Kemampuan perusahaan dan kebutuhan pekerja/buruh harus diperhitungkan dalam menyediakan fasilitas kesejahteraan yang seperti dijelaskan pada ayat (1). Jenis dan skala fasilitas kesejahteraan ditetapkan dengan peraturan pemerintah sesuai dengan apa yang dibutuhkan pekerja/buruh serta juga kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2).<sup>6</sup>

Untuk menjamin perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan, Pemerintah telah menetapkan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Persyaratan tersebut antara lain memiliki paling sedikit sepuluh orang pekerja dan mengeluarkan biaya paling banyak satu juta rupiah per bulan untuk membayar upah pekerja. Pekerja adalah penerima manfaat dari jaminan sosial tenaga kerja yang layaknya didefinisikan pada Pasal 6. Bahaya

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika: Jakarta. hlm. 124

sosial dapat terjadi dalam bentuk peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya pendapatan pekerja yang melakukan pekerjaan pada waktu yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi pengusaha untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta meningkatkan ketenangan di tempat kerja.

Untuk mengatasi dan mencegah masalah kesehatan, termasuk kehamilan dan persalinan, pertanggungan perawatan kesehatan dirancang untuk memeriksa, mengobati, dan memberikan perawatan. Salah satu tujuan utama perawatan kesehatan adalah untuk membuat pekerja lebih efisien sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ini adalah inisiatif kesehatan yang berfokus pada rehabilitasi. Oleh karena itu, adalah tepat untuk mencoba melampaui kapasitas masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja, karena upaya pemulihan membutuhkan sumber daya yang tidak sedikit dan akan menjadi beban.<sup>7</sup>

Peningkatan (motivatif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan rehabilitasi (rehabilitatif) merupakan bagian dari pemeliharaan kesehatan kerja yang masih wajib diberikan oleh pengusaha. Oleh karena itu, diyakini bahwa kondisi kesehatan pekerja yang optimal dapat dicapai sebagai potensi pertumbuhan produktivitas. Setiap orang dalam angkatan kerja, termasuk keluarga mereka, membutuhkan asuransi kesehatan. Asuransi kesehatan karyawan adalah inisiatif kesehatan di sektor pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dengan memungkinkan pekerja berfungsi secara maksimal.

Sesuai dengan hal berikut, layanan kesehatan dijamin oleh Peraturan Presiden No. 19/2016, yang mengubah Peraturan Presiden No. 12/2013 (Pasal 22), yakni Pertama, perawatan primer; kedua, perawatan medis khusus; dan ketiga, perawatan medis tambahan yang dianggap perlu oleh menteri. Secara umum, dalam hal jaminan pemeliharaan kesehatan, ada tiga cara utama untuk membayar layanan medis: restitusi terbatas, layanan medis langsung, dan tenaga medis.

Pekerja/buruh yang bekerja menghadapi bahaya sakit atau terluka saat bekerja. Memiliki asuransi kecelakaan kerja untuk mengkompensasi kesulitan keuangan yang mungkin timbul sebagai akibat dari kematian atau cacat yang diderita saat bekerja, apakah itu cedera fisik atau mental. Jaminan atau santunan hanya diberikan pada kasus cacat mental permanen yang membuat pekerja tidak mampu bekerja lagi. Hal ini disebabkan karena penyakit mental akibat

---

<sup>7</sup> Gunawi Kastapoetra, dkk, 2005, Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, Alumni, Bandung, hal. 56.

kecelakaan kerja bersifat sangat subjektif, sehingga sulit untuk menilai tingkat kecacatannya.<sup>8</sup>

Kompensasi pekerja adalah jenis kompensasi yang ditawarkan pada karyawan yang menderita kecelakaan di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memberikan kompensasi finansial kepada pekerja atau keluarganya dalam bentuk ganti rugi. Kompensasi ini biasanya dibayarkan setiap bulan, dengan tujuan untuk memastikan bahwa pekerja atau keluarga mereka dapat memenuhi sebagian biaya hidup mereka secara berkelanjutan. Kompensasi juga dapat dibayarkan secara berkala dalam satu kali pembayaran sekaligus. Tujuannya adalah mendorong tindakan positif untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

PT Sims bertugas untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja atas kecelakaan kerja yang terjadi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang meliputi UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan temuan penulis, kecelakaan kerja yang melibatkan karyawan PT Sims terutama terjadi pada saat pengangkutan menuju lokasi tambang. Menurut definisi kecelakaan kerja dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pada intinya menjelaskan bahwasannya istilah "kecelakaan kerja" mengacu pada kecelakaan yang terjadi ketika seseorang sedang bekerja, baik di kantor maupun di perjalanan.

Tanggung jawab pemberi kerja, yang dilakukan oleh PT Sims, diuraikan pada Pasal 14 UU No. 1 Tahun 1970. Perusahaan dan pengusaha wajib mempersiapkan alat perlindungan diri bagi pekerja yang akan bekerja di lokasi tambang untuk mematuhi peraturan keselamatan kerja. Seluruh karyawan dan manajemen PT Sims telah melakukan analisis terhadap Pasal 14 tersebut baik di kantor maupun di lokasi tambang. Pasal 10 UU No. 3 Tahun 1992 menguraikan tanggung jawab pemberi kerja terkait pemberlakuan jaminan kecelakaan kerja.

Menurut pasal ini, pengusaha diwajibkan untuk segera memberitahukan kepada Kementerian Tenaga Kerja dan otoritas pengawas terkait dalam waktu 48 jam jika terdapat kecelakaan kerja yang menyangkut karyawannya. Kegagalan untuk mematuhi jangka waktu hukum ini akan menghambat proses klaim. Pemberi kerja harus segera memberitahu Kementerian Tenaga Kerja dan badan penyelenggara dalam waktu 48 jam setelah pekerja yang terluka dinyatakan sembuh secara medis oleh dokter yang merawat. Pemberi kerja memiliki kewajiban hukum untuk memastikan kesejahteraan dan melindungi hak-hak pekerja yang terkena dampak kecelakaan kerja hingga mereka

---

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, 2013. Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia. RajaGrafindo: Jakarta, hlm. 132

mendapatkan tunjangan yang menjadi haknya dari pihak yang berwenang. PT Sims segera mematuhi ketentuan Pasal 10 dengan melaporkan kecelakaan kerja yang dialami Tn. Arifin dan Tn. Nur Alamsyah kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Grogot dan Kantor Cabang PT Jamsostek Balikpapan. PT Sims segera melakukan tindakan ini setelah menerima laporan kecelakaan dari para korban.

Pengusaha bertanggung jawab untuk membayar jaminan kecelakaan kerja. Pengusaha bertanggung jawab untuk mendaftarkan pekerjaannya ke sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sebagai akibatnya, pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja jika terjadi kecelakaan kerja. Kewajiban ini dimulai ketika pekerja memasuki prosedur perawatan dan terus berlanjut hingga pekerja tersebut dinyatakan sembuh total. Berdasarkan Pasal 20 ayat (1), PT Sims wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam program Jamsostek. Manajemen PT Sims menegaskan bahwa semua pekerja telah terdaftar dalam Jamsostek sejak mereka menandatangani kontrak kerja dengan perusahaan. Hal ini memastikan bahwa, jika terjadi kecelakaan kerja, semua iuran akan ditanggung oleh PT Sims. 8 Bapak Arifin mengalami kecelakaan kerja ketika dalam perjalanan pulang pergi dari kantor ke rumah, yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk bekerja selama 30 hari. Meskipun demikian, manajemen PT Sims tetap memberikan santunan kepada korban.

Pasal 18 (1) sampai (5) UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial menetapkan bahwa pekerja dan pengusaha wajib berpartisipasi dalam program jaminan sosial. Pengusaha diwajibkan untuk menyimpan catatan informasi yang komprehensif mengenai pekerja dan keluarganya, termasuk rincian seperti upah dan kecelakaan kerja di dalam perusahaan. Perusahaan wajib melaporkan data ini kepada instansi terkait, PT Jamsostek, sebagai bagian dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jika perusahaan tidak mendaftarkan pekerjaannya dalam program Jamsostek dan pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja, maka perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja yang bersangkutan. PT Sims telah memenuhi kewajiban pemberi kerja yang diuraikan dalam Pasal 18 (1) sampai (5) dengan mendaftarkan seluruh pekerjaannya ke dalam program Jamsostek, sehingga menjamin perlindungan hak-hak pekerja.

Pasal 20 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 menjelaskan pada intinya jika seorang karyawan mengalami cedera dan tidak dapat bekerja untuk waktu yang lama, adalah kewajiban pemberi kerja untuk tetap membayar gaji mereka sampai mereka dapat kembali bekerja. Karyawan yang mengalami cedera di tempat kerja wajib melakukan hal ini. PT Sims berkewajiban untuk tetap membayar gaji pekerja yang mengalami cedera, seperti Bapak Arifin dan Bapak Nur Alamsyah, meskipun mereka tidak bisa bekerja karena cedera yang dialaminya.

## **Kendala yang dihadapi PT Sims serta upaya yang dilakukan untuk bertanggung jawab terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja**

Kantor Jamsostek di Kota Balikpapan terletak cukup jauh dari Tambang Pasir, lokasi penambangan PT Kideco, subkontraktor nya PT Sims, dan perusahaan-perusahaan tambang lainnya. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, laporan tertulis harus disampaikan oleh perusahaan dan korban selambat-lambatnya 2x24 jam atau 2 hari setelah terjadinya kecelakaan kerja. Kelalaian dalam menyampaikan laporan tertulis akan mengakibatkan korban tidak dapat mengajukan klaim JKK.

Jamsostek dan perusahaan telah sering menghimbau para pekerja untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, dan Jamsostek juga menghimbau kepada perusahaan untuk segera melapor kepada Jamsostek apabila terjadi kecelakaan kerja. Namun demikian, dalam skenario ini, perusahaan sering melakukan mutasi atau reorganisasi bagian klaim, sehingga mengharuskan Jamsostek untuk memberikan bimbingan kepada bagian klaim sekali lagi. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa korban kecelakaan kerja dapat mengajukan klaim kepada Jamsostek jika terjadi kecelakaan kerja.

Kelonggaran yang diberikan oleh Jamsostek Cabang Balikpapan apabila terjadi musibah yang menimpa karyawan PT Kideco dan PT Sims. Sims, jika terjadi kecelakaan kerja yang menimpa pekerja dari salah satu perusahaan tersebut, Jamsostek yang diwakili oleh Bapak Rudi memberikan kemudahan dalam proses pemberian santunan. Jika kecelakaan kerja terjadi saat malam hari, korban diwajibkan untuk membuat laporan tertulis dalam waktu 24 jam, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jamsostek Balikpapan memberikan keringanan dengan memperbolehkan pelaporan kecelakaan kerja dilaksanakan melalui telepon dan email, meskipun jarak antara Tambang Pasir dan Kota Balikpapan cukup jauh.

Upaya untuk membantu orang-orang yang terlibat dalam insiden terkait pekerjaan termasuk Kantor Unit Penghubung (KUP). Perusahaan seperti PT Kideco dan PT Sims, yang beroperasi di Kota Balikpapan, menyukai kemudahan yang diberikan oleh KUP karena mereka tidak perlu lagi membuat laporan tertulis untuk kecelakaan kerja. Laporan dari kantor cabang Jamsostek Kota Balikpapan difasilitasi oleh Kantor Unit Penghubung yang bekerja sama dengan KUP. KUP di Kota Grogot, Kalimantan Timur, adalah tempat yang dituju untuk menangani kecelakaan kerja yang melibatkan karyawan PT Sims dan PT Kideco. Namun untuk mendapatkan uang kembali, maka tetap harus datang ke kantor cabang Jamsostek Kota Balikpapan.

Dalam wawancara dengan Bapak Rudi, salah seorang staf Jamsostek Kota Balikpapan, beliau menyatakan bahwa perusahaan sering melakukan sosialisasi kepada manajemen dan perwakilan pekerja setiap tahunnya untuk mengurangi atau menekan angka kecelakaan kerja di lokasi tambang. Jamsostek

melakukan sosialisasi setiap tahun karena seringnya terjadi mutasi atau pergantian personil atau posisi dalam organisasi. Oleh karena itu, Jamsostek harus cermat dalam melakukan sosialisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarga mereka dengan cara yang adil dan tidak diskriminatif, sekaligus memungkinkan bisnis untuk berkembang dan pengusaha untuk mengejar kepentingan mereka. Karena pemerintah bertanggung jawab untuk membuat peraturan dan regulasi, termasuk yang berkaitan dengan keselamatan kerja, maka pemerintah berkewajiban untuk mengawasi pelaksanaannya dan menjatuhkan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang tidak melaksanakannya. Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa setiap perusahaan harus mengintegrasikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ke dalam sistem manajemennya, dengan demikian memikul tanggung jawab atas perlindungan pekerja.

Lingkungan kerja yang bebas risiko bagi karyawan adalah tujuan penting dari program keselamatan kerja, yang bertujuan untuk mengurangi kemungkinan cedera di tempat kerja dan, dengan demikian, meningkatkan output per pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka mempunyai akses ke asuransi kecelakaan kerja. Jika seorang pekerja mengalami kecelakaan dalam perjalanan ke tempat kerja, saat sedang bekerja, atau ketika mereka pulang kerja dan menjadi tidak sehat karena penyebab yang berhubungan dengan pekerjaan, asuransi kecelakaan kerja dapat membantu membayar tagihan medis dan biaya rehabilitasi. Selain itu, perusahaan harus menawarkan perawatan kesehatan kerja kepada karyawan mereka, yang mencakup inisiatif untuk meningkatkan kesehatan, menghindari cedera, mengobati kondisi yang sudah ada, dan membantu rehabilitasi (rehabilitatif). Dengan demikian, perusahaan memandang pencapaian kesehatan yang sempurna sebagai peluang pertumbuhan.

Disarankan agar perusahaan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja untuk mengurangi terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Hal ini bisa dicapai dengan secara konsisten menginformasikan kepada pekerja tentang pentingnya dan keuntungan dari upaya keselamatan dan kesehatan kerja, seperti cara mengoperasikan peralatan, APD, dan mesin dengan benar. Penting juga bagi perusahaan untuk meningkatkan program K3 mereka dan memastikan bahwa karyawan mereka memahami dasar-dasar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Setiap perusahaan harus diawasi dengan lebih baik oleh pemerintah dan Badan Pengawas Ketenagakerjaan karena mereka mengadopsi JAMSOSTEK.

Banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi karena masih banyak perusahaan yang belum memenuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. Bagaimanapun juga, jaminan sosial bagi pekerja adalah hak yang mendasar. Pemenuhan hak ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, pemerintah dan pekerja itu sendiri. Dengan bersikap metodis dan hati-hati serta sesuai dengan prosedur standar, pekerja dapat memastikan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mendapat prioritas utama.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hal. 60.
- Abdul Rachmad Budiono, 2011, Hukum Perburuhan, Indeks, Jakarta, hal. 67
- AJSI, 2005, Asuransi/Jaminan Sosial di Indonesia, Komunika Jaya Pratama, Jakarta, hal. 95.
- Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, hal.76
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika: Jakarta. hlm. 124
- Gunawi Kastapoetra, dkk, 2005, Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, Alumni, Bandung, hal. 56.
- Wijayanti Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta, Sinar Grafika, 2016) halaman 1.
- Zaeni Asyhadie, 2013. Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia. RajaGrafindo: Jakarta, hlm. 132