

BUKU REFERENSI

KETENAGAKERJAAN DALAM MULTIPERSPEKTIF

HUKUM, EKONOMI DAN KESEHATAN



Dr. Retno Rusdijati, M.Kes
Nia Kurniati Bactiar, SE, S. Si, Msc
Hary Abdul Hakim, S.H., LL.M



**KETENAGAKERJAAN DALAM MULTIPERSPEKTIF: HUKUM, EKONOMI
DAN KESEHATAN**

ISBN: 978-623-7261-84-1

Hak Cipta 2018 pada Penulis

Hak penerbitan pada UNIMMA PRESS. Bagi mereka yang ingin memperbanyak sebagian isi buku ini dalam bentuk atau cara apapun harus mendapatkan izin tertulis dari penulis dan penerbit UNIMMA PRESS.

Penulis:

Dr. Retno Risdjijati, M.Kes

Nia Kurniaty Bachtiar, SE., S.Si., Msc

Hary Abdul Hakim, S.H., LL.M., C.Med

Editor:

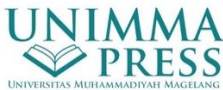
Chrisna Bagus Edhita Praja, S.H., M.H. C.Med.

Lay out

Muhammad Prasetyo Wicaksono, S.H.

Desain sampul:

Agil Yahya, S.H.



Penerbit:

UNIMMA PRESS

Gedung Rektorat Lt. 3 Kampus 2 Universitas Muhammadiyah Magelang

Jl. Mayjend. Bambang Soegeng, Mertoyudan, Magelang 56172

Telp. (0293) 326945

E-Mail: unimmapress@ummgl.ac.id

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All Right Reserved

Cetakan I, _____ 2018

KATA PENGANTAR

Bismillah

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, ketenagakerjaan tidak hanya menjadi perhatian individu atau perusahaan, tetapi juga sebuah topik yang membutuhkan pemahaman mendalam dari berbagai disiplin ilmu. Buku ini menguraikan perjalanan kompleks ketenagakerjaan dari sudut pandang multiperspektif, mengintegrasikan hukum, ekonomi, dan kesehatan. Buku ini tidak hanya menjelajahi aspek hukum yang mendasari hubungan ketenagakerjaan, tetapi juga mengungkap dampak ekonomi kebijakan ketenagakerjaan, sambil memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Dalam menghadapi kompleksitas global, buku ini mengundang pembaca untuk memahami dinamika ketenagakerjaan saat ini dan mengeksplorasi solusi holistik.

Buku ini terdiri dari 5 (lima) Bab yang saling berkaitan yang secara garis besar berisi mengenai:

Bab 1 membahas mengenai istilah dan pengertian ketenagakerjaan, mengeksplorasi obyek-obyek krusial, serta membahas sifat hakiki dan kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam kerangka yang lebih luas. Sebuah langkah awal yang penting untuk memahami esensi dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja.

Bab 2 membahas mengenai konsep ketenagakerjaan secara menyeluruh, merinci landasan, azas, dan tujuan dari kerangka ketenagakerjaan. Pembahasan juga melibatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, membuka pintu untuk mendalami aspek keadilan dan kesetaraan dalam dunia ketenagakerjaan.

Bab 3 membahas mengenai sejarah hukum ketenagakerjaan, memberikan tinjauan dari sektor informal, membahas subyek ketenagakerjaan, merinci ruang lingkup sektor ketenagakerjaan, menggali peran pemerintah, dan menyentuh masalah umum yang dihadapi dalam dunia ketenagakerjaan.

Bab 4 membahas mengenai implikasi ekonomi dalam ketenagakerjaan, menyoroti kesejahteraan, asuransi, dan stabilitas pendapatan sebagai

elemen kunci. Pembaca akan diajak untuk memahami dampak ekonomi dari dinamika hubungan kerja.

Bab 5 membahas mengenai isu-isu kesehatan dalam konteks ketenagakerjaan, termasuk perlindungan kesehatan dan keselamatan, akses terhadap layanan kesehatan, dan kondisi kerja yang aman. Sebuah pemahaman mendalam tentang bagaimana kesehatan menjadi elemen kritis dalam produktivitas pekerja.

Buku ini disusun dengan kolaborasi dari berbagai pihak, baik melalui diskusi aktif maupun kontribusi langsung pada naskah. Oleh karena itu, kami ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi dengan ide dan waktu mereka untuk membantu menyusun buku ini.

Tentu saja, mengingat keterbatasan pengetahuan dan wawasan penulis, buku ini masih memiliki beberapa kelemahan. Penulis berharap mendapatkan umpan balik dari pembaca agar dapat melakukan perbaikan pada edisi berikutnya. Semoga buku ini memberikan manfaat yang besar dan terus berkembang melalui kontribusi konstruktif dari pembaca. Selamat membaca!

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Magelang, November 2023

Dr. Dra. Retno Rusdijjati, M.Kes
Nia Kurniati Bachtiar, SE, S.Si, MSc
Hary Abdul Hakim, S.H., LL.M., C.Med

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Istilah dan Pengertian.....	1
B. Obyek, Sifat Hakekat, Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.....	3
BAB 2 KONSEP KETENAGAKERJAAN	6
A. Landasan, Azas, dan Tujuan Ketenagakerjaan	6
B. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama	7
BAB 3 KETENAGAKERJAAN DARI PERSPEKTIF HUKUM.....	10
A. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan	10
B. Tinjauan Hukum dari Sektor Informal	21
C. Subyek Ketenagakerjaan	25
D. Ruang Lingkup (Sektor Ketenagakerjaan)	26
E. Peran Pemerintah.....	28
F. Masalah Umum Ketenagakerjaan	32
BAB 4 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI.....	35
A. <i>Welfare</i>	35
B. <i>Insurance</i>	36
C. <i>Income Stability</i>	47
BAB 5 KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KESEHATAN	51
A. Pendahuluan.....	51
B. <i>Protection of Health and Safety</i>	53
C. <i>Access to Health</i>	61
D. <i>Safe Working Condition</i>	66
DAFTAR PUSTAKA.....	71
HASIL SCANNING SIMILARITY	75
BIOGRAFI PENULIS	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Laporan Tahunan Ditjen Binwasnaker dan K3-Kemnaker tahun 2022	55
Tabel 2. Jumlah kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja	55
Tabel 3. Jumlah kecelakaan kerja berdasarkan sektor usaha	56
Tabel 4. Jumlah IKM berdasarkan banyaknya pekerja	56
Tabel 5. Faktor penyebab kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja..	57

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Istilah dan Pengertian

Pada masa lalu, istilah hukum ketenagakerjaan sering disebut sebagai "hukum perburuhan," yang dalam bahasa Belanda disebut "*arbeidrechts*" Namun, pengertian ini dianggap belum mencakup seluruh makna yang sebenarnya dari perspektif para ahli hukum (1). Oleh karena itu, ketika para ahli hukum membandingkan pendapat mereka, beberapa pengertian hukum ketenagakerjaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Molenaar mengungkapkan bahwa Hukum Perburuhan adalah cabang hukum yang mengatur hubungan esensial antara pekerja dengan pengusaha, pekerja dengan sesama pekerja, dan pekerja dengan atasan mereka.
2. M.G. Levenbach menjelaskan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang menyangkut hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah arahan dan dalam kondisi kehidupan yang terkait langsung dengan hubungan kerja tersebut.
3. N.E.H. van Esveld menjelaskan bahwa Hukum Perburuhan mencakup tidak hanya hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan atasan, tetapi juga mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja lepas yang menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan risiko pribadi.
4. Mok menyatakan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan di bawah pengawasan orang lain dengan situasi kehidupan yang erat terkait dengan pekerjaan tersebut.
5. Soepomo menjelaskan bahwa Hukum Perburuhan adalah sekelompok aturan, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak, yang relevan dengan situasi di mana seseorang bekerja untuk orang lain dengan imbalan upah.

6. Soetikno menjelaskan bahwa Hukum Perburuhan merujuk kepada semua peraturan hukum yang terkait dengan hubungan kerja yang menghasilkan seseorang ditempatkan di bawah kendali atau pengawasan orang lain secara individual dan juga berkaitan dengan kondisi kehidupan yang erat terkait dengan hubungan kerja tersebut.
7. Halim menjelaskan bahwa Hukum Perburuhan adalah serangkaian aturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang wajib dipatuhi oleh semua pihak, termasuk pekerja/pegawai dan majikan.
8. Daliyo mengemukakan bahwa Hukum Perburuhan adalah kumpulan aturan, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak, yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh melakukan pekerjaan di bawah pengawasan majikan dan menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaannya.
9. Syahrani mengungkapkan bahwa Hukum Perburuhan adalah seluruh peraturan hukum yang mengatur relasi-relasi kerja, yang melibatkan hubungan antara pekerja dan majikan, serta keterkaitan antara pekerja, majikan, dan pemerintah (penguasa).

Tenagakerja memiliki makna yang lebih komprehensif daripada istilah buruh. Oleh karena itu, untuk menghindari perbedaan interpretasi dalam penggunaan istilah tersebut, istilah ketenagakerjaan lebih tepat digunakan dalam konteks pembahasan hukum ini. Hal ini sejalan dengan istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai unsur, seperti yang diuraikan berikut:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

B. Obyek, Sifat Hakekat, Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Awalnya, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh hanya berkaitan dengan masalah hukum perdata. Namun, ketika timbul perselisihan di antara mereka, intervensi pemerintah menjadi diperlukan untuk menangani masalah ketenagakerjaan yang melibatkan hukum publik, baik dalam konteks hukum administrasi negara maupun hukum pidana.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek hukum perdata, hukum administrasi negara, dan hukum pidana. Tingkat keterkaitannya sangat tergantung pada bidang-bidang spesifik yang terlibat dalam konteks ini.

1. Jika terkait dengan perjanjian kerja yang mencakup hak dan kewajiban yang telah disetujui oleh semua pihak yang terlibat, maka ini terkait dengan aspek hukum perdata.
2. Jika berkaitan dengan izin dalam konteks ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, persetujuan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh, dan lain sebagainya, maka ini terkait dengan aspek hukum administrasi negara; dan
3. Apabila berhubungan dengan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka ini berkenaan dengan aspek hukum pidana.

Hakekat dari hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang yang mungkin dilakukan oleh pengusaha. Secara hukum, kedudukan pekerja dan pengusaha dianggap setara, sesuai dengan Pasal 27 UUD. Namun, ketika dilihat dari perspektif sosial dan ekonomi, perbedaan ini menjadi jelas. Kedudukan pekerja cenderung lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan pembentukan kemitraan dalam dunia kerja yang dijamin oleh undang-undang.

Secara hukum, buruh memiliki hak-hak yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, dalam realitas sosial ekonomi, kedudukan buruh cenderung lebih rendah dan subordinat dibandingkan dengan majikan. Majikan memiliki wewenang

untuk mengatur dan mengendalikan buruh serta menentukan kondisi kerja dan situasi perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih dominan dalam hubungan perburuhan.

Namun demikian, hal ini bukan berarti bahwa majikan memiliki kebebasan mutlak untuk memperlakukan buruh seperti budak atau mengeksploitasi tenaganya tanpa mematuhi aturan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, dalam hubungan antara buruh dan majikan, diperlukan adanya perjanjian kerja yang mengatur berbagai aspek, seperti pola kerja dan upah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Subjek dalam hukum perburuhan mencakup tenaga kerja, majikan, dan organisasi tenaga kerja. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan buruh merujuk pada setiap individu yang bekerja dan menerima imbalan dalam bentuk upah atau bentuk lainnya. Sementara itu, definisi majikan mengacu pada pengusaha, terutama dalam hubungannya dengan buruh. Dalam konteks tertentu, kata "pengusaha" juga merujuk pada majikan.

Dalam dunia ketenagakerjaan, terdapat organisasi yang terdiri dari tenaga kerja, yaitu organisasi tenaga kerja. Organisasi ini berperan sebagai sarana bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak mereka serta memperbaiki kondisi kehidupan mereka. Pentingnya organisasi buruh diakui sesuai dengan Undang-Undang Dasar sementara tahun 1950 Pasal 29, yang mengizinkan setiap individu untuk membentuk serikat dan bergabung di dalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan mereka. Registrasi organisasi buruh diatur oleh peraturan menteri perburuhan, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri No. 90/1995 tentang Pendaftaran Serikat Buruh dan saat ini diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No. 01/Men/1975.

Sementara itu, Objek hukum ketenagakerjaan yaitu segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya Hukum Ketenagakerjaan yang mencakup hal-hal berikut ini:

1. Pelanggaran terhadap suatu peraturan yang mengakibatkan pemberian sanksi hukuman, baik itu bersifat administratif atau

pidana sebagai akibat dari pelanggaran tersebut terhadap peraturan-peraturan hukum yang berlaku.

2. Kompensasi yang harus dibayar oleh pihak yang telah melakukan pelanggaran kontrak atau wanprestasi kepada pihak lain yang merasa dirugikan akibat ketidak-kepatuhan terhadap perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

BAB 2

KONSEP KETENAGAKERJAAN

A. Landasan, Azas, dan Tujuan Ketenagakerjaan

Landasan Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 yang diatur dalam Pasal 2. Dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan perkembangan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik materiil dan spiritual.

Asas Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, sejahtera, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Kemudian Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan pemerataan. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan mencakup multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi lintas fungsional sektoral pusat dan daerah.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha. Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktivitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada setiap pihak (perdamaian industri). Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

B. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945, memang merupakan hak setiap orang, baik itu secara pribadi ataupun secara bersama-sama, mempunyai kedudukan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan (2). HAM (Hak Asasi Manusia) adalah hak yang melekat pada manusia karena kelahirannya sebagai manusia. Hak-hak ini diperoleh bukan dari orang lain atau negara, tetapi karena statusnya sebagai manusia. HAM meliputi hak-hak yang jika dicabut atau dikurangi akan mengurangi derajat kemanusiaannya. Hak dasar pertama dalam HAM adalah hak hidup, yang membawa konsekuensi adanya hak-hak lain seperti hak mendapatkan kehidupan dan pekerjaan yang layak, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mendapatkan kewarganegaraan, dan hak mengeluarkan pendapat, berserikat, dan berkumpul. Selain itu, pendidikan dan kesehatan juga menjadi hak asasi manusia dengan segala perangkat hak lain (3).

Landasan utama bahwa perlindungan HAM merupakan kewajiban pemerintah adalah prinsip bahwa demokrasi sesungguhnya pemerintah diberi amanah untuk melindungi hak-hak warga negara. Pemerintah tidak lagi hanya menjaga agar seseorang tidak melanggar atau melanggar haknya, namun harus mengupayakan pemenuhan hak-hak khususnya hak atas kesehatan. Pekerja sektor informal belum mendapatkan pelayanan kesehatan yang memadai dan belum sesuai dengan masalah kesehatan yang dihadapinya mengingat selama ini pelayanan yang diberikan bersifat umum. Kondisi kesehatan merupakan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial sesuai Pasal 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan karena kesehatan merupakan dasar dari diakuinya derajat kemanusiaan. Tanpa kesehatan, seseorang menjadi tidak sederajat secara kondisional (4). Pekerja sektor informal yang tinggal di wilayah perkotaan memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang tinggal di wilayah perdesaan (5).

Adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup hak-hak dasar pekerja, termasuk hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Namun, implementasinya dapat menjadi masalah, terutama di sektor informal di mana pemantauan dan penegakan hukum mungkin lebih sulit dikarenakan ketidakjelasan aturan yang mengatur pekerja sektor informal. Selain itu ada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengatur tentang program jaminan kesehatan nasional yang mencakup seluruh penduduk Indonesia, termasuk pekerja sektor informal. Namun, keberhasilan implementasi program ini dalam mencakup seluruh pekerja informal masih menjadi tantangan karena jumlah pekerja sektor informal setiap tahunnya selalu bertambah tanpa terorganisir oleh pemerintah. Peraturan Pemerintah (PP) tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dibuat oleh pemerintah yang memiliki tujuan untuk mengatur kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia, seperti PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjamin hak kesehatan dan keselamatan kerja bagi semua pekerja.

Dalam Pasal 28 I ayat (4) UUD 1945 menyatakan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi dan memenuhi hak asasi manusia, Hal ini juga dijelaskan dalam Pasal 8 UU HAM. Selain itu dalam Pasal 7 UU Kesehatan mengamanatkan bahwa pemerintah harus menyelenggarakan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau bagi seluruh masyarakat. Pada Pasal 9 UU Kesehatan juga menyebutkan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat (6). Di lingkungan kerja, setiap tempat kerja memiliki potensi risiko yang dapat menyebabkan penyakit dan kecelakaan bagi pekerjanya. Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja meliputi aspek kesehatan umum, seperti penyakit menular dan non-menular, masalah gizi, gangguan kesehatan mental, masalah kesehatan lingkungan yang kurang baik, dan ketidakpatuhan terhadap Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS).

BAB 3

KETENAGAKERJAAN DARI PERSPEKTIF HUKUM

A. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pertama kali muncul di Eropa sebagai reaksi atas perubahan yang terjadi selama Revolusi Industri. Memproduksi barang dalam jumlah besar dapat dicapai berkat penemuan mesin uap di Inggris sekitar tahun 1750. Sebelum ini, pekerjaan dilakukan secara tradisional dan lebih feodal, dengan pekerja bekerja di tanah milik tuannya (7).

Terlepas dari itu, kelas wirausaha (*entrepreneur*) baru menuntut kebebasan untuk memperluas cakupan dan jangkauan aktivitas bisnis mereka. Revolusi Prancis (1795) menjadi simbol tuntutan dari kelompok baru masyarakat modern yang mulai bermunculan serta di proklamasikannya kesamaan derajat bagi seluruh masyarakat dan kebebasan dalam melakukan perdagangan. Hukum pada tataran negara dan bangsa kemudian dikodifikasikan dalam kitab undang-undang yang berdasar pada prinsip-prinsip seperti kebebasan berkontrak dan kemutlakan hak milik pada suatu barang (8).

Masyarakat yang sebelumnya terbiasa dengan sistem tradisional mengalami kendala untuk menjalani kehidupan pekerjaan sosial mereka akibat adanya keterpaksaan untuk menjadi buruh pabrik (terutama dalam bidang agrikultur). Kondisi keterpaksaan ini harus diterima karena keadaan ekonomi yang memaksa. Kondisi kerja ini juga mengancam kesehatan mereka semua akibat durasi kerja yang lebih panjang dari pekerjaan mereka sebelumnya. Selanjutnya muncul gerakan dari kelompok sosialis berupa gerakan yang memunculkan kritik yang diikuti juga dengan kritik dari pemerintah, gereja dan militer sehingga adanya legislasi perburuhan pertama. Kemudian banyak negara di Eropa yang menghapuskan buruh anak yang diikuti dengan kebijakan terkait aturan bagi buruh wanita dan juga kebijakan lain terkait buruh pria.

Di beberapa negara Eropa sekitar tahun 1900-an telah memperbarui legislasi mengenai kontrak/perjanjian kerja yang awalnya dilandasi oleh konsep Hukum Romawi menjadi legislasi yang lebih modern. Salah satu prinsipnya ialah buruh atau tenaga kerja merupakan pihak yang membutuhkan perlindungan hukum karena lebih lemah. Organisasi buruh atau perserikatan (*trade unions*) muncul yang bertujuan untuk mengorganisir kepentingan tenaga kerja. Dengan adanya organisasi buruh maka mereka akan memiliki peluang bernegosiasi dengan pengusaha/ majikan dalam kedudukan yang kurang lebih setara. Konsep perjanjian kerja (*collective agreement*) dikenalkan saat itu.

Hugo Sinzheimer, seorang guru hukum terkemuka dari Jerman, adalah orang yang mengembangkan konsep kesepakatan kerja. Selain itu, ia mendorong legalitas perjanjian tersebut. Konsep tentang perjanjian kerja dikembangkan di Weimar, sebuah kota kecil yang memasukkan Perjanjian Kerja ke dalam perundang-undangan dan langkah ini menginspirasi banyak negara lain untuk mengadopsi konsep yang sama (9).

Negara Jerman memperkenalkan pertama kali konsep dewan kerja (*works council*) kemudian menyebar ke banyak negara lain di Eropa pada Pengantar Hukum Ketenagakerjaan abad ke-20. Jerman sudah mengembangkan Asuransi dan Jaminan Sosial pada akhir abad ke 19 dan menyebar ke seluruh Eropa sejak awal abad ke-20. Pada tingkat yang beda juga dikembangkan kesepakatan Internasional yang dibuat dengan tujuan mencegah persaingan antar negara yang akan berdampak buruk.

Dibentuknya Organisasi Perburuhan Internasional atau *The International Labour Organization* (ILO), pada tahun 1919 sebagai hasil dari Perjanjian Perdamaian *Versailles* yang mengakhiri perang dunia pertama. Organisasi ini didirikan atas keyakinan bahwa keadilan sosial adalah dasar yang harus digunakan untuk membangun perdamaian yang lebih abadi. Krisis ekonomi (*malaise*, 1930-an) dan pengabaian hukum yang luas oleh pemerintahan Nazi-Jerman juga mendorong perkembangan legislasi bidang perburuhan di banyak negara. Presiden Amerika Serikat, Roosevelt, pada akhir perang dunia ke-2

mendeklarasikan *four freedoms* (empat kebebasan) yang terkenal, dan kebebasan keempat, *freedom from want* (kebebasan dari kemiskinan) merujuk pada keadilan sosial (10).

Di Eropa Kontinental, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dibuat masuk dalam semua aspek yang memiliki kaitan tentang kerja. Prancis dan negara-negara Eropa Timur menerapkan kodifikasi dalam bidang hukum perburuhan. Di Inggris, karya Otto Kahn-Freund, memperkenalkan dan memajukan pengembangan hubungan Industrial dan perbandingan hukum dalam bidang hukum perburuhan, memberikan landasan teoritik bagi pengembangan bidang hukum ini. ILO terus menambah jumlah konvensi dan mengembangkan satu *Internasional Labour Code* yang mencakup semua persoalan yang terkait dengan perburuhan. Sekalipun demikian, selama dan pasca krisis minyak bumi pada tahun 1970-an, ini hukum perburuhan dan jaminan sosial tampaknya telah mencapai puncak perkembangannya. Pada masa itu pula ditengarai adanya sisi lain dari perkembangan hukum perburuhan, perlindungan yang terlalu ketat menyebabkan berkurangnya daya asing industri dan kelesuan pekerja.

Hukum buruh di Eropa dikembangkan untuk menanggapi tuntutan global. Kemudian konvensi yang ada diperbaharui oleh ILO serta mensosialisasikan pentingnya hak buruh yang paling utama (*corelabour rights*). Meski hal ini merupakan suatu pencerahan bagi nasib para buruh namun faktanya perkembangan menuju standar seperti perbaikan dan kemajuan sosial di negara-negara Eropa masih relatif berjalan lebih lambat. Bank Dunia ataupun PBB lebih memperhatikan pemajuan hak-hak sosial mulai tahun 1970-an. Begitupun dengan ILO yang terus berusaha untuk mendukung perkembangan sosial di negara-negara berkembang.

Untuk negara Indonesia sendiri, hukum ketenagakerjaan melewati beberapa fase waktu yang dimulai sejak abad 120 SM. Sejak dulu Indonesia sudah mengenal budaya sistem gotong royong. Sistem pada gotong royong menunjukkan adanya sistem pengarah substitusi tenaga kerja dari luar kalangan keluarga untuk mengisi kekurangan tenaga. Hal ini dilakukan masyarakat Indonesia tanpa adanya harapan pamrih. Nilai luhur yang terdapat pada budaya gotong royong

memunculkan adanya kebaikan, kebajikan, dan hikmah tersendiri bagi masyarakat tersebut. Gotong royong merupakan dasar awal hukum ketenagakerjaan yang menjadi identitas bangsa Indonesia.

Memasuki abad masehi, saat banyaknya berdiri kerajaan di Indonesia (nusantara) maka hubungan ketenagakerjaan diatur berdasarkan perbudakan. Zaman ini menggunakan kasta sebagai sistem klasifikasi derajat masyarakat, seperti kasta brahmana, ksatria, waisya, dan sudra. Kasta sudra merupakan kasta paling rendah dan umumnya menjadi budak bagi kasta di atasnya. Kasta sudra hanya memiliki kewajiban dan haknya ditentukan mutlak oleh tuannya.

Memasuki masa pendudukan Hindia Belanda, perbudakan semakin meningkat dan sikap terhadap mereka sungguh tidak manusiawi. Istilah perbudakan oleh Belanda masa ini ialah sistem Rodi. Rodi merupakan sistem kerja paksa yang awalnya berbentuk gotong royong oleh seluruh penduduk suku tertentu. Namun kemudian dimanfaatkan oleh penjajah Belanda menjadi suatu bentuk kerja yang memaksa demi kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan penguasanya.

Istilah lain yang sejenis dengan perbudakan pada masa ini adalah perhambaan/peruluran. Sistem perhambaan terjadi akibat dari kondisi dimana seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai karena pemberian pinjaman sejumlah uang kepada pemberi gadai. Pemberi gadai akan memperoleh hak dari yang Pengantar Hukum Ketenagakerjaan menggadaikan agar melakukan suatu pekerjaan untuk dirinya hingga uang pinjaman tersebut terlunasi. Hal yang dilakukan ini bukanlah untuk pelunasan pinjaman pokok, melainkan untuk pembayaran bunga yang biasanya dipatok tinggi. Sedangkan peruluran merupakan suatu hubungan seseorang untuk melakukan penanaman tertentu pada kebun/ladang dan mengharuskannya untuk menjual hasilnya kepada pihak Belanda. Pengerjaan kebun tersebut dianggap milik si pekerja namun bila selesai maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.

Untuk mengatasi hal ini, Belanda mengeluarkan *staatblad* 1817 Nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukkan budak-budak ke Pulau Jawa. Kemudian, pada tahun 1818 ditetapkan Undang-Undang

Dasar Hindia Belanda (*Regeling Reglement*) yang pada pasal 115 RR ditetapkan bahwa paling lambat pada 1906-1960, perbudakan dihapuskan. Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai, yakni:

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan;
2. Membebaskan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa;
3. Membebaskan buruh atau pekerja Indonesia dari *poenale* sanksi;
4. Membebaskan buruh atau pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan;
5. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia maka secara langsung menurut yuridis telah meniadakan Krida pertama hingga krida ketiga lenyap. Sedangkan pada krida keempat dan krida kelima memiliki beberapa poin yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemberdayaan serikat buruh atau pekerja khususnya di tingkat unit atau perusahaan dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan atau ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak pada garis depan yang membuat kesepakatan kerja bersama dengan pihak perusahaan.
2. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya. Oleh karena itu, tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan *bargaining position* kecuali dengan memperkuat organisasi buruh atau pekerja.
3. Penegakan hukum (*law enforcement*) sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di dalamnya terdiri atas dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi. Oleh karena itu, pihak majikan pengusaha cenderung tidak konsekuen

melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal.

Sejarah hukum perburuhan dan sejarah hubungan kerja pada zaman pra kemerdekaan RI dibedakan dengan beberapa fase waktu sebagai berikut:

1. Zaman Penjajahan

a. Zaman Perbudakan

Legalisasi: sebuah aturan yang dikenal sebagai *Black Code* diambil dari Jean-Baptiste Copbert (1619-1683) sebagaimana yang dikutip oleh Joni Bambang, dengan instrumen hukum ia memasukkan perbudakan ke dalam sistem legal. Perdagangan budak trans-atlantik, dan momen itu oleh PBB diperingati sebagai titik awal penghapusan perbudakan di dunia. Untuk wilayah Nusantara pada tahun 1811-1816, bersamaan dengan masa pendudukan Inggris dengan tokohnya Thomas Stanford Raffles yang dikenal sebagai anti perbudakan. Ia kemudian mendirikan *The Java Benevolent Institution* pada tahun 1816 semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan. Perbudakan berangsur hilang ditandai dengan beralihnya hubungan perbudakan menjadi perhambaan.

b. Zaman Penjajahan

Rodi yang berlangsung di Indonesia digolongkan dalam beberapa golongan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Rodi-gubernemen, yaitu rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya (*herendienst*);
- 2) Rodi perseorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijke diensten*);
- 3) Rodi desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa (*diensten*).

2. Masa Setelah Proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945

a. Pemerintahan Soekarno Pasca-Proklamasi (1945-1958)

Peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh. Ini dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini. Beberapa peraturan

perundang-undangan tentang ketenagakerjaan pada masa pemerintahan Presiden Soekarno dari tahun 1945 sampai dengan tahun 1958 adalah sebagai berikut:

- 1) UU Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja
- 2) UU Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja
- 3) UU Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan
- 4) UU Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan
- 5) UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6) UU Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
- 7) Permenaker Nomor 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh.

b. Pemerintahan Soekarno Masa Orde Lama (1959-1966)

Hal-hal penting yang tercatat dalam sejarah pada masa orde lama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Pada masa ini kondisi perburuhan dapat dikatakan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara antara lain dengan dibentuknya dewan perusahaan berbagai perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambilalihan perusahaan Belanda oleh buruh.
- 2) Gerak politis dan ekonomis buruh juga ditandai dengan dikeluarkannya peraturan penguasa perang tertinggi Nomor 4 Tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan (*lock out*) di berbagai perusahaan, jawatan, dan badan vital.
- 3) Perbaikan nasib buruh terjadi karena ada gerakan buruh yang gencar melalui serikat buruh, seperti PERBUM, SBSKK, SBPI, SBRI, SARBUFIS, SBIMM, SBIRBA.

3. Masa Reformasi

a. Masa Presiden BJ. Habibie

Pemerintahan Presiden Habibie yang terhitung sangat singkat. Kondisi di masa ini masih sangat tidak stabil karena dipengaruhi dari kondisi pemerintahan yang sebelumnya. Meskipun demikian ada beberapa keputusan penting terkait ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Pada 5 Juni dikeluarkan keputusan presiden No. 83 tahun 1998 yang mengesahkan konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) berlaku di Indonesia.
- 2) Meratifikasi K.ILO tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja/*Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi No. 138 tahun 1973) yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui UU Nomor 20 Tahun 1999.
- 3) Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Indonesia tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia, dan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang (Perppu) Nomor 1 Tahun 1999 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

b. Masa Presiden KH. Abdurrahman Wahid

Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan pemerintahan Presiden KH. Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi kaum pekerja atau buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan UU Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang dikeluarkannya UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

c. Masa Presiden Megawati Soekarno Putri

Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang dihasilkan diantaranya yang sangat fundamental adalah

undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang Pengantar Hukum Ketenagakerjaan menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya. Undang-undang yang juga sangat fundamental lainnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

4. Masa Presiden Susilo Bambang Yudhoyono

Pada masa pemerintahan ini, beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja atau buruh. Beberapa aturannya adalah sebagai berikut:

- a. Inpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perbaikan Iklim Investasi salah satunya adalah agenda untuk merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat tantangan pekerja atau buruh.
- b. Pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek.
- c. Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.
- d. Era reformasi benar-benar membuka lebar harus demokrasi. Secara regulatif, dan gradual hukum perburuhan kemudian menemukan momentumnya. Hal tersebut terpresentasi dalam tiga paket undang-undang perburuhan antara lain: Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- e. Pada awalnya hukum perburuhan termasuk dalam hukum perdata yang diatur dalam BAB VII A buku III KUHP tentang

Perjanjian Kerja. Setelah Indonesia merdeka, hukum perburuhan di Indonesia mengalami perubahan dan penyempurnaan yang akhirnya terbit Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan dan lain-lain.

- f. Penegakan Hukum (*law enforcement*) sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, terlebih lagi dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di dalamnya terdiri atas dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi, karena itu pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal.
- g. Pascareformasi, hukum perburuhan memang mengalami perubahan luar biasa radikal, baik secara regulatif, politik, ideologis maupun ekonomi global. Proses industrialisasi sebagai bagian dari gerak historis ekonomi politik suatu bangsa dalam perkembangannya menuai momentumnya. Hukum perburuhan, setidaknya menjadi peredam konflik kepentingan antara pekerja dan pengusaha sekaligus.
- h. Sebagai peredam konflik, tentu ia tidak bisa diharapkan maksimal. Faktanya, berbagai hak normatif perburuhan yang seharusnya tidak perlu lagi menjadi perdebatan, pada kenyataannya undang-undang memberi peluang besar untuk memperselisihkan hak-hak normatif tersebut. Memang undang-undang perburuhan juga mengatur aturan pidananya, namun hal tersebut masih dirasa sulit oleh penegak hukumnya, di samping kelemahan-kelemahan lain yang ke depan harus segera dicarikan jalan keluarnya.

5. Masa Presiden Joko Widodo

Selama masa pemerintahan Joko Widodo, yang dikenal sebagai Jokowi, sebagai Presiden Indonesia, terjadi sejumlah perubahan signifikan dalam sejarah hukum ketenagakerjaan. Era ini ditandai oleh upaya keras untuk memperbaiki kondisi pekerja, menciptakan lapangan kerja baru, dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja. Di bawah kepemimpinan Jokowi, Indonesia berusaha untuk menghadapi tantangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dengan berbagai kebijakan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Salah satu pencapaian utama dalam sejarah hukum ketenagakerjaan di era Jokowi adalah revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada tahun 2020, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Lapangan Kerja yang dikenal sebagai "*Omnibus Law*." Undang-Undang ini menghadirkan perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan iklim investasi di Indonesia dan mempercepat pertumbuhan ekonomi. Namun, perubahan ini juga mendapat perhatian karena beberapa ketentuan yang kontroversial, seperti perubahan terhadap perizinan dan perlindungan pekerja. Meskipun demikian, hal ini mencerminkan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia.

Selama masa pemerintahan Jokowi, pemerintah juga fokus pada pengembangan infrastruktur dan pembangunan industri, yang diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja baru. Program strategis seperti proyek-proyek infrastruktur besar dan upaya untuk mengembangkan sektor manufaktur telah menjadi bagian integral dari upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran dan memperluas kesempatan kerja.

Perlindungan hak-hak pekerja juga menjadi perhatian utama dalam sejarah hukum ketenagakerjaan di era Jokowi. Pemerintah meningkatkan upaya untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses yang lebih baik ke jaminan sosial, seperti program BPJS Ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan kesehatan dan

kecelakaan bagi pekerja. Selain itu, upah minimum regional (UMR) juga ditingkatkan secara berkala untuk mencerminkan biaya hidup yang meningkat, meskipun perubahan ini tetap menjadi topik perdebatan antara pihak pengusaha dan pekerja.

Di samping itu, pemerintahan Jokowi juga berupaya meningkatkan keterampilan pekerja melalui program pelatihan dan pendidikan vokasional. Ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia dalam pasar global dan memastikan bahwa pekerja memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja.

Namun, perubahan dalam hukum ketenagakerjaan selama era Jokowi juga menuai kritik dan protes dari sejumlah kelompok masyarakat dan serikat pekerja. Mereka berpendapat bahwa beberapa perubahan dalam *Omnibus Law* mengancam hak-hak pekerja, seperti perubahan dalam pemutusan hubungan kerja, jam kerja, dan hak berserikat. Protes dan demonstrasi besar-besaran pun terjadi sebagai respons terhadap perubahan ini.

Dalam menghadapi berbagai dinamika ini, pemerintahan Jokowi terus berupaya untuk mencapai keseimbangan antara meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi dengan menjaga perlindungan pekerja. Ini adalah tantangan yang kompleks dan sering kali menghadapi perdebatan yang sengit dalam masyarakat.

Secara keseluruhan, sejarah hukum ketenagakerjaan di era Joko Widodo mencerminkan upaya pemerintah untuk mengatasi berbagai tantangan dan meningkatkan kondisi pekerja di Indonesia. Meskipun terdapat perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan, perdebatan tentang bagaimana mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan perlindungan pekerja masih terus berlanjut di Indonesia.

B. Tinjauan Hukum dari Sektor Informal

Secara historis, di Ghana pada tahun 1973-an, terjadi perkembangan pesat dalam sektor informal. Hal ini memunculkan berbagai teori yang berusaha menjelaskan mengapa sektor informal

muncul, termasuk teori *excess of labor supply approach*, *neo-marxist approach*, *underground approach*, dan *neo-liberal approach* (11).

Pendekatan *excess of labor supply approach* menjelaskan bahwa banyak lapangan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, tetapi tidak semua pekerja memenuhi syarat tersebut. Dalam konteks ini, teori ini mengusulkan bahwa banyak pekerja mencari alternatif lain atau bahkan mendirikan usaha sendiri. Pendekatan *neo-marxist* berpendapat bahwa sektor informal muncul sebagai hasil dari sistem kapitalis yang didominasi oleh modal dan ketidaksetaraan dalam distribusi hasil produksi. Ini menciptakan dualisme ekonomi antara sektor inti dan pinggiran. Pendekatan *underground* mengaitkan munculnya sektor informal dengan kompetisi industri internasional. Akibat persaingan ini, banyak industri kecil terpaksa melakukan kegiatan informal untuk bertahan dan mendukung industri besar dalam kompetisi global. Pendekatan *neo-liberal* berargumen bahwa sektor informal muncul karena adanya persyaratan birokratis dan administratif yang rumit untuk menjadi bagian dari sektor formal. Oleh karena itu, unit produksi kecil dan menengah sering kali tidak dapat memenuhi persyaratan tersebut, sehingga mereka mencari cara alternatif yang tidak sesuai dengan regulasi yang ada (12).

Di Indonesia, sejarah perkembangan ketenagakerjaan juga tidak dapat dipisahkan dari sektor informal, terutama setelah krisis ekonomi pada tahun 1998. Pada saat itu, perekonomian Indonesia mengalami kemerosotan yang signifikan, dengan tingkat inflasi yang hampir mencapai 88% dan nilai tukar rupiah yang mencapai Rp. 10.000,00 per dolar. Pertumbuhan ekonomi juga merosot hingga mencapai angka negatif sekitar minus 15%. Dampaknya adalah banyak pekerja formal yang di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan memutuskan untuk beralih ke sektor informal, seperti pertanian di desa atau bekerja dalam sektor jasa. Namun, situasi ini telah berubah seiring berjalannya waktu, dan sektor informal saat ini telah menjadi salah satu komponen penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Oleh karena itu, sektor informal dianggap sebagai salah satu alternatif dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.

Meskipun sektor informal di Indonesia memiliki peran penting, namun definisi yang jelas dan konsisten mengenai pekerja sektor informal masih menjadi perdebatan yang berlarut-larut. Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) atau UUCK yang berlaku di Indonesia tidak memberikan definisi yang konkret mengenai pekerja sektor informal. Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 hanya memberikan kepastian hukum bagi pekerja formal, dengan mendefinisikan Pekerja/Buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (13).

Sebagai perbandingan, Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, mencantumkan dan mengatur definisi pekerja sektor informal, usaha informal, serta hubungan informal. Pasal 1 ayat (32) UU tersebut menjelaskan bahwa pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan tertentu. Pasal 1 ayat (31) menggambarkan usaha informal sebagai kegiatan yang dilakukan oleh perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama untuk kegiatan ekonomi berdasarkan kepercayaan dan kesepakatan, tanpa memiliki badan hukum. Selain itu, Pasal 1 ayat (33) menjelaskan tentang hubungan kerja informal yang terjalin antara pekerjaan dengan individu atau kelompok yang melakukan usaha bersama tanpa badan hukum, berdasarkan saling percaya dan kesepakatan, dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil (14).

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut, pekerja sektor informal dapat diidentifikasi sebagai mereka yang bekerja dalam sektor ekonomi informal atau melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja formal. Selain itu, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyebut mereka yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja formal sebagai Bukan Penerima Upah (BPU) (15).

Definisi pekerja sektor informal juga diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). BPS menggambarkan pekerja sektor informal sebagai individu yang menjadikan pekerjaan mereka sebagai pekerjaan utama, termasuk mereka yang berusaha sendiri, dibantu oleh buruh tidak tetap,

dibantu oleh buruh tetap, buruh/karyawan, pekerja bebas di sektor pertanian, pekerja bebas di sektor non-pertanian, dan pekerja keluarga/tidak dibayar (16). *International Labour Organization* (ILO) juga memberikan definisi pekerja sektor informal sebagai mereka yang bekerja sebagai pekerja mandiri dan membantu keluarga (17). ILO lebih cenderung menggunakan istilah "ekonomi informal," yang merujuk pada kategori usaha dan status pekerjaan, termasuk usaha kecil dan mikro yang tidak tunduk pada regulasi dan tidak terdaftar. Ini juga mencakup pekerjaan dalam sektor formal yang beroperasi tanpa regulasi formal. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan definisi yang serupa, menggambarkan sektor informal sebagai bisnis komersial dan non-komersial atau aktivitas ekonomi yang tidak terdaftar dan tidak memiliki struktur organisasi formal. Secara umum, sektor informal ditandai oleh kepemilikan oleh keluarga, skala usaha kecil, penggunaan teknologi yang disesuaikan, dan ketergantungan pada sumber daya lokal (18).

Selanjutnya, pada *International Conference of Labour Statisticians* (ICLS) ke-17 yang diadakan di Geneva dari tanggal 24 November hingga 3 Desember 2003, diberikan definisi yang lebih lanjut mengenai pekerja sektor informal. Menurut ICLS, pekerja sektor informal adalah karyawan yang dianggap memiliki pekerjaan jika hubungan kerja mereka tidak tunduk pada undang-undang tenaga kerja. Mereka sering kali tidak dikenakan pajak pendapatan, dan sering kali memiliki minim perlindungan sosial atau hak tertentu untuk jaminan kerja. Ini mencakup situasi di mana pemberitahuan pemecatan sebelumnya tidak diberikan, sistem pembayaran gaji tidak dilengkapi dengan rincian atau nota, atau hak cuti dan izin sakit sering kali tidak diakui atau tersedia (19,20).

Namun, meskipun ada definisi dari ICLS, dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini di Indonesia, masih terjadi ketiadaan definisi yang jelas dan konsisten mengenai pekerja sektor informal. Oleh karena itu, untuk mengatasi ketidakpastian ini, Pemerintah Daerah di Gorontalo mengeluarkan Peraturan Bupati (Perbub) Gorontalo Utara Nomor 2 Tahun 2021 tentang Program

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Formal, Informal, dan Sektor Jasa Konstruksi.

Dalam Perbub ini, pekerja sektor informal dijelaskan sebagai individu yang bertanggung jawab atau bekerja secara perseorangan tanpa memiliki badan hukum formal dan hanya berdasarkan kesepakatan. Ruang lingkup pekerja sektor informal mencakup berbagai profesi seperti petani, nelayan, buruh, peternak, penambang, tukang ojek, tukang bentor, tukang kayu, tukang batu, pemanjat kelapa, sopir, pembantu rumah tangga, pedagang keliling/kaki lima, relawan bencana, dan pekerja sektor informal lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (21). Dengan adanya definisi yang lebih konkret ini dalam Perbub Gorontalo Utara, sektor informal menjadi lebih terdefinisikan dengan jelas dan memiliki panduan yang dapat digunakan oleh pemerintah daerah dalam mengatasi isu-isu yang berkaitan dengan pekerja sektor informal. Sebagai tambahan, tindakan pemerintah daerah ini juga mencerminkan pengakuan akan pentingnya sektor informal dalam perekonomian dan ketenagakerjaan, serta kebutuhan untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja sektor informal yang sering kali rentan terhadap risiko ekonomi.

Dalam konteks ini, sektor informal dianggap sebagai bidang yang membutuhkan perhatian khusus dari pemerintah karena merupakan tempat berkembangnya berbagai masalah sosial dan ekonomi, termasuk kemiskinan, kekurangan pekerjaan, dan kurangnya akses pendidikan. Oleh karena itu, dengan adanya definisi yang lebih konkret dan panduan yang ditetapkan dalam Perbub Gorontalo Utara, diharapkan pemerintah dapat lebih efektif dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang mendukung pekerja sektor informal dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

C. Subyek Ketenagakerjaan

1. Subyek Hukum Ketenagakerjaan

Subjek hukum perburuhan adalah tenaga kerja, majikan, dan organisasi tenaga kerja. Berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerjaan

Pengantar Hukum Ketenagakerjaan 21 buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan pengusaha dalam hubungannya dengan buruh, dalam hal tertentu kata pengusaha berarti majikan. Dalam dunia tenaga kerja, terdapat organisasi yang dianggotai oleh para tenaga kerja yakni organisasi tenaga kerja. Organisasi tenaga kerja adalah alat bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukannya dalam perbaikan nasib. Pentingnya organisasi buruh sesuai dengan undang-undang dasar sementara 1950 pasal 29 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendirikan serikat dan masuk ke dalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya. Pendaftaran organisasi buruh diatur dalam peraturan menteri perburuhan Nomor 90/1995 tentang Pendaftaran Serikat Buruh, sekarang dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 01/Men/1975.

2. Obyek Hukum Ketenagakerjaan

Adapun objek hukum ketenagakerjaan antara lain:

- a. Pelanggaran atas suatu ketentuan dalam terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.

D. Ruang Lingkup (Sektor Ketenagakerjaan)

Ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan merujuk pada lingkungan di mana Hukum Ketenagakerjaan berlaku, yang terbagi menjadi empat aspek utama. Pertama, aspek Ruang Lingkup Menurut Pribadi berfokus pada siapa atau apa yang menjadi subjek dari hukum tersebut, mencakup pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah. Kedua, aspek Ruang Lingkup Menurut Waktu berkaitan dengan kapan suatu peraturan hukum tertentu berlaku. Ketiga, aspek Ruang Lingkup Menurut Wilayah mengacu pada batasan geografis atau teritorial yang

mempengaruhi penerapan suatu hukum. Terakhir, aspek Ruang Lingkup Menurut Hal Ikhwah mengidentifikasi berbagai hal yang menjadi objek pengaturan oleh peraturan hukum tersebut. (22)

Operasional hukum ketenagakerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Oesman berdasarkan kutipan dari Abdul Khakim, dibagi secara sistematis menjadi tiga kategori, yakni yang mengatur periode sebelum bekerja (sebelum pekerjaan dimulai), periode selama bekerja (selama pekerjaan berlangsung), dan periode setelah bekerja (setelah pekerjaan selesai) (23)

1. Masa Sebelum Bekerja (*Pre-Employment*)

Masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Mengingat pentingnya hal tersebut, beberapa peraturan perundang-undangan telah ditetapkan, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- d. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan.
- e. Peraturan Menteri Muda Perburuhan Nomor 11 Tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.02/Men/1994 tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50

Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah.

2. Masa Selama Bekerja (*During Employment*)

Masa selama hubungan kerja mendapatkan perhatian karena masa itu merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan. Sedemikian pentingnya, maka pemerintah perlu campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung. Melalui langkah inilah semua pihak dapat dilindungi secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

3. Masa Setelah Bekerja (*Past Employment*)

Setelah hubungan kerja perlu perhatian seksama sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Permasalahan seperti sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian, dan sebagainya tidak dapat diabaikan begitu saja. Untuk itu pemerintah mengambil peranan dengan menetapkan beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

E. Peran Pemerintah

Pemerintah memiliki tugas dalam penyelenggaraan negara untuk kepentingan masyarakat, berupa terpenuhinya berbagai kebutuhan dasar untuk mencapai kesejahteraan umum. Wujud kesejahteraan umum merupakan masyarakat yang sejahtera, salah satu indikator masyarakat sejahtera adalah masyarakat memiliki kemampuan secara ekonomi yang berhubungan juga dengan jumlah pendapatan dan pemerataan pendapatan. Pendapatan berkaitan dengan lapangan pekerjaan dan kondisi usaha (24).

Hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia yang dijamin oleh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, termasuk di dalamnya hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf b Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, Pemerintah Indonesia memegang peran sebagai penjaga dan pemelihara hak-hak pekerja/buruh. Ini termasuk dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, dan keputusan menteri sebagai upaya untuk melengkapi peraturan tersebut. Selain itu, Pemerintah juga berfungsi sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha, dengan tujuan mencari solusi bersama agar hak-hak yang diatur dalam undang-undang dapat ditegakkan dengan adil.

Hubungan antara pekerja/buruh dan sektor industri harus diatur dalam kerangka peraturan perundang-undangan yang mengikat. Hubungan ini diharapkan mampu menciptakan situasi saling pengertian dan keuntungan bersama, mirip dengan bentuk kemitraan yang menguntungkan kedua belah pihak secara bersamaan. Karena hubungan ini bersifat subordinatif, maka penting untuk mempertimbangkan faktor keseimbangan keadilan yang proporsional dalam setiap tindakan, meskipun konsep "adil" mungkin berbeda bagi masing-masing pihak dalam pemenuhan kebutuhan mereka (4)

Faktor yang sangat menentukan keberhasilan pengelolaan ketenagakerjaan di Indonesia adalah peran pemerintah sebagai kontrol hukum yaitu dalam pengawasan aspek hukum terkait hubungan kerja, sehingga tetap berlaku dengan adil dan tidak merugikan siapa pun (5).

Sebagian orang berpendapat bahwa hukum perburuhan tidak lagi bersifat perdata (*privatrechtelijk*), melainkan telah menjadi aspek hukum yang bersifat publik (*publikrechtelijk*) (6). Oleh karena itu, diperlukan keterlibatan pemerintah dalam hal ini. Pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja mempunyai fungsi pembinaan, pengawasan, dan penyidikan (7).

1. Pembinaan

Pemerintah melakukan pembinaan yang bersifat komprehensif terhadap aspek-aspek dan aktivitas yang terkait dengan ketenagakerjaan dengan mengkoordinasikan upaya tersebut bersama organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait, baik melalui kerja sama di tingkat nasional maupun internasional. Dalam upaya pembinaan ini, pemerintah mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang, dengan tujuan mencapai berbagai target pembangunan ketenagakerjaan, seperti:

- a. Pemanfaatan tenaga kerja secara efisien dan berorientasi pada aspek kemanusiaan;
- b. Mewujudkan kesempatan kerja yang merata dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk memastikan kesejahteraan mereka; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga mereka.

2. Pengawasan

Peraturan perundang-undangan dalam sektor ketenagakerjaan hanya memiliki signifikansi secara hukum dan tidak akan berarti apapun jika tidak diawasi oleh seorang ahli yang secara rutin mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh (8).

Pemerintah, melalui Departemen Tenaga Kerja, melakukan pengawasan dengan tujuan memastikan penerapan regulasi-regulasi ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di bidang ini. Tiga tugas utama pengawas ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pemeriksaan dan penyelidikan langsung untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan dipatuhi, dan jika tidak, mengambil tindakan yang sesuai untuk memastikan kepatuhannya.

- b. Memberikan bantuan kepada pekerja/buruh dan pengusaha dengan memberikan penjelasan teknis dan nasihat yang diperlukan agar mereka memahami persyaratan peraturan dan cara melaksanakannya.
- c. Mengumpulkan informasi tentang kondisi ketenagakerjaan dan data yang diperlukan untuk mengembangkan peraturan hukum ketenagakerjaan dan mendukung kebijakan pemerintah.

Pengawasan umumnya dilaksanakan di lokasi kerja dengan melakukan pemeriksaan langsung terhadap berbagai aspek, termasuk persyaratan kerja, jam kerja, lembur, upah minimum, pekerja/buruh wanita dan anak-anak, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi pekerja/buruh, pengawasan ini bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak mereka yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sementara bagi pengusaha, pengawasan berfungsi sebagai alat untuk mendapatkan klarifikasi dari pihak berwenang dan yang berkompeten mengenai tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan panduan pelaksanaannya (9).

Oleh karena itu, pengawasan bukanlah sarana perlindungan, melainkan merupakan mekanisme kontrol yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan ini dilakukan berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan (salah satu undang-undang yang tetap berlaku setelah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diberlakukan), dan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi untuk menjamin pelaksanaan peraturan hukum ketenagakerjaan

3. Penyidikan

Peraturan perundang-undangan dalam sektor ketenagakerjaan mengandung ketentuan pidana untuk pihak yang melanggarnya. Untuk memastikan apakah pelanggaran pidana terjadi dalam domain ketenagakerjaan, pihak yang berwenang dan kompeten ditunjuk sesuai dengan Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal tersebut memberikan wewenang kepada aparat

kepolisian Republik Indonesia dan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bertindak sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk:

- a. melakukan pemeriksaan terhadap laporan dan keterangan guna memverifikasi adanya tindak pidana di sektor ketenagakerjaan;
- b. menyelidiki individu yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bukti dari individu atau entitas hukum terkait dengan tindak pidana di sektor ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penggeledahan untuk mengamankan barang bukti dalam kasus tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. mengevaluasi surat-surat dan dokumen lainnya terkait tindak pidana di sektor ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan dari ahli yang memiliki keahlian tertentu dalam menjalankan tugas penyidikan tindak pidana di sektor ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila bukti yang cukup untuk membuktikan tindak pidana di sektor ketenagakerjaan tidak tersedia.

F. Masalah Umum Ketenagakerjaan

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, terdapat sejumlah masalah umum yang mempengaruhi hubungan antara pekerja dan pengusaha. Masalah-masalah ini dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap keadilan, hak-hak individu, dan stabilitas ekonomi suatu negara. Beberapa masalah umum yang sering muncul dalam ketenagakerjaan:

1. Diskriminasi dan Kesenjangan

Salah satu isu utama dalam hukum ketenagakerjaan adalah diskriminasi. Diskriminasi dapat terjadi berdasarkan berbagai faktor seperti jenis kelamin, usia, ras, agama, orientasi seksual, dan disabilitas.

Beberapa artikel mengangkat isu mengenai diskriminasi yang masih dialami oleh perempuan di lingkungan kerja. Salah satunya

adalah sebuah artikel dari Tirto.Id yang merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh lembaga survei *Never Okay*. Hasil survei kuantitatif ini menunjukkan bahwa dari 1240 responden yang terlibat, sekitar 94% dari mereka mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan secara online antara tanggal 19 November hingga 9 Desember 2018 dan melibatkan 34 provinsi di Indonesia. Artikel tersebut juga mencatat bahwa pelecehan di tempat kerja bukanlah suatu peristiwa yang jarang terjadi lagi, yang artinya kasus-kasus pelecehan terhadap perempuan di lingkungan kerja masih cukup umum (10).

Studi yang dilakukan oleh Pemantau Regulasi dan Regulator Media (PR2Media) dan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) mengungkapkan bahwa jurnalis perempuan masih menghadapi perlakuan tidak adil di tempat kerja dalam beberapa aspek, seperti kompensasi, promosi jabatan, hak cuti, hak melahirkan, manfaat kesehatan, dan peluang berkontribusi dalam pengeditan berita. Dari responden yang diwawancarai, sekitar 16,8 persen mengakui bahwa mereka telah mengalami diskriminasi gender terkait kompensasi di tempat kerja, termasuk gaji pokok, bonus, dan tunjangan. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa hampir 29,6 persen jurnalis perempuan mengalami diskriminasi dalam tugas peliputan mereka. Selain itu, sekitar 14,3 persen responden mengatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja masih melakukan diskriminasi gender dalam pengurangan jumlah karyawan, dengan perempuan sering kali dianggap sebagai beban yang dapat “dirumahkan” oleh perusahaan (11).

2. Upah dan Pengupahan Pertanyaan seputar upah dan pengupahan adalah masalah yang selalu menjadi perhatian dalam konteks ketenagakerjaan. Menurut Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2021, sebanyak 49,67 persen pekerja masih digaji di bawah upah minimum. Hampir setengah dari total pekerja di Indonesia dibayar di bawah standar.
3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan isu utama dalam hukum ketenagakerjaan.

Masalah ini mencakup kewajiban majikan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, pelatihan keamanan, perlindungan terhadap bahaya kerja, serta akses pekerja terhadap layanan kesehatan yang diperlukan jika terjadi cedera atau penyakit akibat pekerjaan. Survei yang dilakukan JALA PRT di 6 (enam) kota terhadap 4296 PRT (2019) mengungkapkan bahwa 89% PRT tidak mendapatkan jaminan kesehatan sebagai peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) dan 99% tidak memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) Ketenagakerjaan untuk sektor informal baru tercapai 3% dari 10%. Menurut peneliti dari Pusat Penelitian Kependudukan LIPI, cakupan jaminan ketenagakerjaan di sektor informal masih sangat terbatas. BPJS Ketenagakerjaan lebih banyak berfokus pada sektor formal. Hanya sekitar 31,2% dari masyarakat yang bekerja di sektor informal yang memiliki pengetahuan mengenai BPJS Ketenagakerjaan.

BAB 4

DALAM PERSPEKTIF EKONOMI

A. *Welfare*

Kehidupan yang sejahtera dan nyaman merupakan dambaan semua orang, dan dengan tercapainya suatu kesejahteraan suatu individu maupun kelompok merupakan salah satu cara untuk mencapai kebahagiaan tersebut. Sering kali secara umum kesejahteraan diartikan sebagai kebahagiaan, kemakmuran taraf hidup yang dimana tak hanya pada suatu pada tingkat individu, melainkan dalam sebuah keluarga serta suatu kelompok masyarakat. Selain itu kesejahteraan dapat dianggap sebagai keadaan dengan terpenuhinya akan kebutuhan sehari-hari. Tingkat suatu kesejahteraan berfokus pada kualitas hidup seseorang yang berbeda antar individu. Kesejahteraan masyarakat menjadi perhatian pemerintah karena harus diusahakan dapat mencakup banyak bidang, namun untuk fokusnya yaitu guna memenuhi tuntutan kualitas hidup yang layak. Kesejahteraan sering dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan, yang dimana dalam kehidupan beragam dan tidak memiliki batasan, akan tetapi kebutuhan sehari-hari harus terpenuhi. Kesejahteraan dapat tercapai apabila kemakmuran terpenuhi tanpa terkecuali.

Salah satu langkah yang perlu dilakukan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat yaitu dengan memerhatikan pendapatan, karena tidak ada siklus kehidupan yang menyertakan keuangan. Seseorang yang memiliki pendapatan besar akan memungkinkan mereka berperilaku yang tepat karena dapat membuat keputusan yang lebih bertanggungjawab. Tingkat pendapatan seseorang seperti penghasilan, pekerjaan, upah dan pengembalian modal dapat memengaruhi taraf dan kualitas hidup. Berdasarkan *financial behavior* berkaitan langsung dengan tanggung jawab individu dalam mengelola maupun bertanggungjawab akan keuangan pribadi yang diperoleh dan

yang akan digunakan di masa yang akan datang. Penting adanya sebuah pengelolaan dan perencanaan keuangan dengan baik karena dapat memengaruhi kesejahteraan keuangan seperti kecemasan akan keuangan, kepuasan keuangan serta permasalahan hutang. Dalam konteks kekeluargaan, penting adanya pengelolaan keuangan karena pengelolaan keuangan dapat memengaruhi masa yang akan datang bagi setiap anggota keluarga. Pengelolaan keuangan keluarga menjadi berarti guna mendorong kemajuan teknologi warga Indonesia dalam meningkatkan sikap konsumtif. Akan tetapi perilaku konsumtif memiliki dampak buruk, karena perilaku tersebut dapat mendesak seseorang untuk berhutang secara berlebihan.

B. Insurance

1. Pengertian

a. Secara Umum

Asuransi dalam konteks umum adalah bentuk perlindungan finansial yang melibatkan pembayaran premi oleh pemegang polis kepada perusahaan asuransi. Dalam pertukaran premi tersebut, perusahaan asuransi akan memberikan perlindungan terhadap risiko tertentu, seperti kerusakan properti, cedera, atau kehilangan aset, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam polis (5).

b. Secara Ekonomi

Asuransi dalam konteks ekonomi adalah instrumen keuangan yang membantu mengelola risiko finansial. Ini dapat berkontribusi pada stabilitas ekonomi dengan mengurangi dampak kejadian tak terduga pada individu, bisnis, atau masyarakat secara keseluruhan. Asuransi juga memungkinkan aliran modal yang lebih efisien dengan menyediakan dana untuk pemulihan setelah kerugian, yang dapat membantu menjaga kegiatan ekonomi tetap berjalan (25).

2. Kelebihan Asuransi

Asuransi dalam konteks ekonomi memiliki manfaat yang positif terhadap kesejahteraan baik secara individu, bisnis dan masyarakat secara menyeluruh (26) seperti:

1. Perlindungan Finansial

Asuransi memberikan perlindungan finansial terhadap risiko dan kerugian yang tidak terduga, seperti kecelakaan, penyakit, atau kerusakan properti.

2. Ketenangan Pikiran

Dengan memiliki asuransi, seseorang bisa merasa lebih tenang karena tahu bahwa mereka memiliki jaringan keamanan finansial dalam menghadapi risiko.

3. Mengurangi Beban Keuangan

Asuransi dapat membantu mengurangi beban finansial yang mungkin timbul akibat biaya medis, perbaikan properti, atau kerugian lainnya.

4. Fasilitas Investasi

Beberapa jenis asuransi, seperti asuransi jiwa, juga dapat berfungsi sebagai alat investasi jangka panjang.

5. Kepatuhan Hukum

Beberapa jenis asuransi, seperti asuransi kendaraan bermotor, bisa menjadi persyaratan hukum.

6. Kontribusi untuk Ekonomi

Asuransi membantu menjaga stabilitas ekonomi dengan menangani risiko dan memberikan perlindungan kepada individu dan bisnis.

3. Hubungan Antara Asuransi Dengan Kesejahteraan

Asuransi dalam konteks ekonomi berkontribusi secara signifikan terhadap kesejahteraan individu, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa cara di mana asuransi berhubungan dengan kesejahteraan ekonomi (27):

1. Perlindungan Risiko Finansial

Asuransi membantu melindungi individu dan bisnis dari risiko finansial yang tidak terduga, seperti kerusakan properti, kecelakaan, atau kehilangan pendapatan akibat sakit. Ini mencegah orang jatuh ke dalam kemiskinan atau kebangkrutan akibat peristiwa yang tidak diinginkan.

2. Pertumbuhan Ekonomi

Asuransi dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dengan memberikan perlindungan kepada bisnis, yang mungkin tidak mau mengambil risiko besar tanpa asuransi. Ini dapat mendorong

investasi, penciptaan lapangan kerja, dan pertumbuhan ekonomi yang lebih kuat.

3. Stabilitas Keuangan

Asuransi membantu menjaga stabilitas keuangan individu dan keluarga dengan memberikan perlindungan terhadap kerugian yang bisa merusak kondisi keuangan. Ini berarti orang lebih mampu merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik.

4. Pemulihan Pasca-Bencana

Asuransi properti membantu dalam pemulihan pasca-bencana alam seperti gempa bumi atau badai. Hal ini membantu mengurangi beban pemulihan yang harus ditanggung oleh pemerintah dan masyarakat.

5. Penyediaan Dana Investasi

Beberapa jenis asuransi, seperti asuransi jiwa, dapat digunakan sebagai instrumen investasi jangka panjang. Ini dapat membantu individu dalam merencanakan masa pensiun mereka.

6. Kesejahteraan Sosial

Asuransi kesehatan, misalnya, dapat membantu masyarakat secara keseluruhan dengan memastikan akses yang lebih baik ke perawatan kesehatan. Ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup orang secara umum.

Dengan kata lain, asuransi berfungsi sebagai alat penting dalam meredakan risiko finansial dan memberikan perlindungan kepada individu dan bisnis. Hal ini berdampak positif pada stabilitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, karena membantu mengurangi dampak kerugian finansial yang tidak terduga (28).

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepemilikan Jaminan Kesehatan Pada Pekerja Sektor Informal

Faktor-faktor yang memengaruhi kepemilikan jaminan kesehatan pekerja sektor informal di Indonesia adalah wilayah tempat tinggal, status perkawinan, status dalam rumah tangga, jenis kelamin, umur, kepemilikan NIK, tingkat pendidikan, lapangan usaha, keluhan kesehatan, status ekonomi, dan pengobatan sendiri (5):

1. Wilayah Tempat Tinggal

Pekerja sektor informal yang tinggal di wilayah perkotaan memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,897 kali lebih

besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang tinggal di wilayah pedesaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Intisari dkk. (2015) dan juga Idris (2016) dimana variabel status area berpengaruh positif terhadap kepemilikan jaminan kesehatan baik yang bersifat subsidi maupun kontribusi, atau dengan kata lain bahwa pekerja sektor informal di kota memiliki probabilitas lebih besar dalam kepemilikan jaminan kesehatan subsidi dan kontribusi dibandingkan dengan pekerja sektor informal di desa.

Temuan penelitian di beberapa negara di dunia seperti di wilayah pedesaan Iran didapatkan hasil bahwa kondisi sarana maupun prasarana di suatu wilayah tersebut yang memberikan andil besar terhadap kontribusi pada jaminan kesehatan. Keberadaan unit perawatan kesehatan, keberadaan dokter secara penuh di desa, jarak terdekat ke rumah sakit, dan kepuasan fasilitas perawatan kesehatan memiliki pengaruh signifikan pada kesediaan rumah tangga untuk membayar jaminan kesehatan. Masih berkaitan erat dengan temuan di atas, semakin jauh jarak dari pusat kesehatan dan tidak tersedianya layanan kesehatan yang berkualitas (termasuk kurangnya obat-obatan dan rendahnya kualitas pelayanan) berdampak negatif pada permintaan untuk jaminan kesehatan.

2. Status Perkawinan

Pekerja sektor informal yang berstatus kawin memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,231 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang berstatus belum kawin. Sedangkan pekerja sektor informal yang berstatus cerai memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,037 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang berstatus belum kawin. Kedua kondisi tersebut dapat juga berarti bahwa pekerja sektor informal yang sudah menikah ataupun pernah menikah/cerai hidup/cerai mati lebih mungkin untuk memiliki jaminan kesehatan daripada mereka yang lajang atau belum menikah.

Temuan di atas konsisten dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Rhine (1998), Harmon dkk (2001), dan Trujillo (2003) bahwa

pasangan menikah atau pernah menikah lebih memungkinkan memiliki permintaan yang lebih tinggi untuk asuransi atau jaminan kesehatan dikarenakan: (i) kebutuhan untuk melindungi anak-anak mereka; (ii) memiliki pendapatan gabungan yang lebih tinggi pada pekerja yang memiliki pasangan apabila keduanya bekerja; dan (iii) lebih mampu untuk menanggulangi pengeluaran kesehatan yang sangat besar (katastropik) dibandingkan mereka yang lajang atau belum menikah.

3. Status Dalam Rumah Tangga

Pekerja sektor informal yang berstatus sebagai kepala rumah tangga ataupun pasangannya memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,684 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang berstatus lainnya (pembantu/sopir/lainnya). Pekerja sektor informal yang mempunyai status sebagai keluarga anak keluarga anak (anak kandung/tiri, anak angkat, menantu, dan cucu) memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,335 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang berstatus lainnya (pembantu/sopir/lainnya). Sedangkan pekerja sektor informal yang berstatus sebagai orang tua/mertua memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,097 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang berstatus lainnya (pembantu/sopir/lainnya). Jadi intinya hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kecenderungan pembantu/sopir dan lainnya paling kecil dalam hal kepemilikan jaminan kesehatan dibandingkan kategori lainnya. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Intiasari dkk. (2015) yang menyatakan bahwa pembantu memiliki kemungkinan paling tinggi untuk memiliki asuransi kesehatan komersial, setelah itu disusul oleh istri/suami di posisi tertinggi kedua.

Skema asuransi atau jaminan kesehatan terkadang memandang seorang perempuan sebagai istri atau ibu daripada sebagai individu atau pekerja, padahal hak individu atas asuransi sosial sangat penting. Jika akses perempuan untuk asuransi sosial atau jaminan kesehatan datang melalui suami mereka, ini dapat memberikan

perlindungan dalam keluarga tetapi bukan otonomi perempuan, begitu juga anak (Arza, 2012). Ini menimbulkan satu lagi masalah, bahwa polis asuransi dapat memperlakukan keluarga sebagai satu unit, dengan asumsi bahwa pendapatan dan manfaat dibagikan dalam keluarga. Namun, karena perempuan sering kali memiliki status yang lebih rendah dan kurang kontrol atas pengambilan keputusan, seperti pendekatan risiko sehingga ini menjadi tidak menguntungkan bagi perempuan. Pada di tingkat masyarakat dan tingkat sosial yang lebih luas, norma sosial budaya mungkin membatasi gerakan perempuan di luar rumah, atau menghasilkan tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih rendah. Ini dapat membatasi akses perempuan untuk mendaftar pada skema jaminan sosial atau jaminan kesehatan, atau membatasi pengetahuan mereka tentang proses aplikasi, klaim dan manfaat dari jaminan tersebut.

4. Jenis Kelamin

Pekerja sektor informal berjenis kelamin laki-laki memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,108 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal berjenis kelamin perempuan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Suharto (2009) dimana sangat banyak kaum perempuan yang bekerja di sektor informal dan pekerjaan tanpa gaji. Hal ini dapat diakibatkan perempuan lebih rentan terhadap berbagai risiko terkait dengan siklus kehidupannya dan peranannya di dalam keluarga. Akan tetapi, karena mereka lebih banyak terlibat dalam kegiatan ekonomi informal, ironisnya mereka lebih tidak dilindungi oleh skema jaminan sosial khususnya kesehatan. Selain itu, berdasarkan penelitian Kwadwo dkk (1997) di Ghana dan Ataguba dkk (2008) di Nigeria jika dilihat dari kontribusi pembayaran premi maka laki-laki bersedia membayar jumlah yang lebih tinggi untuk jaminan kesehatan daripada perempuan, maka hal ini juga yang menyebabkan kepemilikan jaminan kesehatan lebih tinggi pada laki-laki.

Pekerja sektor informal berumur 18-44 tahun memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,217 kali lebih

besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal berumur 10-17 tahun. Sedangkan pekerja sektor informal berumur ≥ 45 tahun memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,945 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal berumur 10-17 tahun.

Kirigia dkk (2005) menyatakan bahwa seiring bertambahnya usia, kualitas kesehatan selalu mengalami penurunan pada tingkat yang semakin besar (manifestasi dari proses penuaan biologis) dan individu cenderung meningkatkan investasi dalam hal kesehatan (termasuk asuransi kesehatan) dalam upaya untuk mengurangi tingkat penyusutan. Hal ini konsisten dengan temuan Grossman (1972) bahwa tingkat penurunan kualitas kesehatan semakin besar dengan bertambahnya usia, maka tidak mustahil orang yang tidak dalam keadaan sehat (tua) akan melakukan investasi yang lebih besar pada aspek kesehatan daripada orang yang sehat (muda). Alasan di atas didukung dengan temuan Handajani dkk (2010) yang menyatakan bahwa kematian penyakit degeneratif terbanyak pada usia 45 tahun ke atas yang dimungkinkan karena terjadinya perubahan demografi dan komposisi umur, dimana kejadian penyakit degeneratif (terutama diabetes) akan merata pada semua golongan umur.

5. Kepemilikan NIK

Pekerja sektor informal yang memiliki NIK memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,883 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang tidak memiliki NIK. Jaminan Kesehatan telah menjadi salah satu agenda pembangunan yang sangat penting bukan hanya di Indonesia tetapi juga dunia. Salah satu target utama cakupan jaminan kesehatan adalah memenuhi kebutuhan kelompok miskin dan rentan termasuk di dalamnya pekerja di sektor informal. Namun, menurut *Asian Development Bank* (2016) masih terdapat beberapa kendala yang membatasi partisipasi pekerja sektor informal di jaminan kesehatan diantaranya kesadaran yang terbatas tentang konsep perlindungan sosial, keengganan untuk membayar premi asuransi, skema asuransi yang kurang fleksibel karena membutuhkan

dokumentasi untuk mengklaim manfaat, serta dokumentasi untuk pendaftaran, pengumpulan kontribusi, dan pencatatan. Dalam hal ini dokumentasi adalah identitas individu yang mendasar terutama Nomor Induk Kependudukan (NIK).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan, Nomor Induk Kependudukan selanjutnya disingkat NIK adalah nomor identitas Penduduk yang bersifat unik atau khas, tunggal dan melekat pada seseorang yang terdaftar sebagai Penduduk Indonesia. Dalam mekanisme pendaftaran berbagai jaminan kesehatan atau asuransi baik milik pemerintah atau swasta diperlukan informasi kependudukan terutama NIK. Hal ini juga yang mendasari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang memanfaatkan NIK untuk mencegah adanya duplikasi data kepesertaan serta mencapai *Universal Health Coverage* (UHC). Berdasarkan data kependudukan ini, maka bisa menjadi dasar apakah data kepesertaan yang telah didaftar sudah akurat atau tidak. NIK bisa menjadi *keyword* dalam kepesertaan untuk mencegah adanya duplikasi data kepesertaan (BPJS Kesehatan, 2017).

6. Tingkat Pendidikan

Pekerja sektor informal yang berpendidikan menengah memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,716 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal berpendidikan dasar. Sedangkan pekerja sektor informal berpendidikan perguruan tinggi memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan yang hampir sama dengan pendidikan menengah yaitu 1,709 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal berpendidikan dasar. Kedua hasil ini sejalan dengan penelitian Mulenga dkk (2017) bahwa pendidikan memainkan peran penting yaitu dapat mencerahkan individu tentang pentingnya cakupan asuransi kesehatan. Pendidikan juga membantu individu membuat pilihan berdasarkan informasi tentang masalah kesehatan, di antaranya pembelian asuransi kesehatan untuk menghindari

pengeluaran kesehatan yang sangat besar ketika mereka jatuh sakit.

Hubungan level pengetahuan seseorang yang dapat dicerminkan lewat tingkat pendidikan dalam hal preferensi kepemilikan jaminan kesehatan juga dapat dijelaskan lewat teori utilitas yang diharapkan. Marquis dkk. (1996) menjelaskan bahwa lewat teori utilitas yang diharapkan, individu akan mampu membandingkan manfaat yang didapatkan dengan membeli asuransi atau jaminan kesehatan dengan pengeluaran perawatan kesehatan jika tanpa asuransi atau jaminan kesehatan. Kalau manfaat asuransi lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan, individu cenderung membeli asuransi kesehatan. Berbagai manfaat asuransi terungkap terutama ketika individu jatuh sakit, demikian juga pengetahuan dan perkiraan kondisi kesehatan masa mereka di masa depan diharapkan mampu memberikan dampak signifikan pada keputusan mereka untuk membeli asuransi kesehatan. Oleh karena itu, ketika biaya perawatan kesehatan sangat tinggi dan harapan individu untuk sembuh dari penyakit juga tinggi, akan lebih tinggi kemungkinan seseorang untuk membeli asuransi atau jaminan kesehatan.

7. Lapangan Usaha

Pekerja sektor informal pada lapangan usaha pertanian memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan (1/0,874) atau 1,144 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal pada lapangan usaha jasa. Hal tersebut bukan tanpa alasan mengingat lapangan usaha pertanian merupakan salah satu sektor yang paling berbahaya untuk bekerja, dengan tingkat kecelakaan fatal yang tinggi dan risiko paparan pestisida dan bahan kimia yang tinggi maka jaminan kesehatan mutlak dibutuhkan (Holmes dkk, 2016).

Berdasarkan data ILO (2008) dalam Suharto (2009), kepesertaan asuransi kesehatan sektor formal sangat didominasi oleh pekerja di sektor publik (PNS, ABRI) dan pekerja sektor formal yang bekerja di perusahaan-perusahaan besar. Sedangkan kepesertaan jaminan kesehatan pada sektor informal didominasi oleh petani, nelayan,

dan sejenisnya. Cedera merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap masalah kesehatan dan disabilitas. Penelitian yang dilakukan oleh Tana (2015) untuk melihat faktor yang berperan pada lama rawat inap akibat cedera pada kelompok pekerja usia produktif di Indonesia, didapatkan hasil bahwa jenis pekerjaan utama sebagai petani, nelayan, dan sejenisnya lebih sering mengalami cedera dibandingkan pegawai. Tentu saja kondisi ini akan berpengaruh terhadap kepemilikan serta penggunaan jaminan kesehatan.

8. Keluhan Kesehatan

Pekerja sektor informal yang mengalami keluhan kesehatan memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan (1/0,691) atau 1,447 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang tidak mengalami keluhan kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kirigia dkk (2005) dimana permintaan untuk asuransi kesehatan cenderung rendah di antara individu atau pekerja yang berada dalam kesehatan yang sangat baik atau tidak mengalami keluhan maupun gangguan kesehatan. Selain itu, sebuah laporan penelitian di Ghana bahwa orang-orang dengan kondisi kesehatan yang buruk lebih mungkin untuk membeli jaminan kesehatan (Acharya dkk, 2012). Alasannya adalah orang yang berisiko tinggi untuk mengalami sakit akan melihat manfaat yang diharapkan juga lebih tinggi dari keikutsertaannya dalam jaminan kesehatan dibandingkan dengan tingkat kontribusi yang dibayarkannya (Bundorf dkk, 2006). Alasan lainnya yang mendasari mengapa sangat banyak pekerja sektor informal yang sama sekali tidak terdaftar dalam skema jaminan kesehatan selain karena mereka tidak mengerti nilai asuransi atau juga karena mereka sehat dan tidak mungkin menggunakan layanan jaminan kesehatan (Schieber dkk, 2012).

9. Status Ekonomi

Pekerja sektor informal dengan status ekonomi 40% menengah memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan 1,030 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal dengan status ekonomi 40% terbawah. Status ekonomi yang

semakin baik menandakan tingkat pendapatan yang juga semakin baik sehingga memberikan akses seseorang dalam memiliki asuransi kesehatan dan memanfaatkan pelayanan kesehatan. Peningkatan pendapatan akan berhubungan positif dengan peningkatan status kesehatan (Booth dkk, 2005; Tubeuf dkk, 2008). Rendahnya status ekonomi dapat menggambarkan kenyataan bahwa sebagian besar dari mereka belum menyadari perlunya iuran untuk jaminan kesehatan dan bahkan belum mengerti apa itu jaminan kesehatan. Upah yang rendah memberikan keterbatasan akses terhadap pendidikan, makanan yang bergizi, penyediaan tempat tinggal yang layak dan juga pelayanan kesehatan yang berkualitas (Intiasari dkk, 2015).

Kurangnya uang atau rendahnya pendapatan pekerja sektor informal memang merupakan alasan utama mengapa banyak yang tidak bergabung dalam jaminan kesehatan, dibandingkan dengan individu pada kuintil berpenghasilan tinggi yang lebih mungkin untuk masuk dan ditanggung oleh jaminan kesehatan (Carrin dkk, 2005). Sebuah studi di Ghana menunjukkan bahwa sebuah pembiayaan asuransi rumah tangga secara penuh akan membebani rumah tangga dengan status sosial ekonomi rendah dan rumah tangga dengan jumlah anggota rumah tangga yang besar (Kusi dkk, 2015). Temuan serupa di Iran juga mengungkapkan bahwa rumah tangga yang relatif lebih makmur di wilayah perkotaan akan mampu membayar lebih besar untuk asuransi kesehatan (Nosratnejad dkk, 2014). Namun, terdapat beberapa kondisi dimana rumah tangga dengan status sosial ekonomi rendah membelanjakan sejumlah besar dana yang dimiliki untuk kebutuhan perawatan kesehatan dan untuk jaminan kesehatan. Mereka mungkin bersedia membayar untuk jaminan kesehatan jika memiliki harapan besar bahwa jaminan kesehatan akan memberikan perlindungan yang efektif terhadap kesehatan, kemiskinan dan pengeluaran yang disebabkan bencana (Schneider, 2004).

10. Pengobatan Sendiri

Pekerja sektor informal yang tidak melakukan pengobatan sendiri memiliki kecenderungan untuk memiliki jaminan kesehatan (1/0,708) atau 1,412 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja sektor informal yang melakukan pengobatan sendiri. Hal ini senada dengan apa yang BPS (2017) sampaikan dalam publikasinya bahwa rendahnya kepemilikan jaminan kesehatan di Indonesia selain dipengaruhi oleh rendahnya pengetahuan penduduk juga disebabkan masih banyaknya penduduk Indonesia yang melakukan pengobatan sendiri ketika mereka mengalami keluhan kesehatan atau bahkan mengabaikan sakit yang mereka derita. Oleh karena itu, mereka merasa tidak perlu memiliki jaminan kesehatan karena mereka tidak mencari pengobatan ke fasilitas kesehatan.

C. *Income Stability*

Kehidupan modern sering kali penuh dengan ketidakpastian, dan sumber pendapatan seseorang dapat bervariasi secara signifikan. Faktor-faktor seperti fluktuasi dalam pekerjaan, naik turunnya ekonomi, perubahan dalam biaya hidup, dan peristiwa tak terduga seperti penyakit atau kecelakaan, semuanya dapat berdampak pada stabilitas pendapatan seseorang.

Pendapatan bisa diartikan jumlah yang diperoleh seseorang dalam satuan mata uang yang dihasilkan pada periode tertentu. Pendapatan bisa diperoleh dari berbagai sumber seperti hasil dari upah bekerja, atau bisa berasal dari pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akan tetapi, sekarang sumber pendapatan tidak hanya berasal dari *active income* tetapi bisa dari *passive income* yang bisa menambah pendapatan. Yang bisa dilakukan untuk memiliki *Passive income* dengan investasi, bisnis *dropshipping*, sewa *property*, maupun afiliasi marketing.

Ketika kita berbicara tentang "*income stability*," kita merujuk pada kemampuan seseorang atau rumah tangga untuk menjaga tingkat pendapatan yang konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu. *Income stability* menjadi faktor penting dalam kehidupan ekonomi setiap individu dan keluarga, karena itu dapat memengaruhi kualitas hidup, keamanan finansial, dan kemampuan untuk mencapai tujuan

keuangan jangka panjang. *Income stability* bukan hanya masalah keuangan semata, tetapi juga memiliki implikasi sosial dan psikologis.

Ketidakstabilan pendapatan dapat menyebabkan stres, ketidakpastian, dan kesulitan dalam merencanakan masa depan. Di sisi lain, *income stability* yang baik dapat memberikan perasaan aman, memungkinkan individu dan keluarga untuk mengelola anggaran dengan lebih baik, dan meningkatkan kemampuan untuk berinvestasi dan mengejar tujuan finansial yang lebih besar. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang *income stability*, individu dan keluarga dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjaga pendapatan mereka tetap stabil dan aman di masa depan. Serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada Masyarakat itu sendiri. Ketidakpastian pendapatan kerap dialami oleh pekerja yang tidak memiliki pekerjaan tetap dan tidak terlindungi dari beberapa aspek.

Pekerja informal adalah sektor tenaga kerja yang terdiri dari individu yang bekerja di luar struktur formal dan sering kali tidak memiliki akses ke keamanan pekerjaan, perlindungan sosial, atau manfaat pekerjaan yang terstruktur. Di Indonesia, sektor ini mencakup berbagai profesi, seperti pedagang kaki lima, pekerja harian, buruh tani, dan banyak lagi. Kendati peran penting yang dimainkan oleh pekerja informal dalam perekonomian Indonesia, mereka sering kali menghadapi tantangan yang signifikan dalam menjaga stabilitas pendapatan mereka.

Income stability, atau stabilitas pendapatan, adalah konsep yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjaga tingkat pendapatan yang konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu. Pekerja informal di Indonesia cenderung menghadapi berbagai faktor yang dapat mengganggu stabilitas pendapatan mereka, antara lain:

1. Tidak Ada Kontrak Formal

Banyak pekerja informal tidak memiliki kontrak kerja formal atau jaminan pekerjaan jangka panjang, yang membuat mereka lebih rentan terhadap fluktuasi dalam pekerjaan dan pendapatan. Dan pekerjaan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada satu pekerjaan saja tetapi dapat melakukan beberapa pekerjaan dalam

kurung waktu tertentu, hal ini untuk menutupi kebutuhan sehari-hari.

2. Ketidakpastian Ekonomi

Pekerja informal sering terpengaruh oleh ketidakpastian ekonomi dan fluktuasi pasar, seperti perubahan harga komoditas atau kondisi ekonomi nasional. Hal ini dikarenakan pendapatan yang diperoleh, mengikuti kondisi ekonomi nasional, serta pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja informal tidak pasti dan memiliki pendapatan yang juga tidak pasti.

Yang membuat kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan mendesak mendapatkan prioritas mana yang dibutuhkan lebih utama. Dikarenakan pendapatan yang diperoleh dan harga komoditas bahan baku tidak sebanding apabila pendapatan yang diperoleh sangat minim.

3. Tidak Ada Perlindungan Sosial

Mereka mungkin tidak memiliki akses ke program perlindungan sosial yang mencakup asuransi kesehatan, pensiun, atau bantuan dalam situasi darurat. Dikarenakan mereka tidak terikat kontrak dan mereka belum sepenuhnya dilindungi oleh undang-undang dan kebijakan yang kuat. Pekerja informal menggantungkan perlindungan Kesehatan maupun kesejahteraan berada di pemerintah, yang tidak semua pekerja informal mendapatkan perlindungan tersebut. Disebabkan adanya salah sasaran dalam pendaftaran program perlindungan yang seharusnya mendapatkan bantuan dari kalangan menengah ke bawah akan tetapi beberapa pihak yang merupakan kalangan menengah atas mendapatkan bantuan tersebut.

4. Tidak Ada Manfaat Pekerjaan

Tidak seperti pekerja formal, pekerja informal biasanya tidak mendapatkan manfaat pekerjaan seperti cuti tahunan, izin sakit berbayar, atau fasilitas lain yang dapat membantu menjaga stabilitas pendapatan. Selain itu, tidak adanya pemberdayaan berkelanjutan yang berkaitan dengan pekerjaan. Yang membuat pekerja dapat meningkatkan *skill* mereka.

Ketidakstabilan pendapatan di kalangan pekerja informal dapat berdampak negatif pada kualitas hidup mereka dan keluarga mereka. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, perumahan, dan pendidikan. Selain itu, ketidakpastian pendapatan juga dapat menciptakan tekanan psikologis dan kecemasan tentang masa depan.

Pentingnya memperhatikan *income stability* di antara pekerja informal adalah agar mereka memiliki akses yang lebih baik ke perlindungan sosial, pendidikan keuangan, dan pelatihan keterampilan yang dapat membantu mereka mengelola pendapatan mereka dengan lebih baik. Pemerintah dan organisasi non-pemerintah di Indonesia telah berusaha untuk meningkatkan kondisi pekerja informal melalui program-program yang mempromosikan inklusi keuangan, akses ke perbankan, dan pelatihan keterampilan. Dengan demikian, diharapkan pekerja informal dapat lebih baik dalam menjaga stabilitas pendapatan mereka, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

BAB 5

KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KESEHATAN

A. Pendahuluan

Dikutip dari (29) Lingkungan Kerja adalah suatu tempat kerja yang dimana terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut.

Menurut Naharuddin dan Sadegi (2013) yang dikutip (30). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dikutip dari (31) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan karyawan menjadi disiplin kerja.

Menurut Heizer dan Render Ada beberapa lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan.
2. Lingkungan Kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal dan hubungan horizontal kepada hubungan antar sesama karyawan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik :

1. Penerangan

Lingkungan Kerja yang memiliki penerangan yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sedangkan jika pencahayaan kurang baik maka dapat mempengaruhi kinerja atau kualitas kerja yang buruk. Ciri – ciri cahaya yang baik adalah sinar cahaya yang cukup, sinar yang tidak berkilau dan menyilaukan, tidak terdapat kontras yang tajam, cahaya yang terang, distribusi cahaya yang merata warna pencahayaan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan.

2. Temperatur/suhu udara

Temperatur atau suhu udara yang ideal digunakan pada ruang kantor berkisar 23-24oC dari temperatur di luar ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6oC dengan nilai kelembaban sebesar 45% .

3. Kelembaban

Kelembaban merupakan banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60% Rh.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya.

5. Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan menggunakan peredam, penyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas

bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

6. Hubungan atasan dengan karyawan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai dalam mencapai tujuan perusahaan.

7. Hubungan kerja dengan sesama karyawan

Hubungan kerja dengan karyawan sangatlah penting sehingga terciptanya kenyamanan antar karyawan. Jika terjadi konflik atau permasalahan antar karyawan maka akan menurunkan kualitas dan juga produktivitas pekerjaan.

Dikutip dari (32) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

B. Protection of Health and Safety

Kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan berdampak pada munculnya banyak lapangan pekerjaan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Mayoritas pekerjaan tersebut berasal dari pekerjaan formal yang berkaitan dengan teknologi dan disediakan oleh perusahaan besar seperti halnya data *scientist*, data *analys*, *software engineer*, data tester, *digital marketing and strategy specialist*, dan masih banyak lagi. Namun tidak hanya di sektor formal, di sektor informal perluasan lapangan pekerjaan dan munculnya pekerjaan baru juga tidak bias dihindari akibat dari kemajuan yang ada. Di sisi lain dengan munculnya berbagai pekerjaan baru juga menambah PR baru yaitu mengenai perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerja merupakan suatu hal yang harus dipenuhi agar tercipta hubungan yang baik antara pekerja dan perusahaan. Menurut Yuliandi (33) kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu upaya

keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas hidup serta meningkatkan produktivitas pekerja yang mana hal ini akan berdampak pada keuntungan perusahaan. Berdasarkan pada yang tertulis di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Arsy dkk (34) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang memiliki tujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam hal fisik, mental, dan sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi distribusi baik barang maupun jasa

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Yuliandi (33), kesehatan kerja merujuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan risiko kesehatan merupakan faktor – faktor yang ,muncul dari lingkungan kerja ketika pekerja bekerja melebihi waktu yang ditentukan sehingga dapat menyebabkan stres emosi atau gangguan fisik. Dalam penelitian yang sama (33) juga mengutip pernyataan Mangkunegara yang menyatakan bahwa keselamatan kerja menunjuk pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek – aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, korsleting arus listrik, serta cedera pada tubuh, semua itu sering berhubungan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas – tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu kewajiban sebagaimana telah diatur dalam pasal 86 ayat 1 (a) UU no. 13 tahun 2003 dimana di dalamnya menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dari peraturan ini saja sudah bias dilihat bahwa perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sangatlah penting untuk menunjang kesejahteraan pekerja. Namun demikian nyatanya kecelakaan kerja di Indonesia selama lima tahun terakhir ini.

Berdasarkan data dari Laporan Tahunan Ditjen Binwasnaker dan K3-Kemnaker tahun 2022 yang dimuat dalam Profil K3 Nasional di Indonesia 2022, jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2019 mencapai 15.486 kasus kemudian menurun pada tahun 2020 menjadi 6.037 kasus dan naik lagi pada 2021 hingga mencapai 7.298 kasus. Seperti yang ada pada tabel berikut:

Tabel 1. Laporan Tahunan Ditjen Binwasnaker dan K3-Kemnaker tahun 2022

No.	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
1.	2019	15.486
2.	2020	6.037
3.	2021	7.298

Selain kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dilaporkan oleh Ditjen Binwasnaker dan K3-Kemnaker, ada pula laporan kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan oleh JKK BPJS Ketenagakerjaan yang dimuat dalam Profil K3 Nasional di Indonesia 2022. Di laporan tersebut ada lebih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun.

Tabel 2. Jumlah kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

No.	Tahun	Jumlah Pekerja	Kenaikan dari tahun sebelumnya		Jumlah meninggal
			Jumlah	Presentase	
1	2019	210.789	37.347	22.20%	4.007
2	2020	221.740	10.951	5.1%	3.410
3	2021	234.370	12.630	5.6%	6.552

Berdasarkan data laporan dari JKK BPJS Ketenagakerjaan pula dilaporkan bahwa sektor pekerjaan yang paling banyak terjadi

kecelakaan kerja adalah sektor usaha aneka industri sebesar 22,3%, diikuti oleh 4 (empat) sektor usaha lainnya yaitu perdagangan dan jasa (21,4%), pertanian, perikanan, perkebunan, kehutanan (17,3%), industri barang konsumsi (15,5%) dan sektor usaha industri dasar dan kimia (12,1%).

Tabel 3. Jumlah kecelakaan kerja berdasarkan sektor usaha

No.	Sektor Usaha	2019	2020	2021	Total
1	Aneka Industri	49.524	50.898	48.195	148.617
2	Energi, Telekomunikasi, Transportasi	8.917	9.163	10.214	28.294
3	Industri Barang Konsumsi	31.361	33.483	38.879	103.723
4	Industri Dasar dan Kimia	27.381	26.039	27.187	80.607
5	Keuangan dan Investasi	3.408	3.426	3.651	10.551
6	Perdagangan dan Jasa	43.502	46.426	52.224	142.152
7	Pertambangan	2.494	3.131	6.565	12.190
8	Pertanian, Perikanan, Perkebunan, dan Kehutanan	36.301	40.947	38.476	115.724
9	Properti dan Real Estate	3.739	3.551	3.402	10.629
10	Lain-lain	4.162	4.610	5.557	14.349
Jumlah		210.789	221.740	234.270	666.889

Data yang ada di atas hanyalah data kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari pekerja yang sudah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dimana mereka biasanya bekerja dengan perusahaan dan terikat kontrak sehingga mereka juga didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Padahal di Indonesia angka pekerja yang bekerja di industri kecil dan menengah juga sangat banyak. Berikut adalah jumlah industri kecil dan menengah di Indonesia pada tahun 2021 berdasarkan dari data Profil Industri Mikro dan Kecil 2021 BPS.

Tabel 4. Jumlah IKM berdasarkan banyaknya pekerja

Kelompok Pekerja	1	2-4	5-9	10-14	15-19	Total
------------------	---	-----	-----	-------	-------	-------

Jumlah Usaha	1.769.078	2.187.005	129.072	56.708	20.825	4.162.688
--------------	-----------	-----------	---------	--------	--------	-----------

Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja, diantaranya adalah faktor manusia, lingkungan kerja, dan mesin. Menurut Nisatin (35) kecelakaan kerja bisa disebabkan oleh keadaan yang dapat menimbulkan kecelakaan atau juga karena lingkungan kerja yang tidak aman. Kebanyakan kondisi ini disebabkan karena rancangan ergonomi mesin, peralatan, dan lingkungan kerja yang kurang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja ditata dengan rapi, teratur, baik dan tepat hal dapat memberikan kemudahan pada proses produksi.

Menurut Nunik Sulastiningsih dkk (36) dalam penelitiannya secara kajian literatur ada beberapa penyebab kecelakaan kerja ada tiga kelompok penyebab kecelakaan kerja yaitu faktor manusia, faktor peralatan, faktor lingkungan.

Tabel 5. Faktor penyebab kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Faktor manusia		Faktor peralatan		Faktor lingkungan	
1.	Usia tenaga kerja	1.	Peralatan k3 yang kurang layak dipakai	1.	Tempat kerja yang tidak layak
2.	Keahlian tenaga kerja			2.	Tempat kerja yang tidak rapi
3.	Penggunaan peralatan yang tidak sesuai dengan kegunaannya	2.	Sistem peringatan yang tidak memadai	3.	Pelindung/pembatas yang tidak layak
4.	Posisi kerja berbahaya	3.	Tidak tersedianya peralatan pelindung diri	4.	Tidak dilibatkannya tenaga ahli k3 konstruksi dan penggunaan metode pelaksanaan yang kurang tepat
5.	Menjalankan mesin dengan kecepatan membahayakan	4.	Peralatan yang tidak memiliki pengaman	5.	Lemahnya pengawasan k3
6.	Pengetahuan				
7.	Tingkah laku dan	5.	Peralatan yang		

kebiasaan yang tidak layak pakai	6. Waktu kerja yang terlalu lama
ceroboh	
8. Masa kerja ≤ 5 tahun	7. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif
9. Kurangnya keterampilan	

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di berbagai usaha masih tergolong rendah, terutama di sektor usaha informal. Hal ini selaras dengan yang dinyatakan oleh Rafiah dan Maliga (37) bahwa penerapan K3 di sektor informal sering diabaikan dan tidak semua pemilik usaha maupun pekerja mengetahui mengenai pentingnya penerapan K3 di tempat kerja. Cakupan kepemilikan jaminan kecelakaan kerja masih sangat rendah sedangkan angka kecelakaan kerja masih cenderung tinggi. (38)

Mereka yang bekerja di IKM biasanya tidak memiliki jaminan ketenagakerjaan seperti yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan besar. Seperti yang dinyatakan oleh Doni dkk (39) dalam penelitiannya bahwa hampir separuh dari pekerja sektor informal bekerja tanpa perlindungan jaminan kesehatan. Hal ini disebabkan karena di sektor industri kecil, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja cenderung tidak terlalu diperhatikan karena jangkauan bisnis mereka yang kecil, walaupun jika ditotal secara keseluruhan di satu provinsi saja jumlah pekerja mereka ada sangat banyak. Tidak hanya tidak memiliki jaminan kesehatan atau ketenagakerjaan, di IKM keamanan lingkungan kerja dan peralatan kerja biasanya juga masih rendah padahal hal inilah yang biasanya menyebabkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Sebagai upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, ada dua metode yang bisa diupayakan yaitu metode Hiradc dan JSA.

1. Metode *Hiradc*

Metode *Hiradc* adalah kepanjangan dari *Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control* yang merupakan metode untuk identifikasi risiko kecelakaan dalam SMK3. HIRADC adalah salah

satu persyaratan OHSAS 18001:2007 klausul 4.3.1 dan ISO 14001:2004. Ada tiga tahapan yang harus dilakukan dalam metode *hiradc*

a. Identifikasi Bahaya (*Hazard Identification*)

Identifikasi bahaya dilakukan untuk mengidentifikasi bahaya yang dihadapi para pekerja saat melakukan pekerjaan. Bahaya-bahaya ini harus ditemukan sebelum terjadi kecelakaan kerja. Identifikasi bahaya dapat dilakukan dengan melakukan wawancara, pengamatan, dan melihat riwayat data.

b. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Tahapan penilaian risiko dilakukan setelah potensi bahaya dari tahap identifikasi bahaya ditemukan, hal ini dilakukan untuk menggolongkan *risk* level dari bahaya tersebut yang kemudian dibedakan menjadi kecil, sedang, besar, dan dapat diabaikan. Hasil identifikasi dan penilaian risiko kemudian dimasukkan ke dalam matriks penilaian yang didasarkan pada *Australian Standard/New Zealand Standard for Risk Management*.

c. Penentuan Kendali (*Determining Control*)

Pengendalian risiko dilakukan dari risiko yang levelnya paling tinggi. Pengendalian risiko ini dilakukan dengan mengurangi kemungkinan (*reduce likelihood*) dan mengurangi tingkat keparahan (*reduce sequence*). Pengendalian juga dapat dilakukan dengan mengalihkan risiko seluruhnya atau sebagian (*risk transfer*) atau menghindari risiko (*risk avoid*). Pengendalian risiko dilakukan berdasarkan hierarki kontrol, yaitu eliminasi, substitusi, *engineering control*, *administrative control*, dan APD. Untuk bahaya yang tingkat keparahannya *moderate*, *high*, dan *extremely high* harus dilakukan tindakan lebih lanjut.

2. Metode JSA

Metode JSA (*Job Safety Analysis*), juga dikenal sebagai Analisis Keselamatan Kerja, adalah sebuah proses yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi potensi bahaya di tempat kerja serta mengembangkan tindakan pengendalian untuk mengurangi atau menghilangkan risiko cedera atau kecelakaan kerja. Tujuan

utama dari JSA adalah untuk meningkatkan keselamatan kerja dan mencegah kecelakaan. Berikut adalah langkah-langkah umum dalam metode JSA:

- a. Identifikasi Pekerjaan: Tentukan pekerjaan atau tugas spesifik yang akan dievaluasi. Pekerjaan ini harus dipilah-pilah menjadi langkah-langkah atau tahapan yang lebih kecil.
- b. Identifikasi Bahaya: Untuk setiap langkah pekerjaan, identifikasi potensi bahaya yang mungkin muncul. Bahaya dapat berupa objek tumpahan, bahan kimia berbahaya, peralatan berbahaya, kondisi lingkungan yang berpotensi membahayakan, dll.
- c. Evaluasi Risiko: Setelah bahaya diidentifikasi, nilai risiko yang terkait dengan setiap bahaya. Risiko biasanya dinilai berdasarkan dua faktor utama: tingkat kemungkinan terjadinya bahaya dan tingkat keparahan cedera atau dampak jika bahaya itu terjadi.
- d. Pengembangan Pengendalian: Selanjutnya, mengembangkan tindakan pengendalian yang diperlukan untuk mengurangi risiko dan bahaya yang telah diidentifikasi. Pengendalian dapat berupa penggunaan peralatan pelindung diri (PPE), prosedur keselamatan, pelatihan karyawan, perubahan proses kerja, dan lain-lain.
- e. Komunikasi dan Pelatihan: Pastikan bahwa semua pekerja yang terlibat dalam pekerjaan tersebut memahami bahaya dan tindakan pengendalian yang harus diikuti. Pelatihan mungkin diperlukan untuk memastikan pemahaman yang tepat.
- f. Implementasi: Terapkan tindakan pengendalian yang telah dikembangkan dan pastikan pekerjaannya dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.
- g. Pemantauan dan Peninjauan: Lakukan pemantauan secara berkala untuk memastikan bahwa tindakan pengendalian efektif dan mengurangi risiko. Juga, lakukan peninjauan berkala terhadap JSA untuk memperbarui jika ada perubahan dalam pekerjaan atau bahaya yang terkait.
- h. Metode JSA merupakan alat yang efektif untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi bahaya di tempat kerja. Ini dapat

membantu meningkatkan keselamatan kerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan melindungi kesehatan pekerja.

C. Access to Health

Menurut kamus Oxford Kanada yang dikutip oleh (40) secara etimologis, akses diartikan sebagai suatu cara untuk mendekati, mencapai atau memasuki suatu tempat, sebagai hak atau kesempatan untuk mencapai, menggunakan atau mengunjungi. Menurut (Frenk, 1992) yang dikutip oleh (41) adalah kemampuan masyarakat untuk mencari dan mendapatkan pelayanan. Dalam layanan kesehatan, akses selalu ada didefinisikan sebagai akses terhadap suatu layanan, penyedia atau lembaga, sehingga didefinisikan sebagai peluang atau kemudahan dimana konsumen atau masyarakat dapat menggunakan layanan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Akses terhadap layanan kesehatan sangat penting dalam kinerja sistem layanan kesehatan di seluruh dunia termasuk para pekerja informal.

Tingkat kesehatan akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat, karena tingkat kesehatan memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat kemiskinan. Sementara, tingkat kemiskinan akan terkait dengan tingkat kesejahteraan. Keterkaitan tingkat kesehatan dengan kemiskinan dapat dilihat pada siklus lingkaran setan kemiskinan.

Menurut (42) rendahnya tingkat kesehatan merupakan salah satu pemicu terjadinya kemiskinan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat kesehatan masyarakat yang rendah akan menyebabkan tingkat produktivitas rendah. Tingkat produktivitas yang rendah lebih menyebabkan pendapatan rendah. Pendapatan yang rendah menyebabkan terjadinya kemiskinan. Kemiskinan ini selanjutnya menyebabkan seseorang tidak dapat menjangkau pendidikan yang berkualitas serta membayar biaya pemeliharaan dan perawatan kesehatan.

Oleh karena kesehatan merupakan faktor utama kesejahteraan masyarakat yang hendak diwujudkan pemerintah, maka kesehatan harus menjadi perhatian utama pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik. Pemerintah harus dapat menjamin

hak masyarakat untuk sehat dengan memberikan pelayanan kesehatan secara adil, merata, memadai, terjangkau, dan berkualitas.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan diatur dalam undang-undang Nomor 32 tahun 2009 yang telah diperbaharui dari undang-undang sebelumnya, dalam undang-undang Nomor 32 tahun 2009 menjelaskan bahwa pelayanan kesehatan adalah setiap kegiatan dan atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi, dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan atau masyarakat (43). Berikut pelayanan kesehatan menurut ahli:

1. Definisi dari pelayanan kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 (42) adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.
2. Levey dan Loomba dalam Azwar (1996:35) yang dikutip (42) mengungkapkan pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan ataupun masyarakat.
3. Pohan (2007:28) yang dikutip oleh (42) mengungkapkan pelayanan kesehatan merupakan suatu alat organisasi untuk menjabarkan mutu layanan kesehatan kedalam terminologi operasional, sehingga semua orang yang terlibat dalam layanan kesehatan akan terikat dalam suatu sistem, baik pasien, penyedia layanan kesehatan, penunjang layanan kesehatan ataupun manajemen organisasi layanan kesehatan, dan akan bertanggung gugat dalam melaksanakan tugas dan perannya masing-masing.

Setiap hal yang menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan pada masyarakat Indonesia akan menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi negara, dan setiap upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat juga berarti investasi bagi pembangunan Negara (43).

Apabila masyarakat sehat maka pembangunan akan dapat berjalan lancar dan begitu juga sebaliknya apabila masyarakat memiliki derajat kesehatan yang rendah maka pembangunan tidak akan dapat berjalan dengan lancar. Tenaga kerja dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap pembangunan sosio-ekonomi, khususnya di negara-negara termiskin di dunia, dimana tenaga kerja dapat meningkatkan kesetaraan, mengurangi kemiskinan karena kesehatan yang buruk dan pada akhirnya berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial (44). Pemerintah harus dapat mengambil langkah untuk mengatasi masalah akses terhadap kesehatan terutama untuk para pekerja informal.

Menurut Atmawikarta (2002) yang dikutip oleh (5) mengatakan pada level mikro, kesehatan menjadi dasar bagi produktivitas kerja individu atau rumah tangga. Tenaga kerja yang sehat secara fisik maupun mental akan lebih kuat, lebih produktif, serta lebih mampu dalam memperoleh penghasilan yang tinggi. Jika membahas mengenai produktivitas tenaga kerja yang tinggi maka tidak bisa terlepas dari sektor informal. Sektor informal merupakan sektor yang produktif dan berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja untuk pengentasan kemiskinan. Sektor informal yang selama ini dipandang sebelah mata justru menjadi tempat untuk menentukan nasib dan mempertahankan hidup sehingga sudah seharusnya sektor ini mendapatkan perhatian lebih karena sektor informal menjadi penting dalam hal penyerapan tenaga kerja.

International Labour Organization (ILO) memperkirakan sekitar 2,3 juta perempuan dan laki-laki di seluruh dunia meninggal karena kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan setiap tahun. Ada banyak penyakit yang bersumber dari lingkungan kerja seperti kebisingan, pencahayaan, suhu, debu, stres akibat kerja maupun gaya hidup yang tidak sehat pekerja terutama para pekerja informal. *Health and Safety Authority* (HSA) pada tahun 2015 disebutkan bahwa angka Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang terjadi pada tahun 2012 menimpa 27,1 dari 1000 pekerja. Tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja ini terus meningkat sejak tahun 2012. Dari jumlah kasus yang dilaporkan tersebut, diketahui bahwa sekitar 32% merupakan cedera

muskuloskeletal akibat aktivitas kerja seperti mengangkat beban (43%) (45).

MSDs merupakan keluhan atau gangguan yang dirasakan oleh seseorang mulai dari keluhan yang ringan hingga terasa sangat sakit pada bagian *muskuloskeletal* yang meliputi bagian sendi, syaraf, otot maupun tulang belakang akibat pekerjaannya yang tidak alamiah. Menurut hasil laporan, diketahui bahwa keluhan MSDs pada pekerja akan berpengaruh pada hilangnya jam kerja seseorang. Sekitar 8.784.000 hari kerja hilang akibat MSDs yang terjadi di tempat kerja menurut *Labour Force Survey*. Sedangkan sekitar 34% dari seluruh hari kerja hilang akibat keluhan MSDs di tempat kerja (45).

Keluhan *muskuloskeletal* akan meningkat apabila otot menerima beban yang terlalu berat dan terus-menerus berulang ditambah dengan durasi waktu yang lama. Menurut Tawaka, dkk (2004) yang dikutip oleh (45) menyebutkan bahwa posisi kerja yang tidak alamiah seperti punggung terlalu membungkuk, pergerakan tangan terangkat dan lain sebagainya. Semakin jauh posisi bagian dari pusat gravitasi tubuh maka semakin tinggi pula risiko terjadinya keluhan otot *skeletal*. Posisi kerja tidak alamiah ini pada umumnya karena karakteristik tuntutan tugas, alat kerja dan stasiun kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan pekerja. Faktor yang mempengaruhi keluhan *muskuloskeletal* pada sektor informal yaitu masa kerja dan beban kerja.

Menurut Yani (2006) yang dikutip oleh (45) perlindungan K3 pada sektor informal dinilai sangat lemah. Karena minimnya pengetahuan para pekerja informal tentang K3, tempat kerja yang tidak memadai, pergerakan di area kerja yang terbatas, ruang kerja yang panas dll. Faktor tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan jaminan kesehatan merupakan hal penting bagi pekerja sektor informal dan seharusnya menjadi alasan bagi pemerintah untuk memberikan perlindungan mengingat besarnya jumlah pekerja informal dan kontribusi nyatanya dalam pembangunan (5).

Perlindungan terhadap pekerja informal bukan hanya soal upah yang layak, tetapi juga mengenai akses ke berbagai fasilitas dan tersedianya jaminan sosial terutama bidang kesehatan. Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial

Nasional (SJSN), bahwa jaminan sosial adalah “salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak” (Republik Indonesia,2004).

Sebagai upaya menjamin kesehatan masyarakat menengah ke bawah pemerintah memberi skema kepesertaan Penerima Bantuan Iuran (PBI) yang sumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Mengacu pada kepesertaan jaminan kesehatan, pekerja informal tersebut masuk dalam segmen peserta Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPUP) dan Bukan Pekerja (BP). Dari kategori yang digunakan Badan Pusat Statistik (BPS), pekerja informal diperoleh dari pertanyaan status bekerja yang mencakup pekerja yang berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di non pertanian, dan pekerja tidak dibayar termasuk pekerja keluarga.(46)

Namun sampai saat ini masih banyak penduduk yang belum menikmatinya atau mempunyai akses terhadap jaminan sosial tersebut. Penduduk tersebut antara lain pekerja informal, yang jumlahnya lebih banyak dibanding pekerja formal. Dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS), persentase pekerja informal tahun 2016 sebesar 57,60% menjadi 56,98% tahun 2018 (46). Banyak diantara pekerja yang belum memiliki jaminan kesehatan akibat kurangnya kemampuan untuk membayar selain itu juga karena faktor usia, gender, pendidikan, pendapatan dan tempat tinggal.

Dilihat dari perkembangannya, Program Askesos Kementerian Sosial RI sejak tahun 2003 dan diujicobakan sampai dengan tahun 2011 di seluruh Indonesia. Program ini diluncurkan sebagai satu upaya pemberian jaminan sosial bagi pekerja informal dan pekerja mandiri dengan kategori miskin. Perkembangan program Askesos mengalami perbaikan yang terakhir menjadi Askesos *New Initiative*.

Askesos *New initiative* adalah asuransi yang diberikan kepada tenaga kerja sektor informal yang berkategori miskin dalam bentuk pengganti penghasilan yang hilang, akibat kecelakaan kerja dan atau kematian. Program Askesos *New Analisis* Perlindungan Jaminan Sosial

bagi Pekerja Informal bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial kepada tenaga kerja sektor informal berkategori miskin, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak bagi keluarganya apabila terjadi risiko kecelakaan kerja dan atau kematian, sehingga ketahanan keluarga tetap terjaga.

Peserta Askesos adalah pekerja serta informal miskin, PMKS diutamakan peserta PKH dan penerima program layanan sosial berdasarkan data PPLS. Syarat menjadi peserta Askesos *New Initiative* meliputi umur, tingkat pendidikan, pekerjaan dan penghasilan, status perkawinan dan jumlah tanggungan keluarga. Program ini telah berjalan sejak tahun 2012 dalam implementasinya melibatkan organisasi sosial sebagai Lembaga Pelaksana Askesos (LPA) dan PT. Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) (47).

Dari hasil penelitian sebelumnya Cicih, dkk 2022 yang membahas Kepesertaan Pekerja Informal Dalam Jaminan Sosial merekomendasikan agar ada kerja sama antara Kementerian Sosial dengan BPJS Ketenagakerjaan mengenai program jaminan sosial bagi pekerja sektor informal berpenghasilan rendah. Jadi pekerja informal tidak hanya memperoleh jaminan kesehatan. Tetapi juga jaminan ketenagakerjaan mencakup jaminan kecelakaan kerja, dan kematian.

Selain jaminan sosial khususnya kesehatan tetapi akses terhadap pelayanan kesehatan. Akses pelayanan kesehatan merupakan pelayanan yang dapat dicapai oleh masyarakat tidak terhalang oleh keadaan geografis, sosial, ekonomi dan bahasa. Salah satunya yaitu keadaan yang dapat diukur dengan jarak, waktu tempuh, jenis transportasi yang dapat menghalangi seseorang mendapatkan pelayanan kesehatan. Hambatan terhadap akses timbul dari kedua penyedia layanan dan konsumen. Jarak ke titik-titik fasilitas pelayanan kesehatan, persepsi kualitas perawatan dan ketersediaan obat merupakan penentu utama pemanfaatan fasilitas pelayanan kesehatan Hambatan lain yang juga dirasakan masyarakat adalah kurangnya spesialis di fasilitas umum, arahan, sikap petugas kesehatan, biaya perawatan, dan kurangnya pengetahuan pada masyarakat (41)

D. Safe Working Condition

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup serta meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan Perusahaan (48).

Keselamatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3), yang berbunyi: "Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau
5. kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
6. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
7. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik *physic*.
9. maupun *psychis*, peracunan, infeksi dan penularan.
10. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
11. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, dan cara proses kerjanya.
12. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya bertambah tinggi.

1. Indikator Penyebab Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara yang dikutip (48), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya yang kurang
 - 2) diperhitungkan keamanannya.
 - 3) Ruang kerja terlalu padat dan sesak
 - 4) Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya.

2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:

- 1) Pengaman peralatan kerja sudah usang atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

Kecelakaan kerja dapat disebabkan juga oleh faktor *unsafe action* (faktor manusia). Faktor manusia paling tinggi menyebabkan kecelakaan kerja yaitu karena keteledoran manusia itu sendiri. Menurut Anizar yang dikutip (35) dalam penelitiannya, *Unsafe faction* merupakan perilaku tidak aman dan berbahaya yang dilakukan seseorang yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. *Unsafe faction* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti dari karakteristik seseorang.

(35) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa *Unsafe faction* juga disebabkan karena bekerja saat tubuh tidak sehat, mengobrol saat bekerja, bermain saat bekerja, tidak menggunakan sepatu *boot*, merokok saat bekerja, tidak memeriksa peralatan sebelum bekerja, tergesa-gesa saat bekerja, melamun saat bekerja, belum mengetahui prosedur kerja tapi tetap mengerjakannya, dan juga sering tidak membersihkan alat kerja setelah selesai bekerja.

Kondisi tidak aman merupakan keadaan yang terdapat di lingkungan tempat kerja, dimana lingkungan tersebut dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja (49). Menurut Heinrich Silaban yang dikutip (49), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara umum penyebab langsung kecelakaan kerja terbagi atas dua golongan, yaitu *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan). *Unsafe condition* disebabkan karena tidak sesuai kondisi tempat kerja dengan aturan Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditentukan.

Waktu kerja yang terlalu Panjang juga dapat menimbulkan risiko mengalami keamanan kecelakaan kerja pada pekerja. Apabila pekerja mengalami kelelahan dan dipaksakan untuk terus bekerja, maka kelelahan akan semakin bertambah dan kondisi tersebut dapat mengganggu kelancaran pekerjaan serta berdampak buruk pada kesehatan dan keselamatan pekerja Hastuti yang dikutip oleh (50). Dan juga kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh seseorang. Pada kondisi kelelahan berat dapat timbul gejala-gejala

seperti perasaan Lelah, mengantuk, perasaan berat di kepala, sakit di bagian bahu, sakit di bagian punggung dan lain sebagainya. Apabila kelelahan dibiarkan terus-menerus, pada akhirnya dapat berakibat pada hilangnya konsentrasi saat bekerja. Penurunan konsentrasi dapat menyebabkan tingkat kewaspadaan menurun, sehingga pekerja sulit untuk mengenali potensi bahaya yang ada di lingkungan sekitarnya dan menjadi lebih berisiko untuk mengalami kecelakaan kerja (50).

2. Pencegahan kecelakaan kerja

Menurut Komang dikutip oleh Sunyoto (48), Departemen tenaga kerja republik Indonesia mengharapkan bahwa upaya pencegahan kecelakaan adalah merupakan program terpadu koordinasi dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah yang didasarkan atas sikap, pengetahuan, dan kemampuan.

Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan dikenal 5 tahapan yaitu:

1. Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja

Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai

2. Menemukan fakta dan masalah

Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.

3. Analisis

Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan.

4. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)

Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi.

5. Pelaksana

Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses pelaksanaan dibutuhkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Khakim A. Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti; 2014. 15 p.
2. Endrawati N. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak di Sektor Formal. *J Din Huk.* 2012;12(2):270–83.
3. Alderson, J. Charles & Wall D. Kesehatan Sebagai Hak Asasi Manusia. *Japanese Soc Biofeedback Res.* 1992;19(1):709–15.
4. Peraturan.bpk.go.id. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023.
5. Satriawan D, Pitoyo AJ, Giyarsih SR. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepemilikan Jaminan Kesehatan Pekerja Sektor Informal di Indonesia. *Tataloka.* 2021;23(2):263–80.
6. Ardianingsih A, Langelo JS, Wicaksono P. Analisis Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Sektor Informal Di Kota Pekalongan. *J Litbang Kota Pekalongan.* 2021;21(2):8.
7. Rahmawati N. Industri Pembuatan Kecap. Vol. 6, *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar.* 2016. 128 p.
8. Khanifa NK. Hukum Ketenagakerjaan. 2022.
9. Kusuma WS, Sutapa P. Dampak Pembelajaran Daring terhadap Perilaku Sosial Emosional Anak. *J Obs J Pendidik Anak Usia Dini.* 2020;5(2):1635–43.
10. Joni Bambang S R. Hukum Ketenagakerjaan. 2013 Sep;
11. Pitoyo AJ. Dinamika Sektor Informal di Indonesia Prospek, Perkembangan, dan Kedudukannya dalam Sistem Ekonomi Makro. *Populasi.* 2016;18(2).
12. Berger M, Buvinić M. *Woman's Ventures Assistance to the Informal Sector in Latin America.* West Hartford: Kumarian Press; 1989.
13. Indonesia PR. Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan 2003.
14. Sofiani T. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Sektor Informal. *Muwazah.* 2017;9(2):9.
15. Heniyatun H, Rusdijijati R, Sulistyaningsih P. Protection of Informal Workers as Participants Through the Magelang Regional Social Security System. *Varia Justicia.* 2018;14(2):78–86.
16. BPS. Pekerja di Sektor Informal [Internet]. 2022. Available from: <https://sirusa.web.bps.go.id/>
17. Sari NP. Transformasi Pekerja Informal ke Arah Formal: Analisis Deskriptif dan Regresi Logistik. *J Ekon Kuantitatif Terap.* 2016;9(1):28–36.
18. Nazara S. Informal Economy in Indonesia: Size, Composition, dan

- Evolution. International Labour Organization. 2010. 36 p.
19. ILO. The Seventeenth International Conference of Labour Statisticians. J Manuf Syst [Internet]. 2003;1(1981):p.173--203. Available from: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2004-1.pdf>
 20. BPS. Survei Sektor Informal Tahun 2014. SirusaBpsGold. 2014;138.
 21. JDIH BPK RI. Peraturan Bupati Gorontalo Utara Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Formal, Informal dan Sektor Jasa Konstruks. 2021.
 22. Telaumbanua D. Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish; 2019. 3–4 p.
 23. Khakim A. Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti; 2014. 17 p.
 24. Sarah Selfina Kuahaty, Ade Darmawan Basri, Jemmy J. Pietersz, Theresia Louize Pesulima, Dyah R. A. Daties , Vitradesie Noekent, Dewa Gede Satriawan, Alnisa Min Fadlillah, Ronald Saija, Ahmad Bairizki, Nandang Ihwanudin, Abd. Rais Asmar, Firzhal Arzhi Jiwa RR. Hukum Ketenagakerjaan. CV Widina Media Utama; 2021.
 25. Adewole D, Adeniji FP, Adegbrioye S, Dania O, Ilori T. Enrollees' knowledge and satisfaction with national health insurance scheme service delivery in a tertiary hospital, South West Nigeria. Niger Med J. 2020;61(1):27.
 26. Abiola AO, Ladi-akinyemi TW, Oyeleye OA, Oyeleke GK, Olowoselu OI, Abdulkareem AT, et al. Knowledge and Utilisation of National Health Insur. :1–7.
 27. Yusuf HO, Kanma-Okafor OJ, Ladi-Akinyemi TW, Eze UT, Egwuonwu CC, Osibogun AO. Health Insurance Knowledge, Attitude and the Uptake of Community-Based Health Insurance Scheme among Residents of a Suburb in Lagos, Nigeria. West Afr J Med. 2019;36(2):103–11.
 28. Gangil R, Vishnoi S. Customer perception towards general insurance: A factor analysis approach. J Manag Res Anal. 2020;7(1):15–20.
 29. Wahyuningsih S. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Warta. 2018;
 30. Lestary L, Chaniago H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Ris Bisnis dan Investasi. 2018;3(2):94–103.
 31. Ferawati A. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. J Agora. 2017;5(1):1–131.

32. Parashakti RD, Putriawati. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ilmu Manaj Terap*. 2020;1(3):290–304.
33. Yuliandi CD, Ahman E. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang *Application of Work Safety and Health (K3) in The Work Environment of Artificial Insemination (BIB) Lembang*. 2019;18(2):98.
34. Rias Arsy G, Dyah Listyarini A, Setyo Wulan E, Setya Putri D, Putri Purwandari N, Fitriana V, et al. Penerapan APD (Alat Pelindung Diri) Lengkap untuk Menunjang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Pabrik Tahu “Rukun” Desa Dadirejo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati. *J Pengabdian Kesehat*. 2022;5(2).
35. Asilah N, Yuantari MGC. Analisis Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Industri Tahu. *J Penelit dan Pengemb Kesehat Masy Indones*. 2020;1(1):1–10.
36. Sulistyaningtyas N, Teknologi I, Tri K, Nasional T. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Akibat Kerja Pada Pekerja Konstruksi: Literature Review. Vol. 1, *Journal of Health Quality Development E*. 2021.
37. Rafi’ah, Maliga I. Upaya Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Sektor Informal di Kabupaten Sumbawa. *Abdimas Singkerru*. 2021;1(2):141.
38. On Madya SD, Nurwahyuni A. Determinan Sosial Ekonomi Kepemilikan Jaminan Kecelakaan Kerja pada Tenaga Kerja Informal di Indonesia: Analisis Data SUSENAS 2017. *J Ekon Kesehat Indones*. 2019;3(2).
39. Satriawan D, Pitoyo AJ, Giyarsih SR. Cakupan Kesehatan Universal (UHC) Pekerja Sektor Informal di Indonesia. *Tataloka*. 2020;22(4):556–72.
40. Levesque J frederic, Harris MF. Akses yang Berpusat pada Pasien ke Perawatan Kesehatan : Konseptualisasi Akses pada Antarmuka Sistem Kesehatan dan Populasi. 2013;1–9.
41. Laksono AD. Aksesibilitas Pelayanan Kesehatan. :5–20.
42. Widiastuti I. Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Jawa Barat. *J Penelit Pendidik Guru Sekol Dasar*. 2017;6(August):128.
43. Ayu Varadina. Quality of Antenatal Care at Urban and Rural Puskesmas (Public Health Center) in Jeneponto Regency. *Open Access Maced J Med Sci*. 2016;8(T2):177–82.
44. Cometto G, Campbell J. Investing in human resources for health: Beyond health outcomes. *Hum Resour Health*. 2016;14(1):1–2.

45. Tjahayuningtyas A. Faktor yang Mempengaruhi Keluhan Musculoskeletal Disorders (MSDs) pada Pekerja Informal Factors Affecting Musculoskeletal Disorders (MSDs). 2019;(January):1–10.
46. Cicih LHM, Hayati AF, Ardh MRE. Kepesertaan Pekerja Informal dalam Jaminan Sosial. 2022;8(02):202–13.
47. Purnama A. Analisis Perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Informal. J PKS. 2015;14(2):149–62.
48. Yuliandi CD, Ahman E. Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. J MANAJERIAL. 2019;18(2):98–109.
49. Rizka Pisceliya DM, Mindayani S. Analisis Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Pengelasan Di Cv. Cahaya Tiga Putri. J Ris Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan. 2018;3(1):66.
50. Nastiti, Dian. Hubungan Pengetahuan Dan Waktu Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bengkel Las Di Kecamatan Warunggunung. J Med Sains. 2021;1(1):8–18.

HASIL SCANNING SIMILARITY

Setelah dilakukan pengecekan similarity, menunjukkan bahwa similarity index yaitu 18%.

Buku

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

BIOGRAFI PENULIS



Retno Rusdjijati, lahir di lahir di Surakarta pada tahun 1969. Tahun 1991 lulus Sarjana di Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga pada program studi Biologi Lingkungan. Tahun 2005 lulus Magister pada program pascasarjana Magister Ilmu Kesehatan Kerja di Universitas Gadjah Mada. Tahun 2022 lulus doktor pada Ilmu Lingkungan di Universitas Gadjah Mada. Saat ini, penulis aktif sebagai

Dosen di Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Magelang. Penulis juga aktif dalam penulisan karya ilmiah pada bidang Teknik Industri terutama yang berkaitan dengan Keselamatan kerja, Ilmu lingkungan, Ilmu Kesehatan Kerja. Adapun karya akademik penulis dapat diakses pada tautan di bawah ini.



Nia Kurniati Bachtiar, lahir di lahir di Tual pada tahun 1985. Tahun 2008 lulus Sarjana di Universitas Hasanudin (UNHAS) Makassar pada program studi Manajemen. Tahun 2011 lulus Sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Kharisma (STMIK) Makassar pada program studi Sistem Informasi. Tahun 2017 lulus Magister pada program pascasarjana *Entrepreneurship and Innovation* di University of Birmingham. Saat ini, penulis aktif

sebagai Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang. Penulis juga aktif dalam penulisan karya ilmiah pada bidang Manajemen Ekonomi terutama Keberlangsungan Usaha, Inovasi, Kewirausahaan, Pertumbuhan usaha,

Ketahanan usaha, SDM. Adapun karya akademik penulis dapat diakses pada tautan di bawah ini.



Hary Abdul Hakim, lahir di lahir di Ciamis pada tahun 1991. Tahun 2017 lulus Sarjana di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) pada program studi Ilmu Hukum. Tahun 2021 lulus Magister pada program pascasarjana *Finance and Economic Law* di Asia University. Saat ini, penulis aktif sebagai Dosen di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Magelang. Penulis juga aktif dalam penulisan karya ilmiah pada bidang Hukum Pidana dan Hukum Tata Negara terutama *Artificial Intelligence (AI)*, Hukum Kesehatan, Hak Asasi Manusia (HAM). Adapun karya akademik penulis dapat diakses pada tautan di bawah ini.



