

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP  
PENYELENGGARAAN PROGRAM  
JAMINAN KECELAKAAN KERJA  
BERDASARKAN PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2023<sup>1</sup>**

Oleh :  
**Natasha Michele Ulag<sup>2</sup>**  
**Ronald J. Mawuntu<sup>3</sup>**  
**Sarah D. L. Roeroe<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan hukum terhadap penyelenggaraan program jaminan kecelakaan dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1. kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 penegakannya wajib dan harus diperhatikan. Dengan adanya penegakan hukum maka pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang- undang yang termasuk hak dan upah yang layak, kondisi kerja yang aman dan sehat serta perlindungan dari diskriminasi dan kesejahteraan pekerja/buruh secara keseluruhan. Para penegak hukum dalam telaksananya penegakan hukum melakukan tugas mereka dalam pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan atau pemberi kerja, termasuk memastikan telah didaftarkannya pekerja dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan membayar iuran secara teratur. 2. Implementasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja, sangat memberikan keuntungan besar bagi pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaan mereka. Program Jaminan Kecelakaan kerja memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, mencakup biaya perawatan medis, santunan cacat tetap, santunan kematian. Upaya yang diperlukan dan implementasinya, melakukan sosialisasi secara rutin kepada pekerja dan perusahaan mengenai manfaat dan prosedur klaim jaminan kecelakaan kerja. Dan tentunya harus adanya peningkatan pengawasan yang lebih ketat terhadap Perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan jaminan kecelakaan kerja.

**Kata Kunci:** Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Perlindungan dan keselamatan kerja bagi para pekerja sangat dibutuhkan agar supaya dalam menjalankan tugas pekerjaan aman dan dilindungi, tentunya pemerintah harus berupaya dalam memberikan regulasi. Salah satu regulasi dan upaya tersebut adalah dengan penerbitan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah ini tentunya sangat berdampak baik bagi para pekerja karena bertujuan memberikan perlindungan jaminan sosial bagi Peserta yang mengalami risiko Kecelakaan Kerja. Pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian : (1) Program JKK dan JKM diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Jadi sesuai isi dari Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2023, bahwa program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.<sup>5</sup> Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) menegaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan ialah suatu program negara yang menyelenggarakan jaminan kecelakaan kerja (JKK), Jaminan kematian (JKM), Jaminan hari tua (JHT) serta jaminan pensiun.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat (1) menyatakan bahwa; Setiap Pekerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan Kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>6</sup>

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan kesejahteraan dan keamanan dalam bekerja. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) bagian (a) tentang Ketenagakerjaan, mengatakan setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang tidak akan terlepas dari sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak hanya sangat penting bagi pekerja namun

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010154

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2023

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

keselamatan dan Kesehatan kerja menentukan produktivitas suatu pekerjaan. Perusahaan perlu melaksanakan program keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Berbagai faktor yang menyebabkan kecelakaan di tempat kerja diantaranya: kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, peralatan kerja dan perlengkapan kerja yang tidak tersedia ataupun tak layak. Untuk melindungi diri agar terhindar dari bahaya kecelakaan kerja, tenaga kerja/buruh membutuhkan Alat Pelindung Diri (APD). Namun, kenyataannya implementasi hukum ketenagakerjaan yang mengatur kesejahteraan pekerja tidak selalu berjalan baik di lapangan. Banyak Perusahaan yang masih mengabaikan standar kesejahteraan pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada, baik yang menyangkut upah, jaminan sosial, jaminan Kesehatan, maupun kondisi kerja yang layak.<sup>7</sup>

Dengan masih terdapatnya pelanggaran hak yang diperbuat oleh perusahaan terhadap pekerjanya terkait hak dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Contohnya dalam kasus antara Khalifaturasidah dan PD. Candra & PT. Multidepo Putusan Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 tentang hak buruh meninggal dunia sebagai akibat dari kecelakaan kerja sebab tidak dipenuhi haknya oleh pemberi kerja. Perselisihan berawal dari pihak PT. Multidepo melakukan PHK terhadap suaminya almarhum Kamaru Zaini yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja yakni kakinya tertusuk paku ketika melakukan pekerjaan mengangkat barang PT. Multidepo bahwa ternyata suaminya mengalami tetanus dan akhirnya meninggal dunia.

Almarhum sangat diperlukan dan merupakan pekerja yang rajin dan jujur sehingga selalu dibawa jika Iwan Koniman selaku owner membuka usaha baru. Almarhum bekerja sebagai supir dan dianggap sebagai keluarga serta pembayaran gaji/upah diberikan setiap minggunya sebesar Rp. 600.000, namun pada pertemuan pertama belum ada kesepakatan. Dalam pertemuan bipartite Iwan Koniman selaku owner mengatakan bahwa almarhum Kamaru Zaini dianggap sebagai keluarga. Apabila menganggap sebagai keluarga yang telah bekerja lama tentunya Iwan Koniman sebagai owner seharusnya memberikan hak-

haknya kepada almarhum karena yang memiliki kekuasaan seharusnya dipenuhi terkait hak almarhum, namun ternyata hanya ucapan belaka dan tidak ada kepastian tentang hak almarhum oleh Iwan Koniman. Dari kejadian tersebut, korban mengalami kerugian materiil dikarenakan sebelumnya Perusahaan tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja sehingga korban tidak dapat memperoleh Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja yang seharusnya diperoleh oleh pekerja. Kemudian, perjanjian kerja yang dilakukan diantara kedua pihak adalah perjanjian kerja lisan (tidak tertulis).<sup>8</sup>

Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian mendefinisikan. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan atau pelayanan Kesehatan yang diberikan pada peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>9</sup>

Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian membagi kepesertaan menjadi dua yakni, peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta bukan penerima upah. Klasifikasi pertama yakni peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja yang dimaksud ialah pekerja yang bekerja di bawah naungan pemberi kerja dalam suatu perusahaan atau tempat kerja dimana pemberi kerja bukan merupakan seseorang penyelenggara negara<sup>10</sup>. Sedangkan klasifikasi yang kedua ialah peserta bukan penerima upah merupakan si pemberi kerja itu sendiri maupun pekerja yang tidak berada dalam naungan seorang pemberi kerja dalam suatu Perusahaan atau tempat kerja.<sup>11</sup>

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penegakan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 terhadap penyelenggara program jaminan kecelakaan kerja?
2. Bagaimana implementasi program jaminan kecelakaan kerja dalam konteks kepatuhan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023?

## C. Metode Penelitian

<sup>7</sup> Vivy Cindy, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan" Jurnal Prisma Hukum, Vol.9 No.1 (2025), Hal 2.

<sup>8</sup> Erdian Okta Bima Dewangga, "ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1049K/PDT.SUS-PHI/2023 TENTANG HAK PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA AKIBAT KECELAKAAN KERJA", Surabaya ; Erdianokta, Hal.208-209.

<sup>9</sup>Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

<sup>10</sup> Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

<sup>11</sup>Pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum yang bersifat normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Penegakan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Terhadap Program Jaminan Kecelakaan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 menjadi suatu landasan hukum yang mengatur tentang Jaminan Kecelakaan Kerja. Dengan diaturnya Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 yang di ambil oleh pemerintah Indonesia, memberikan perlindungan bagi para pekerja/buruh yang menjalankan kerja mereka dan juga memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan jaminan yang memadai saat mengalami kecelakaan kerja, menciptakan lingkungan yang sehat, serta mendorong kesadaran kolektif tentang pentingnya keselamatan kerja. Dengan adanya Peraturan Pemerintah ini mendorong kesadaran dari pekerja dan pengusaha akan pentingnya keselamatan kerja, mendapatkan hak dan kewajiban pekerja sesuai kerangka hukum yang ada. Peraturan pemerintah ini bertujuan untuk mendorong perusahaan agar mematuhi peraturan dan standar keselamatan kerja yang sudah ditetapkan sesuai isi peraturan pemerintah ini.

Peraturan perusahaan memegang peran yang penting dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Peraturan ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan operasional bagi kedua belah pihak, tetapi juga sebagai alat untuk memastikan kepatuhan terhadap standar hukum yang berlaku. Di Indonesia ketentuan terkait peraturan Perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut menjadi landasan hukum yang jelas untuk pembentukan dan penerapan peraturan Perusahaan demi menjamin perlindungan hak dan kewajiban para pihak dalam suatu Perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan peraturan Perusahaan, yakni Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.

Isi dari suatu peraturan Perusahaan harus mengandung hal-hal berikut sebagai batas ketentuan muatan suatu peraturan perusahaan:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan;
6. Hal-hal berupa pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan terkait.

Perusahaan yang memprioritaskan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan cenderung lebih stabil dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Sebaliknya, perusahaan yang mengabaikan kepatuhan terhadap regulasi ini berisiko menghadapi konsekuensi yang merugikan, seperti sanksi hukum, kerugian finansial, dan kerusakan reputasi, oleh karena itu kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan merupakan kewajiban hukum.<sup>12</sup>

Pemerintah bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini dimungkinkan antara lain apabila Perusahaan pemberi pekerjaan ternyata telah memberikan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum, atau perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis. Akibat kelalaian Perusahaan pemberi pekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka Perusahaan pemberi pekerjaan tersebut wajib mengambil alih tanggung-jawab tersebut.<sup>13</sup> Perusahaan akan dikenakan ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh pekerjanya. Selain memenuhi kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerja dalam BPJS Kesehatan, Perusahaan juga harus memahami konsekuensi jangka panjang yang dapat terjadi jika kewajiban ini tidak dipenuhi. Sebagai pengusaha yang bertanggung jawab terhadap pekerja, Perusahaan harus memastikan bahwa pekerja di dalamnya terlindungi dari risiko kesehatan dan memperoleh hak-hak yang seharusnya diberikan oleh undang-undang.<sup>14</sup>

Keberhasilan suatu negara diukur dari pencapaian tujuan nasionalnya dan salah satu ukuran keberhasilannya adalah tingkat perlindungan sosialnya. Kesejahteraan menjadi poin utama karena berkaitan dengan kehidupan yang baik bagi setiap masyarakat, seperti tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang berkaitan dengan kebutuhan dasar Kesehatan.

<sup>12</sup> Naufal Farros Friyadhi, "Analisis hukum pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan PT DGI(Distributor Gadget Indonesia)", Journal of Social and Economics Research, Vol. 6 (2024), Hal.436-437

<sup>13</sup> Amaral Fuady, "Perlindungan Hukum atas Pekerja Outsourcing atas Kesehatan dan Keselamatan kerja", Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, Vol.9 No.1

<sup>14</sup> Ardison Asri, "Implementasi Penegakan Sanksi Pidana terhadap Korporasi yang tidak membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggungjawab kepada badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan", Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol.9, No1(2018), hal.94.

Kesehatan didefinisikan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 1946 sebagai keadaan sejahtera dalam aspek fisik, logam dan sosial, bukan hanya bebas dari penyakit atau kecacatan. Definisi ini kemudian menjadi dasar keyakinan bahwa upaya individu untuk mendapatkan kesehatan adalah hak asasi manusia, sebagaimana tercantum dalam Deklarasi Universal Hal Asasi Manusia. Permasalahan Kesehatan merupakan prioritas utama pemerintah dalam meningkatkan taraf kesejahteraan Masyarakat. Pelayanan public merupakan salah satu hak yang harus dilaksanakan oleh pemerintah, termasuk hak untuk memperoleh manfaat dari pelayanan kesehatan. Kesehatan merupakan hak dan investasi bagi seluruh warga negara yang mempunyai hak atas pelayanan kesehatan, oleh karena itu perlu adanya suatu sistem yang mengatur pelaksanaan hak tersebut untuk menjamin hak warga negara untuk hidup sehat.<sup>15</sup>

Pengawas ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam menumbuhkan budaya patuh terhadap aturan ketenagakerjaan termasuk pada aturan K3. Pengawas ketenagakerjaan sendiri memiliki arti jabatan fungsional dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Permasalahan yang ada, dengan keterbatasan pengawasan dari segi jumlah dan kualitas membuat tidak semua Perusahaan dapat diawasi dan diberikan pemahaman tentang pentingnya mematuhi aturan ketenagakerjaan. Dengan tidak dipergunakannya aturan tentang pengawasan ketenagakerjaan, kepercayaan Masyarakat terhadap pengawas ketenagakerjaan tentu menjadi berkurang dan mempengaruhi wibawa dari pengawas di mata masyarakat.<sup>16</sup>

Peraturan yang maju akan tercapai pengamanan yang baik dan realitas yang merupakan faktor sangat penting dalam memberikan rasa tenang, kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan dan hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Bahwa untuk meningkatkan produksi dan produktivitasnya kerja fungsi pembinaan dan pengawasan norma-norma perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik

dan teknologi. Keselamatan kerja memberi kentetraman kerja terhadap pekerja, terutama karena mereka merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Bagi pekerja yang melakukan pekerjaan yang diikuti dengan perasaan takut terjadi kecelakaan pada dirinya akan mempengaruhi hasil kerjanya pada saat melakukan pekerjaan. Terjadinya kecelakaan kerja pada suatu Perusahaan merupakan suatu peristiwa yang sangat merugikan perusahaan, oleh karena itu sebagai Perusahaan yang besar harus senantiasa menyediakan peralatan kerja terhadap pekerjanya untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>17</sup>

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam system hukum (legal system), dimana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembina secara sistematis dan berkelanjutan. Sebuah ironi ketika hukum dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi Masyarakat. Berdasarkan teori hukum dinyatakan bahwa berlakunya hukum sebagai kaidah apabila:

1. Hukum berlaku secara yuridis, dimana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya
2. Hukum berlaku secara sosiologis, dimana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh Masyarakat; dan
3. Hukum berlaku secara filosofis, dimana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam Masyarakat.

Pengusaha hendaknya benar-benar wajib menaati segala ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada. Akan lebih baik lagi jika pengusaha tidak hanya membatasi diri dengan aturan hukum normative, tetapi malah melakukan dan memperbaiki hal-hal yang memiliki nilai positif dan kualitasnya diatas ketentuan normatif. Kalaupun terjadi kekosongan atau celah hukum, justru pengusaha harus mengambil peran aktif untuk mengisi atau melengkapi, jangan sebaliknya karena adanya kekosongan atau celah hukum,

<sup>15</sup> Sabrina Syalomita Worek, "Tinjauan Hukum Terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Dalam Penyediaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan", Jurnal Fakultas Hukum Unsrat, Vol.13 No. 01(2024)

<sup>16</sup> Luthvi Febryka Nola, "Permasalahan Penegakan Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan", Jurnal Isu Aktual dan Strategis, Vol.11 No.12 (2019)

<sup>17</sup> Muhammad Anis, "Tinjauan yuridis terhadap pengawasan ketenagakerjaan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 di kota makasar", Jurnal peradilan dan hukum keluarga islam, Vol 4 No 4 (2017), Hal.419.

justru pengusaha harus mengambil peran aktif untuk mengisi atau melengkapi, jangan sebaliknya karena adanya kekosongan atau celah hukum malah disalahtafsirkan atau dimanfaatkan dan bahkan dilanggar jiwa keadilan hukumnya. Selanjutnya bagi pekerja/buruh, mereka harus menaati ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Apabila pekerja/buruh dalam bekerja dan memperjuangkan nasibnya menaati ketentuan hukum, dapat dijamin mereka akan berada pada posisi yang aman. Pihak terakhir adalah pemerintah, Apakah itu pejabat structural atau fungsional, mereka harus benar-benar memiliki bekal cukup dan mental yang Tangguh dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan.

Dengan demikian, peran ketiga pihak (Pengusaha, Pekerja/Buruh dan pemerintah) sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya penegakan hukum ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Penegakan Hukum (*Law Enforcement*) sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*Doelmatighheid*) dari aturan ini. Tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan dimana para pihak yang terlibat didalamnya terdiri dari dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomis. Pihak pengusaha cenderung kurang konsekuensi melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberikan pekerjaan. Karena itu aparat pengawas perburuhan sebagai penyidik pegawai negeri sipil selain melakukan pengawasan yang bersifat pencegahan (*Preventif*) juga melakukan penindakan (*Refresif*) terhadap para pengusaha yang tidak mengindahkan hak-hak pekerja meskipun telah diperingati atau diberikan pembinaan. Mengingat masalah ini cukup kompleks, maka dengan kondisi aparat pengawas yang ada sekarang ini diperlukan peningkatan kualitas maupun kuantitasnya sehingga apparat pengawas perburuhan/ketenagakerjaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.<sup>19</sup>

Melihat kenyataan yang demikian, para penegak hukum semestinya tidak boleh hanya mengedepankan aspek hukum formil semata. Penegakan hukum yang hanya bertitik tolak dari substansi norma hukum formil yang ada dalam undang-undang, akan cenderung mencederai rasa keadilan masyarakat. Lebih jauh para penegak hukum harus memperhatikan budaya hukum, untuk memahami sikap, kepercayaan, nilai dan

harapan serta pemikiran Masyarakat terhadap hukum dalam system hukum yang berlaku. Dibidang struktur hukum, dibutuhkan keberanian untuk berhijrah dari para penegak hukum dari cara berfikir hukum tekstual ke hukum progresif demi menghadirkan keadilan yang substansif.

Sistem Hukum di Indonesia sangat tergantung pada aparat penegak hukum antara lain Polri, Kejaksaan, Kehakiman dan Lembaga-lembaga penegak hukum terkait sebagai pilar melaksanakan pengeakan hukum. Oleh karena itu, diharapkan antar institusi penegak hukum tersebut secara konsisten dapat menjalin hubungan kerja sama dengan harmonis, sinergis, dan komprehensif yang terintegrasi. Dibidang budaya hukum, pembentahan budaya hukum diindonesia perlu dilakukan baik terhadap apparat penegak hukum dengan mengedepankan kepastian hukum, maupun terhadap masyarakat dipihak yang lain yang cenderung menekankan keadilan.

Penegakan hukum diindonesia sering kali terjadi intervensi dan kooptasi yang dilakukan oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan perkara yang sedang ditangani, sehingga berakibat terganggunya independensi apparat penegak hukum dalam menyelesaikan perkara. Berkenaan dengan hal tersebut, diperlukan transparansi pada setiap tindakan dalam penegakan hukum.<sup>20</sup>

Penegakan hukum ketenagakerjaan merupakan hal yang penting dalam menjaga dan melindungi hak-hak pekerja di indonesia. Namun dalam praktiknya masih banyak tantangan yang dihadapi oleh aparat penegak hukum ketenagakerjaan di negara ini. Salah satu tantangan utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan adalah kurangnya kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha. Banyak pekerja yang tidak memiliki pengetahuan tentang hak-hak mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Begitu pula dengan pengusaha yang sering kali tidak memahami sepenuhnya kewajiban mereka terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini dapat menghambat proses penegakan hukum karena adanya kesenjangan informasi dan kesadaran hukum yang rendah. Dalam beberapa kasus, terdapat kekurangan personel, kurangnya anggaran, dan keterbatasan sumber daya teknis yang mempengaruhi kemampuan institusi tersebut dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan secara efektif. Selain itu, koordinasi yang kurang baik

<sup>18</sup> Abdul Khakim, "Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", (Bandung:PT Citra Aditya Bakti), Hal.263-266

<sup>19</sup> Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan", (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada: 2016), Hal.8.

<sup>20</sup> Lutfil Ansori, "Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif", Jurnal Yuridis, Vol.4 No.2 (2017), Hal.159-162.

antara institusi terkait juga dapat menghambat dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

Penegakan hukum ketenagakerjaan ini yang termasuk juga penegakan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kurangnya kesadaran hukum, kapasitas institusi yang terbatas, proses hukum yang lambat, pemantauan yang tidak konsisten. Dan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini atau solusi dari permasalahan ini, diperlukan Upaya kolaborasi antara pemerintah, institusi penegak hukum, pekerja, dan pengusaha. Harus adanya peningkatan untuk kesadaran hukum, peningkatan kapasitas institusi, percepatan proses hukum, konsistensi dalam pemantauan dan penindakan, serta koordinasi yang baik antar lembaga terkait.<sup>21</sup> Praktek dalam Penegakan Peraturan pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 Terhadap Program Jaminan Kecelakaan Kerja, para pengawas/penegak hukum harus menjalankan tugas penting mereka sesuai fungsinya dengan melakukan inspeksi lapangan secara berkala ke lokasi-lokasi pertambangan untuk memeriksa kondisi kerja dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku. Menindaklanjuti laporan pelanggaran dari pekerja atau pihak yang berkepentingan seperti pelanggaran upah, jam kerja yang melebihi batas, atau pelanggaran keselamatan kerja. Memberikan sanksi bagi pelanggar oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki wewenang untuk memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar, sanksi tersebut berupa teguran, denda, atau bahkan pencabutan izin operasi jika pelanggaran dilakukan sangat serius dan membahayakan keselamatan pekerja dan memberikan edukasi serta pelatihan oleh pengawas ketenagakerjaan mereka memiliki peran penting dalam memberikan edukasi dan pelatihan kepada perusahaan dan pekerja untuk meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban kedua belah pihak serta mencegah terjadinya pelanggaran di masa depan.

Penegakan hukum yang konkret, pada kenyataannya, adalah legislasi positif, sebagaimana harus diikuti. Menurut Soerjono Soekanto penegakkan hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor hukumnya sendiri, praktek yang dilakukan di lapangan hukum secara umum ada kalanya berbeda dengan hukum yang

seharusnya ada, dikarnakan hukum bersifat baku atau abstrak sedangkan masyarakat atau penegak hukum bersifat tidak tetap dimasyarakat dengan pemikiran yang berbeda akan mempunyai pemikiran dan tindakan yang berbeda pula serta manusia akan tetap terus berkembang sesuai waktu, maka dari itu sesuatu yang dilakukan oleh masyarakat seiring berkembangnya dengan zaman tetap di benarkan selama tidak melanggar aturan yang telah ada sebelumnya. Maka pada tujuannya penyelenggaraan hukum tidak hanya mencakup sebagai penegak hukum saja melainkan juga sebagai sebuah sarana dalam menjaga perdamaian pada Negara.

2. Faktor penegak hukum yang merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan hukum yang telah ditetapkan oleh masyarakat dan untuk masyarakat pula adalah sifat atau etika dari penegaknya dikarenakan apabila hukum telah di buat tetapi tidak ada yang dapat menengakkannya maka tujuan dari hukum tersebut adalah sia sia. Dikarenakan hukum yang terbuat tetap harus direalisasikan agar dapat tercapai tujuannya.
3. Faktor sarana atau fasilitas, fasilitas pendukung dalam hal ini mencakup perangkat lunak dan kerjas , yang menjadi perangkat lunak adalah pendidikan yang di terima oleh para penegak hukum dimana etika dan norma menjadi salah satu unsur yang penting juga selain ilmu pengetahuan semata.
4. Faktor masyarakat masih banyak masyarakat yang belum menyadari kepentingan hukum dan juga kepatuhan terhadap hukum yang dapat mengakibatkan hukum yang telah dibuat tidak dapat dijalankan sebagaimana tujuan yang diberikan.
5. Faktor budaya, dikarenakan Indonesia merupakan Negara yang kaya akan budaya dan juga merupakan Negara yang sedang berkembang baik Negara itu sendiri maupun warga yang ada di dalamnya sehingga dapat menimbulkan pemikiran dan perilaku yang berbeda setiap orang maka variasi yang ditimbulkan ini akan mengadakan kontroversi dimana hukum yang di buat belum tentu cocok dengan seluruh masyarakatnya.<sup>22</sup>

Penegakan ini dimana yang berperan penting adalah pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah dalam sektor

<sup>21</sup> "Tantangan Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." Serikat Pekerja Nasional, 28 april 2025. <https://spn.or.id/tantangan-penegakkan-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/#:~:text=Penegakan%20hukum%20ketenagakerjaan%20di%20Indonesia%20masih%20menghadapi%20berbagai>

<sup>22</sup> i.yang%20tidak%20konsisten%2C%20hingga%20perubahan%20regulasi%20yang%20cepat.

<sup>22</sup> Rina Sari, Analisis Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT XYZ (Batam: Universitas Putera Batam, 2023).

pertambangan memiliki peran yang sangat krusial dalam melindungi hak-hak pekerja dan memastikan keselamatan serta Kesehatan mereka di tempat kerja. Dengan fungsi seperti memastikan kepatuhan regulasi, mencegah pelanggaran hak pekerja, serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, pengawas ketenagakerjaan bertindak sebagai penjaga yang melindungi kesejahteraan tenaga kerja. Peran pengawasan ini penting untuk memastikan bahwa industri pertambangan dapat berjalan dengan naman, adil, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.<sup>23</sup>

### **B. Implementasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Konteks Kepatuhan Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023**

Kasus kecelakaan kerja masih marak terjadi di Indonesia, jumlah kasusnya pun terus meningkat dari tahun ke tahun. Faktor penyebab kecelakaan kerja adalah faktor manusia (*unsafe action*) dan faktor lingkungan (*unsafe condition*). Oleh karena itu, hukum berperan penting dalam menjamin Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia. Salah satu Upaya pemerintah untuk melindungi tenaga kerja adalah dengan menyelenggarakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).<sup>24</sup>

Kecelakaan kerja ialah suatu ancaman yang dialami oleh para pekerja atau buruh yang menjalankan suatu proyek, dikarenakan pada dasarnya kecelakaan kerja bisa memicu beberapa hal:

- a) Kematian, merupakan suatu kasus kecelakaan yang menimbulkan pasien dapat gugur atau meninggal dunia.
- b) Cacat atau kurang bergunanya sebagian anggota badan seorang pekerja akibat kecelakaan yang menimpa. Cacat terbagi menjadi cacat tetap yang mengakibatkan pemutusan atau adanya penyakit fisik atau psikis yang bersifat seumur hidup, sedangkan cacat sementara yang menjadikan tenaga kerja tidak dapat bekerja selama waktu yang ditentukan.

Dalam mengatasi habisnya sebagian atau semua gaji atau upah yang dipicu oleh tragedi laka kerja yang dapat berupa gugur atau meninggal dunia serta cacat tetap atau sementara, baik secara jasmani atau psikis dibutuhkan Jaminan Kecelakaan Kerja. Banyaknya tenaga kerja yang tidak atau belum mempunyai jaminan sosial cukup

menjadi pusat perhatian yang serius bagi pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan ini. Perusahaan swasta atau badan usaha yang mempunyai tenaga kerja wajib mendaftarkan pekerja nya dalam BPJS Ketenagakerjaan guna menghindari atau mencegah suatu hal yang tidak diinginkan yang mana jika para pekerja tidak mempunyai BPJS Ketenagakerjaan akan mengakibatkan mereka para pekerja berserah atas kondisi yang mereka jalani.

Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, berupa pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan kerja, dan lingkungannya, serta cara melakukan pekerjaan.

Produktivitas kerja dapat terwujud jika keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dilindungi melalui:

1. Teknis pencegahan kecelakaan dan penyakit yang mungkin terjadi selama bekerja;
2. Kontrol terhadap bahaya di lingkungan kerja;
3. Penanganan saat tenaga kerja mengalami hal yang dicegah tersebut;
4. Menyediakan fasilitas bagi tenaga kerja untuk tetap mendapatkan perlindungan kesehatan, pengobatan, dan pemulihan dengan rehabilitasi pada instansi kesehatan.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

#### **Pasal 86**

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesuilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **Pasal 87**

- 1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

<sup>23</sup> "Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pemerintah: Fungsi dan Tugas," Indonesia Legal Network. Diakses pada [28 april 2025]. <https://www.indonesialegalnetwork.co.id/pengawasan-tenagakerjaan-oleh-pemerintah-fungsi-dan-tugas/>.

<sup>24</sup> Riyadi Lazuardi, "Implementasi Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian terhadap Pekerja Rentan oleh BPJS Ketenagakerjaan," Focus Law Journal 3, no. 2 (2023)

yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksud dalam Pasal 86 ayat (2) UU Ketenagakerjaan memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah di seluruh wilayah kerja baik yang berada di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara selama masih dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Selain itu terdapat 3 unsur tempat kerja, yakni:

1. Usaha yang sifatnya komersial, ekonomis, ataupun sosial;
2. terdapat sumber bahaya yang dapat membahayakan pekerja; dan
3. ada tenaga kerja yang bekerja di wilayah tersebut yang secara terus-menerus ataupun berkala.

Keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja merupakan tanggung jawab pengusaha. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja.<sup>25</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 49 Tahun 2023 mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Benefit Jaminan Kecelakaan Kerja diterima oleh peserta penerima upah dan bukan penerima upah yang mendapatkan kasus kecelakaan kerja atau penyakit akibat pekerjaan yang berhak mendapatkan benefit atau kelebihan dari program JKK, yang berupa:

1. Fasilitas Kesehatan sesuai dengan kebutuhan pasien yang diperlukan seperti;
  - 1) Pemeriksaan awal dan tambahan atau kontrol;
  - 2) Perawatan tahap pertama dan berkelanjutan;
  - 3) Perawatan didalam rumah sakit kelas I Fasilitas Kesehatan;
  - 4) Rawat jalan;
  - 5) Asisten diagnostik;
  - 6) Pelayanan farmasi atau resep;
  - 7) Pelayanan khusus;
  - 8) Alat-alat kesehatan dan implan;

9) Jasa visit dokter atau medis;

10) Operasi;

11) Transfusi darah;

12) Rehab medik.

2. Mendapatkan penggantian biaya transportasi atau pengangkutan pasien dari layanan Kesehatan dan atau sebaliknya, include biaya untuk pertolongan pertama pada kasus kecelakaan kerja, diantaranya;
  - a. Jika mengendarai transportasi darat, sungai atau danau paling besar senilai Rp.1.000.000;
  - b. Jika menggunakan jasa angkutan laut paling besar Rp.1.500.000;
  - c. Apabila menggunakan angkutan udara sebesar Rp.2.500.000; dan
  - d. Jika menggunakan melebihi satu transportasi, maka dilakukan dengan biaya paling besar diantara transportasi yang digunakan tersebut.
3. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), yang mana STMB dapat diberikan dalam waktu tenaga kerja sementara tidak bisa bekerja hingga diberikan keterangan sembuh, cacat anatomic dan fungsi, serta cacat tetap dan meinggal dunia. Besaran STMB terbagi menjadi tiga yaitu;
  - a) Untuk enam bulan pertama sebesar 100% dari upah yang diterima;
  - b) Untuk enam bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah yang didapat; dan
  - c) Untuk enam bulan ketiga dan selanjutnya akan diberikan senilai 50% dari upah bekerja.

Tahap pelaporan terkait Kasus Kecelakaan Kerja, maka pemberi kerja atau badan usaha wajib melaporkan kejadian tersebut dan melakukan beberapa tindakan diantaranya:

- a. Pemberi upah/buruh/keluarga wajib melakukan pelaporan tragedi yang menimpa peserta JKK kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan sebagai laporan kasus kecelakaan untuk tahap I dalam jangka waktu tidak melebihi 2x24 jam terhitung saat kecelakaan terjadi.
- b. Harus memberikan laporan kasus kecelakaan kerja untuk tahap II kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan dengan jangka maksimal adalah 2x24 jam setelah pekerja atau tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja dan telah mendapatkan surat pengantar dokter yang dapat berisi kondisi tenaga kerja yang sementara tidak dapat bekerja, mengalami cacat sebagian, menderita cacat tetap selama hidup baik secara fisik atau mental dan terakhir dengan kondisis

<sup>25</sup> "Aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja" Hukumonline, diakses 19 Mei 2025,

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-lt6304aeb999d89/>.

sudah meninggal dunia.

c. Wajib mengirim laporan berupa penyakit yang muncul akibat kaitan kerja dalam waktu tidak melebihi 2x24 jam sejak memperoleh keterangan diagnosa dari dokter pemeriksa di rumah sakit. Ketika sudah mengajukan laporan dari tahap I pihak rumah sakit yang bekerja sama akan melaporkan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan yang disebut PLKK atau Pusat Pelayanan Kecelakaan Kerja. Prosedur yang dilakukan adalah pihak Rumah Sakit memberikan surat pengantar yang berisi dokumen dari pasien berupa tagihan biaya pengobatan yang dibutuhkan secara medis. Langkah berikutnya dari Layanan Kesehatan melakukan pelaporan ke BPJS Ketenagakerjaan menggunakan web yang disebut E-PLKK untuk memudahkan komunikasi atau untuk dapat cek elegibilitas dimana pasien tersebut bekerja dan apakah sudah memenuhi persyaratan agar biaya pengobatan dapat dijamin dari program Jaminan Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui fasilitas kesehatan. kemudian dilanjut dengan proses approval/disetujui oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan yang dapat dikategorikan sebagai kasus Kecelakaan Kerja. Setelah menyelesaikan semua rangkaian pengobatan yang menyatakan bahwa pasien telah sembuh yang akan diklaimkan ke BPJS Ketenagakerjaan yang berada di luar pengobatan. Apabila kejadian kecelakaan kerja terjadi di dalam tempat kerja maka disertakan dengan absensi peserta dan surat keterangan dokter yang menyatakan untuk istirahat bekerja sementara waktu. Dilanjutkan ke tahap II yang berisi pernyataan bahwa pasien sudah diberikan keterangan sembuh, cacat atau meninggal dunia yang berguna dalam proses pengajuan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja yang ditimpak oleh tenaga kerja tersebut.<sup>26</sup>

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan medis, Biaya rehabilitasi, penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB), santunan cacat tetap sebagian, santunan cacat total tetap, santunan kematian (sesuai label), biaya pemakaman, santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat tetap.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Oktaviana Nawang Ardi, "Implementasi Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol.4 No.2 (2024)

<sup>27</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta; PT. Bumi Aksara. Hal. 32

Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menyebutkan bahwa: "*BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pension, dan jaminan hari tua*".<sup>28</sup>

Sebelum Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) berlaku, jaminan kecelakaan kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial nasional 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, demikian disebut dalam Pasal 29 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menyebutkan bahwa : "*Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seseorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja*".<sup>29</sup>

Manfaat yang diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja ini, antara lain;

1. Pelayanan kesehatan diberikan merupakan pelayanan yang tidak berbatas sepanjang pelayanan tersebut di perlukan sesuai dengan keterangan yang di berikan dokter yang menangani. Pelayanan dapat di berikan melalui rumah sakit ataupun fasilitas lainnya yang merupakan mitra kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Santunan berbentuk uang yang dapat berupa penggantian biaya transportasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dari tempat kerja ke rumah sakit atau dari rumah sakit ke rumahnya serta biaya pertolongan pertama yang dilakukan pada pekerja pada saat kecelakaan tersebut terjadi. Biaya transportasi yang di santunkan dapat berbentuk transportasi udara, laut maupun darat dengan perhitungan yang berbeda.
3. Program kerja dalam bentuk bantuan untuk pekerja yang terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kecatatan yang diakibatkan dari kecelakaan di tempat

<sup>28</sup> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

<sup>29</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

kerja sebelumnya.

4. Kegiatan promosi dan pencegahan untuk mendukung pencapaian keselamatan dan kesehatan kerja sehingga jumlah kecelakaan dan kecelakaan kerja dapat dikurangi.
5. Rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prosthesis) bagi pekerja yang cacat dengan sebagian badannya hilang atau cacat yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat 21 Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluhpersen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
6. Padanya program beasiswa untuk pendidikan dari anak peserta yang telah di daftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan sebesar dua belas juta rupiah.
7. Apabila setelah terjadi kecelakaan tidak di laporkan oleh perusahaan selama dua tahun maka klaim akan menjadi kadaluarsa.

Tujuan yang tidak kalah pentingnya dari pembangunan rakyat Indonesia yaitu kesejahteraan seluruh masyarakat yang dalam penelitian ini berfokus pada kesejahteraan tenaga kerja. Tenaga kerja yang turut berpartisipasi dalam membangun nasional juga berhadapan dengan tanggung jawab dan risiko masing masing. Oleh kerena itu, penulis merasa diperlukannya perlindungan untuk para tenaga kerja yang dapat dilakukan untuk mencegah risiko terjadinya kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mencegah kemungkinan akan terjadinya kecelakaan dalam bentuk apapun.
- b) Menanggulangi dengan baik apabila kecelakaan tetap terjadi.
- c) Mengadakan jalur evakuasi yang efisien.
- d) Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja.
- e) Meengadakan lingkungan kerja yang memadai baik dalam bentuk penerangan maupun udara.
- f) Dalam faktor perhatian perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan pekerjanya, kebersihan lingkungan kerja menjadi salah satu syarat yang utama.

Pengembangan ketenagakerjaan sebagai upaya untuk mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, memelihara, dan mengawasi semua kegiatan terkait ketenagakerjaan agar ketertiban dapat dipertahankan untuk mencapai keadilan yang regulasi, pedoman, dan pengawasan yang dilaksanakan berdasarkan undang-undang adalah sesuai dan sejalan dengan langkah kemajuan dalam pembangunan yang berkembang pesat sehingga persyaratan rencana

kerja, peningkatan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja dapat diharapkan. Itu harus dibuat.<sup>30</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 penegakannya wajib dan harus diperhatikan. Dengan adanya penegakan hukum maka pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang- undang yang termasuk hak dan upah yang layak,kondisi kerja yang aman dan sehat serta perlindungan dari diskriminasi dan kesejahteraan pekerja/buruh secara keseluruhan. Para penegak hukum dalam telaksananya penegakan hukum melakukan tugas mereka dalam pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan atau pemberi kerja,termasuk memastikan telah didaftarkannya pekerja dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan membayar iuran secara teratur.
2. Implementasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja, sangat memberikan keuntungan besar bagi pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaan mereka. Program Jaminan Kecelakaan kerja memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, mencakup biaya perawatan medis,santunan cacat tetap, santunan kematian. Upaya yang diperlukan dan implementasinya,melakukan sosialisasi secara rutin kepada pekerja dan perusahaan mengenai manfaat dan prosedur klaim jaminan kecelakaan kerja. Dan tentunya harus adanya peningkatan pengawasan yang lebih ketat terhadap Perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan jaminan kecelakaan kerja.

### B. Saran

1. Kinerja pengawas ketenagakerjaan perlu ditingkatkan untuk memastikan kepatuhan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023. Pengawas harus memiliki independensi dan kemampuan untuk mengidentifikasi serta menindak pelanggaran tanpa adanya intervensi eksternal. Hal ini penting untuk memastikan bahwa aturan diterapkan secara efektif dan adil.
2. Melakukan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan program Jaminan Kecelakaan Kerja untuk mengidentifikasi kendala dan mencari Solusi yang tepat. Monitoring ini

<sup>30</sup> Ibid

penting untuk memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Implementasi Peraturan pemerintah Nomor 49 tahun 2023 dapat berjalan efektif, memberikan perlindungan optimal bagi pekerja, dan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkeadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Abdul Khakim, “Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, (Bandung:PT Citra Aditya Bakti).

Lalu Husni, “Pengantar hukum ketenagakerjaan”, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada: 2016.

Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta; PT. Bumi Aksara.

### B. Jurnal

Amaral Fuady, “Perlindungan Hukum atas Pekerja Outsourcing atas Kesehatan dan Keselamatan kerja”, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, Vol.9 No.1.

Ardison Asri, “Implementasi Penegakan Sanksi Pidana terhadap Korporasi yang tidak membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggungjawab kepada badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan”, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol.9, No1(2018).

Lutfil Ansori, “Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif”, Jurnal Yuridis, Vol.4 No.2 (2017).

Luthvi Febryka Nola, “Permasalahan Penegakan Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan”, Jurnal Isu Aktual dan Strategis, Vol.11 No.12 (2019).

Muhammad Anis, “Tinjauan yuridis terhadap pengawasan ketenagakerjaan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 di kota makassar”, Jurnal peradilan dan hukum keluarga islam, Vol 4 No 4 (2017).

Naufal Farros Friyadhi, “Analisis hukum pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan PT DGI(Distributor Gadget Indonesia) ”, Journal of Social and Economics Research, Vol. 6 (2024)

Oktaviana Nawang Ardi, “Implementasi Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol.4 No.2 (2024).

Rina Sari, Analisis Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT XYZ (Batam: Universitas Putera Batam, 2023).

Riyadi Lazuardi, “Implementasi Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian terhadap Pekerja Rentan oleh BPJS Ketenagakerjaan,” Focus Law Journal 3, no. 2 (2023).

Sabrina Syalomita Worek, “Tinjauan Hukum Terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Dalam Penyediaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan”, Jurnal Fakultas Hukum Unsrat, Vol.13 No. 01(2024)

Vivy Cindy, “Analisis Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan”, Jurnal Prisma Hukum, Vol.9 No.1 (2025).

### C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2023.

### D. Internet

“Tantangan Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” Serikat Pekerja Nasional, 28 april 2025. <https://spn.or.id/tantangan-penegakkan-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/#:~:text=Penegakan%20hukum%20ketenagakerjaan%20di%20Indonesia%20masih%20menghadapi%20berbagai,yang%20tidak%20konsisten%2C%20hingga%20perubahan%20regulasi%20yang%20cepat>.

“Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pemerintah: Fungsi dan Tugas.” Indonesia Legal Network. Diakses pada [28 april 2025]. <https://www.indonesialegalnetwork.co.id/engawasan-ketenagakerjaan-oleh-pemerintah-fungsi-dan-tugas/>.

“Aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja” Hukumonline, diakses 19 Mei 2025, [https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-lt6304aeb99\\_9d89/](https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-lt6304aeb99_9d89/).

Mela Arnani. (2023, November 30). 4 cara daftar BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja informal.Kompas.com.<https://money.kompas.com/read/2023/11/30/085530526/4-cara-daftar-bpjjs-ketenagakerjaan-bagi-pekerja-informal> KOMPAS.com