

**ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN
KESEHATAN PADA PEKERJA PERKEBUNAN DI PT. CAHAYA
PELITA ANDIKA (CPA) MARISON ESTATE ANGLO
EASTERN PLANTATIONS (AEP) GROUP
TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

OLEH :

**MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING
NPM 16.840.0045**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/10/21

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/21

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL: ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP
JAMINAN KESEHATAN PADA PEKERJA
PERKEBUNAN DI PT. CAHAYA PELITA ANDHIKA
(CPA) MARISON ESTATE ANGLO EASTERN
PLANTATIONS (AEP) GROUP TAPANULI TENGAH.
Nama Mahasiswa : MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING
NPM 16.840.0045

DIPERIKSA:

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II

DR. M. CITRA RAMADHAN, S.H., M.H.

SRI HIDAYANI, S.H., M.H.

Acc diperbanyak untuk diujikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM

DR. H. ZULYADI, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

Tanggal Lulus: 07 Oktober 2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

NAMA : MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING
NPM : 16.840.0045
IBIDANG : ILMU HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN KESEHATAN PADA PEKERJA PERKEBUNAN DI PT.CAHAYA PELITA ANDHIKA (CPA) MARISON ESTATE ANGLO EASTERN PLANTATIONS (AEP) GROUP TAPANULI TENGAH

Dengan menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN KESEHATAN PADA PEKERJA PERKEBUNAN DI PT.CAHAYA PELITA ANDHIKA (CPA) MARISON ESTATE ANGLO EASTERN PLANTATIONS (AEP) GROUP TAPANULI TENGAH" Adalah benar karya saya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain ataupun skripsi ini dibuat oleh orang lain

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini



Medan, 07 OKTOBER 2020

MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING

NPM: 16.840.0045



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kutans/Din Gantung 9031 SIMUT No. 1 Telp: 061 7366870, 7366781 Medan 20223
Kampus II : Bin Sari Saraya No. 703A/Telita Bada No. 710 Medan Telp: 061 8225403 Medan 20112,
Fax : 061 736 8012 Email : umab@umab.ac.id Website : www.umab.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH / TUGAS AKHIR / SKRIPSI / TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING
NPM : 168400045
Program Studi : Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis yang berjudul : **Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Kesehatan Pada Pekerja Perkebunan Di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan Karya Ilmiah / Tugas Akhir / Skripsi / Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 28 Januari 2021

Yang menyatakan,

(MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING)

ABSTRAK

ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN KESEHATAN PADA PEKERJA PERKEBUNAN DI PT. CAHAYA PELITA ANDHIKA (CPA) MARISON ESTATE ANGLO EASTERN PLANTATIONS (AEP) GROUP TAPANULI TENGAH

OLEH

MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING

NPM : 168400045

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan pekerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Bertolak dari pemikiran tersebut, permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini adalah tentang bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap jaminan Kesehatan pekerja di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah, Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah Apakah sudah sesuai dengan Perundang-undangan.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah preskriptif, studi kasus adalah penelitian tentang Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Kesehatan Pada Pekerja Perkebunan Di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group, Tapanuli Tengah yang mengarah pada penelitian hukum empiris, yaitu suatu bentuk penulisan yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang empiris.

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan bahwa bentuk perlindungan hukum dan pelaksanaan jaminan Kesehatan sudah sesuai dengan perundang-undangan maka terdapat jawaban berdasarkan wawancara di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah yaitu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja seperti jaminan hari tua, dan jaminan kematian dan pelaksanaan jaminan Kesehatan sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Jaminan Kesehatan, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

**LEGAL ASPECTS OF EMPLOYMENT GUARANTEE HEALTH
IN PLANTATIONS OFFICERS AT PT. CAHAYA
PELITA ANDHIKA MARISON ESTATE ANGLO
EASTERN PLANTATIONS GROUP
CENTRAL TAPANULI**

By :

MAGDALENA FRANSISKA LUMBANTOBING
NPM : 168400045

Law number 13 of 2003 concerning manpower is one of the solution in protection workers and employers about the rights and obligations of each party. Workers' protection is regulated in law number 13 of 2003 concerning manpower Article 67-101 covering the protection of workers, people with disabilities, children, women, working time, occupational safety and health, remuneration and welfare. Worker protection which aims to guarantee the basic rights of workers and guarantee opportunities and treatment without discrimination. The problem raised in this paper is about how the form of legal protection for workers' health insurance PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah, the implementation of health insurance for workers at PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah whether it is in accordance with the law.

The research method used in completing this thesis is prescriptive, case studies are research on the legal aspects of labor against health insurance for plantation workers at PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah which leads to empirical legal research that is a form of writing that bases on the characteristics of empirical law.

The results of the study and discussion explained that for legal protection and implementation of health insurance in accordance with the legislation, there were answers based on interviews at PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah, namely the form of legal protection provided to workers such as old age insurance and life insurance and the implementation of health insurance in accordance with applicable laws.

Keywords : Employment, Health Insurance, Legal Protection

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Tuhan pencipta seluruh alam semesta yang telah memberikan anugerahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Kesehatan Pada Pekerja Perkebunan Di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah”.

Adapun tujuan dari Skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan. Dalam penyusunan tulisan ilmiah ini, saya telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk moril maupun materi.

Atas bimbingan dan bantuan yang penulis terima dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terhormat sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orangtua penulis Bapak Edison LumbanTobing, Ibu Ramiati Mendrofa yang senantiasa memberikan kasih sayang, mendoakan dan mendorong penulis setiap waktu dan selalu memberikan dukungan, kesabaran, perhatian serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang penulis tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Utary Maharany Barus, SH, M.Hum. Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area.

4. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum. Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan sekaligus Ketua Sidang Penulis.
6. Bapak Ridho Mubarak, SH, MH. Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH. Selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
8. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH Selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam mengarahkan dan membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum. Selaku Dosen Penasehat Akademik Stambuk 2016 Reguler A dan sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam mengarahkan dan membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi.
10. Ibu Windy Sri Wahyuni, SH, M.Hum selaku sekretaris dalam skripsi penulis, terimakasih atas bimbingan dan masukannya.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah mendidik penulis serta staff pegawai yang telah memberikan bantuan dan pelayanan perkuliahan.
12. Bapak Ampi Negara Harahap Selaku Manager PT. Cahaya Pelita Andhika Marison Estate Anglo Eastern Plantations Group Tapanuli Tengah yang telah meluangkan waktunya untuk wawancara dengan penulis.

13. Kepada Opung tersayang Tiomodong Hutagalung yang selalu mendoakan, memberikan motivasi serta dukungan mulai dari awal perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini.
14. Kepada adik tersayang, Ronald Fernando LumbanTobing, Rosanna Marice LumbanTobing, Gabriel Dwi Syaputra LumbanTobing dan seluruh keluarga yang selalu mendukung dan memberikan semangat dari awal perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini.
15. Kepada teman penulis Ridho Fadli yang selalu sabar dalam membantu dan memberikan semangat dan saran sebagai masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .
16. Kepada sahabat penulis dari awal perkuliahan sampai hingga akhir penyusunan skripsi ini Julfiani Rizki, Halimah Br Sitanggang, Sonita Simbolon, Liza Octary, Christian Situngkir, Bela Sinaga dan Wenni Deninta PA yang saling membantu dalam penyusunan skripsi ini serta teman-teman saya stambuk 2016 Reg A (Pagi) Se-almamater di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Medan,

Penulis

Magdalena Fransiska LumbanTobing

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Rumusan Masalah..... 7

C. Tujuan Penelitian..... 8

D. Manfaat Penelitian..... 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

A. Landasan Konseptual..... 10

1. Pengertian Jaminan Kesehatan..... 10

2. Pengertian Tenaga Kerja..... 13

3. Pengertian Perkebunan..... 14

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja..... 15

5. Perlindungan Tenaga Kerja..... 18

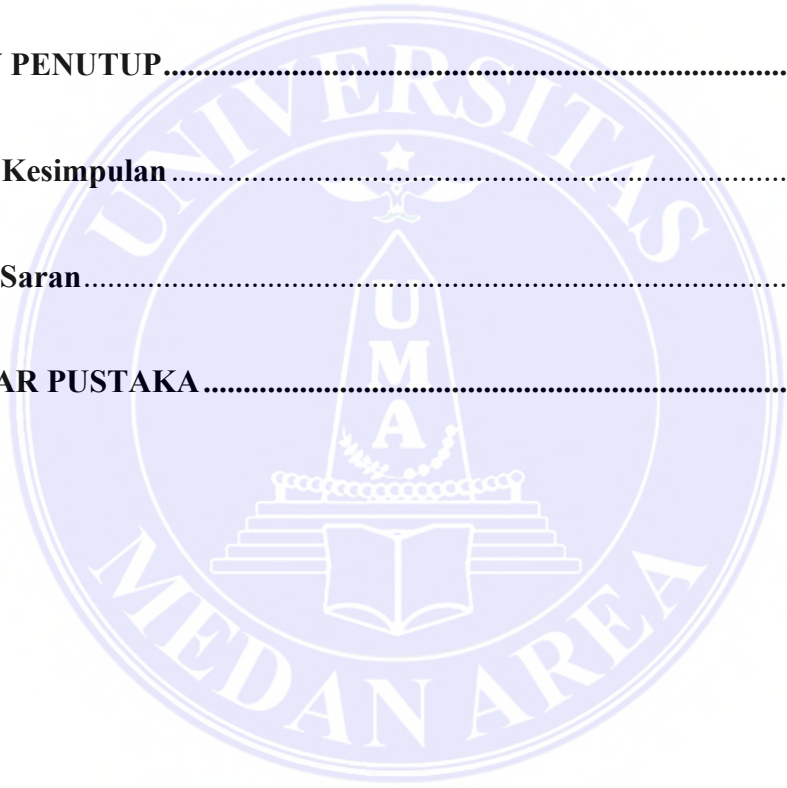
B. Landasan Yuridis..... 20

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003..... 20

2. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2..... 22

3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004	22
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011	23
C. Landasan Teoritis	24
1. Teori Perlindungan Hukum.....	24
2. Teori Keadilan.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	32
1. Waktu Penelitian.....	32
2. Tempat Penelitian	32
B. Metodologi Penelitian	33
1. Jenis Penelitian.....	33
2. Sifat Penelitian	33
3. Teknik Pengumpulan Data.....	34
4. Analisa Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Gambaran Umum Penelitian PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah.....	36
2. Visi Dan Misi.....	39
3. Struktur Organisasi PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations Group Tapanuli Tengah.....	40

B. Pembahasan	41
1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Pada Pekerja di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations(AEP) Group Tapanuli Tengah	40
2. Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah	52
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sejarah berdirinya PT. Cahaya Pelita Andhika Anglo Eastern Plantations Group Tapanuli Tengah yaitu pada awalnya PT. Cahaya Pelita Andhika Anglo Eastern Plantations Group berasal dari PT. Mujur Timber pada Tahun 1992. Pada Tahun 1992 PT. Mujur Timber mengalami masalah yaitu masalah keuangan, kemudian pihak PT. Mujur Timber Menjual Hak Guna Usaha dan seluruh Aset yang ada di dalamnya serta Saham kepada PT. Cahaya Pelita Andhika Anglo Eastern Plantations Group.

Pada Tahun 1993 (621-48) mulai ditanami yaitu Kelapa Sawit di PT. Cahaya Pelita Andhika Anglo Eastern Plantations Group Tahun 1995 (534-7). Tanaman Sawit yang mulai di tanam dari Tahun 1993-1995 Seluas 1,15627 Hektar. Akuisisi dari PT. Mujur Timber Ke PT. Cahaya Pelita Andhika Anglo Eastern Plantations Group pada Tahun 2007. Kemudian PT. Mujur Timber Sah Milik PT. Cahaya Pelita Andhika Anglo Eastern Plantations Group Tahun 2007 hingga sampai saat ini.¹

Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan, adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia

¹ Wawancara dengan bapak Ampo Negara Harahap, Manager di PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah, Hari Senin, 8 juni 2020, bertempat di Kantor PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah.

mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.²

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.³

Menurut Imam Soepomo bahwa pengertian perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Dimana perlindungan hukum tersebut meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan sistem pengupahan, istirahat, dan cuti. Perlindungan sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang sangat berpengaruh dalam semangat kerja bagi para tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.⁵ Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan

² L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 75.

³ Niwayan Mega Jayantari, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram" *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013, hal. 7.

⁴ Imam Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.

⁵ Imam Soepomo, op cit, hal 6

kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.⁶

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjaminn berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷ Terkait dengan perlindungan hukum tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum terhadap jaminan Kesehatan pekerja terbagi menjadi 2 bagian yaitu bersifat *preventif* dan bersifat *represif*. Perlindungan hukum yang *preventif* merupakan perlindungan hukum bersifat mencegah agar tidak terjadinya permasalahan hukum. Dan perlindungan hukum yang *preventif* ini hak yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan karena itu sebagai kewajiban

⁶ Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

⁷Niwayan Mega Jayantari, “*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram*” Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013, hal.8

perusahaan memberikan jaminan kepada pekerjanya. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Sedangkan perlindungan yang bersifat *represif* bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum dengan konsep hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian kepada seluruh pekerja.⁸ Dalam perlindungan hukum represif ini terdapat prosedur penyelesaian sengketa antara jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Peranan yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan program utama atau pokok yaitu terdapat dalam aturan yang ada yaitu terdiri Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Jaminan Kematian (JK) merupakan pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Sedangkan Jaminan Hari Tua (JHT) dapat mengakibatkan

⁸ Ahmad Kamil dan Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, Hal 12.

terputusnya upah pekerja karena tidak lagi mampu bekerja. Jaminan Hari Tua (JHT) memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian mempunyai prosedur penyelesaian sengketa yang sama yaitu dengan cara mediasi. Orang bersedia untuk menempuh mediasi lebih disebabkan oleh adanya kekuatan (*power*) para pihak yang relatif seimbang. Orang bersedia menempuh perundingan bukan karena ia merasa belas kasihan pada pihak lawan atau karena terikat dengan nilai budaya atau nilai spiritual, tetapi karena ia memang membutuhkan kerja sama dari pihak lawan agar ia dapat mencapai tujuannya atau mewujudkan kepentingannya. Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.⁹

Mediasi (*mediation*) adalah proses negosiasi pemecahan masalah, di mana pihak luar yang tidak memihak (*imparsial*) berkerjasama dengan pihak yang bersengketa untuk mencari kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang untuk memutus sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.¹⁰ Hampir sama dengan pengertian tersebut menurut Gary Goopaster, mediasi adalah proses negosiasi

⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Edisi I. Cetakan I. PT. RadjaGrafindo, Persada. Jakarta, 2004, hal. 59-60.

¹⁰ Khotibul Umam, *op.cit*, hal. 10.

pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.¹¹

Berdasarkan uraian di atas penyelesaian sengketa yang ditempuh oleh para pihak pada umumnya dilakukan dengan cara:

1. Menyelesaikan sendiri sengketa yang terjadi (angka 3)
2. Memintah pihak ketiga sebagai perantara (angka 3)
3. Melalui campur tangan hakim.

Seiring dengan dimulainya jaminan kesehatan nasional 1 Januari 2014, semua program jaminan kesehatan yang telah diselenggarakan pemerintah (*Askes PNS, JPK Jamsostek, TNI, POLRI dan Jamkesmas*) diintegrasikan kedalam satu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (*BPJS Kesehatan*).¹²

Setiap masyarakat atau warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan kesehatan dan kesejahteraan yang baik untuk dirinya maupun keluarganya. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28H “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan, setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang

¹¹ Ibid, hal. 11 (Lihat Garry Goodpaster, *Arbitrase di Indonesia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm. 11.

¹²Anonim, tnp2k, 2020, <http://www.tnp2k.go.id>, diakses, tanggal, 30 Maret 2020, Pukul 19:37 WIB

memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh di ambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun".¹³

Peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja yang dapat memberikan ketenangan kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja.¹⁴

Pada dasarnya dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Jaminan Kesehatan adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat dari *economi and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, ketuaan, kematian dan lain-lain. Perlindungan itu diberikan kepada anggota-anggota masyarakat melalui program-program tertentu misalnya penggantian biaya perawatan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan keluarga dan lain-lain.¹⁵

¹³Anonim,bpjsketenagakerjaan,2020,
<http://bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>

¹⁴ LaluHusni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, 2012
Jakarta,hal.165

¹⁵ Aloysius Uwiyono,*Asas-asas HukumPerburuhan*, PT RajagrafindoPersada, 2014
Jakarta, hal.104

B. RUMUSAN MASALAH

Dengan berdasarkan pada uraian-uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan problemtikanya sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Kesehatan bagi pekerja pada PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) di Tapanuli Tengah.?
2. Bagaimana pelaksanaan Jaminan Kesehatan pada pekerja perkebunan di PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison *Estate Anglo Eastern Plantations* (AEP) Group Tapteng.?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bentuk Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Kesehatan bagi pekerja pada PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Jaminan Kesehatan pada pekerja perkebunan di PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diambil dari peneliti lakukan ini antara lain :

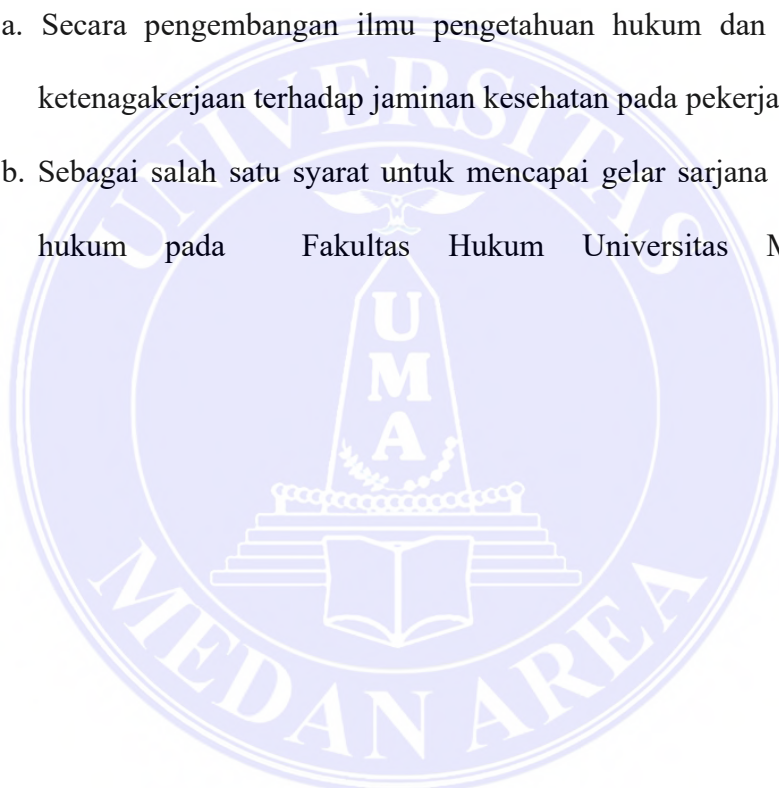
1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada regenerasinya akan

memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai aspek hukum ketenagakerjaan terhadap jaminan kesehatan pada pekerja perkebunan di PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison *Estate Anglo Eastern Plantations* (AEP) Group Tapanuli Tengah.

2. Secara praktis

- a. Secara pengembangan ilmu pengetahuan hukum dan aspek hukum ketenagakerjaan terhadap jaminan kesehatan pada pekerja perkebunan.
- b. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana dibidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN KONSEPTUAL

1. Pengertian Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.¹⁶

Jaminan kesehatan adalah bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara untuk menjamin warga negaranya memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak. Program jaminan kesehatan adalah program pemerintah dan masyarakat yang tujuannya memberikan kepastian jaminan kesehatan menyeluruh bagi setiap rakyat Indonesia agar penduduk Indonesia dapat hidup sehat, produktif, sejahtera.¹⁷

Jaminan kesehatan adalah jaminan perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau pun iurannya dibayarkan oleh pemerintah. jaminan kesehatan bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, pelayanan obat, haban medis habis pakai sesuai dengan indikasi medis yang diperlukan.¹⁸

¹⁶Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

¹⁷ Yudha Indrayana, Sosialisasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan BPJS Kesehatan, (Jakarta: Makalah Sosialisasi untuk Walikota, 2014), hal 20

¹⁸ Hasbullah Thabrany, Jaminan Kesehatan Nasional, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 216), hal 17-18

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi kesehatan sosial. Bersifat wajib bagi seluruh masyarakat Indonesia dan orang asing yang yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dasar kesehatan masyarakat yang layak, yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).¹⁹

Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas. Prinsip prinsip manajemen ini mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya. Peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Masyarakat yang telah mendaftar dan membayar iuran maka sudah secara otomatis menjadi peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) , namun apabila peserta tersebut tidak membayar iuran secara berturut-turut selama 6 (enam) bulan atau meninggal dunia, maka kepesertaannya secara otomatis pula telah berakhir. Kecuali bagi peserta yang merupakan pekerja yang tidak mendapatkan pekerjaan setelah 6 (enam) bulan pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak mampu. Pasal huruf g Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa

¹⁹ Lihat Pasal 19 Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

kepesertaan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) bersifat wajib, artinya seluruh warga masyarakat wajib menjadi peserta Jaminan Kesehatan Nasional(JKN).²⁰

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan dengan usaha sendiri maupun bekerja pada pengusaha atau majikan. Masalah ketenagakerjaan selalu menjadi persoalan yang tidak pernah selesai di permasalahan. Karena masih banyaknya pekerja yang belum mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja seperti masalah jaminan kesehatan tenaga kerja. Bunyi Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, yang menyatakan : “Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah”.²¹

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajibankewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.²² Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi

²⁰ Lihat Pasal 4 huruf g Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

²¹ Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

²² Niwayan Mega Jayantari, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram” *Ibid, Hal 7*

kebutuhan dasar Kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.²³

2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.²⁴

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 Tahun sampai dengan 64 Tahun. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

²³ Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

²⁴ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta.2009. Sinar Grafika. Hal.1

- a. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ; Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).

3. Pengertian Perkebunan

Perkebunan merupakan suatu andalan komoditas unggulan dalam menopang pembangunan perekonomian nasional Indonesia, baik dari sudut pandang pemasukan devisa negara maupun sudut pandang peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.²⁵

Perkebunan merupakan usaha pemanfaatan lahan kering dengan menanam komoditi tertentu. Berdasarkan jenis tanamannya, perkebunan dapat dibedakan menjadi perkebunan dengan tanaman musim, seperti perkebunan tanaman tahunan, seperti perkebunan kelapa sawit.

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2004 tentang Perkebunan, dimana undang-undang ini merupakan landasan hukum untuk mengembangkan perkebunan dan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Dalam diktum menimbang Undang-Undang Nomor. 18 Tahun 2004 tentang Perkebunan dinyatakan bahwa, untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat

²⁵ Suriadi, *Hukum Kehutanan dan Hukum Perkebunan di Indonesia*, Jakarta, Januari 2010, hal.544

secara berkeadilan, maka perkebunan perlu dijamin keberlanjutan serta ditingkatkan fungsi dan peranannya sebagai salah satu bentuk pengelolaan sumber daya alam perlu dilaksanakan secara terencana, terbuka, terpadu, professional dan bertanggungjawab.²⁶ Sehingga penyelenggaraan perkebunan yang sedemikian telah sejalan dengan amanat dan jiwa Pasal 33 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan di pergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Sebelum Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2004 tentang Perkebunan disahkan dan diundangkan, bahwa kebijakan mengenai perkebunan diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1992 tentang Sistem Budidaya Tanaman, termasuk peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang dimaksud.

4. Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Darwan Prints yang dimaksud dengan Hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.²⁷ Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh

²⁶ Suriadi, *hukum kehutanan dan hukum perkebunan di Indonesia*, hal.543

²⁷ Darwin Prinst., *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung : 2000. PT. Citra. Hal.213

selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan Ketika pekerja/buruh mengikat dirinya pada majikan untuk melakukan suatu pekerjaan.²⁸

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terdiri Dari :

a. Hak-hak Para Tenaga Kerja

- 1) Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.
- 2) Pasal 11 “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.
- 3) Pasal 18 ayat (1) “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja”.
- 4) Pasal 79 ayat (1) “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja”.

²⁸ Uus surahman, *academia*, 2019,
http://www.academia.edu/5014044/HAK_DAN_KEWAJIBAN_PEKERJA

- 5) Pasal 86 ayat (1) “Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b) Moral dan kesusilaan dan
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.
- 6) Pasal 156 ayat (1) “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima”.²⁹
- b. Kewajiban Para Tenaga Kerja
- 1) Pasal 102 ayat (2) “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”
- 2) Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

²⁹ Uus surahman, *academia, ibid* hal.2

3) Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

4) Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat.

5) Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, Perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :³⁰

a. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

b. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan Kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

c. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang

³⁰ Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003, Hal 61-62.5az

Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.³¹ Istilah teori perlindungan hukum berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*.³² Sedangkan pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.³³

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-

³¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta, 1968 Bhayangkara, hal.45

³² alim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, 2013. Raja Grafindo Persada, hal.259

³³ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, 1986. Balai Pustaka, hal.15

undangan yang berlaku.³⁴ Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.³⁵ Sedangkan pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan juga bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

B. LANDASAN YURIDIS

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan

³⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, 2009 Citra Aditya Bakti, hal.105

³⁵ Abdul Khakim, *dasar-dasar hukum ketenagakerjaan*, Cet.Ke 4 Edisi Revisi , (PT.Citra Aditya Bakti : 2014), hal. 107

pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha. Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa pekerja merupakan Hak Asasi Manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasikan sewa kepentingan.³⁶

Pembangunan ketenakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetap juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia,

³⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

2. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini berbicara tentang perlindungan dan hak Warga Negara Indonesia dalam hal pekerjaan dan keseluruhan penunjang kehidupan dengan ukuran kriterianya adalah layak bagi kemanusiaan. Pasal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kehidupan bagi setiap warga negara secara layak sebagai tanggungjawab terhadap warga negaranya.³⁷

3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004

Penjelasan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional. Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Selama beberapa dekade terakhir ini, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial. Undang-Undang yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang mencakup program

³⁷ Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara Indonesia.

jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.³⁸

4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini membentuk 2 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu Jaminan Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2004.³⁹

Usaha perkebunan terbukti cukup Tangguh bertahan dari terpaan badai resesi dan krisis moneter yang melanda perekonomian Indonesia. Untuk itu perkebunan perlu diselenggarakan, dikelola, dilindungi dan dimanfaatkan secara terencana, terbuka, terpadu, professional dan bertanggungjawab demi meningkatnya perekonomian rakyat, bangsa dan negara.

C. LANDASAN TEORITIS

1. Teori Perlindungan Hukum

Hukum menurut J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badanbadan resmi yang

³⁸ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

³⁹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

berwajib.⁴⁰ Pengertian hukum menurut R. Soeroso adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan masyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.⁴¹

Hukum diciptakan sebagai sebuah sarana dan instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lainnya.⁴²

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Pada perlindungan hukum preventif ini subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitif*. Tujuannya untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada *diskresi*. Di Indonesia belum ada

⁴⁰ Ahmad Kamil, dan Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal.11

⁴¹ Ahmad Kamil, dan Fauzan, *Ibid* hal 11

⁴² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hal.85

pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴³

Sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Tata Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁴⁴

Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada

⁴³ Ahmad Kamil, dan Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, hal.13

⁴⁴ <http://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html> di akses pada tanggal 10 September 2020, Pukul 23:03 Wib

sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.⁴⁵

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, karena di dalam berbagai tulisan tentang perburuhan sering kali dijumpai kata bahwa pekerja adalah tulang punggung perusahaan.⁴⁶ Seharusnya perlu dilakukan pemikiran agar pekerjaan dapatx menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.⁴⁷ Untuk mewujudkan agar dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya diperlukan perlindungan hukum terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja. Sehingga hak-hak dari setiap pekerja didapatkan sebagaimana mestinya.

b) Teori Keadilan Aritoteles

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya *nichomachean ethics, politics, dan rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat

⁴⁵ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/> di akses pada tanggal 10 September 2020, Pukul 22:31 Wib

⁴⁶ Zaeni Asyhadie, *hukum kerja hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, hal.86

⁴⁷ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Panduan Hukum Kerja Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta: 2007, hal.5.

hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.⁴⁸

Keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commutatief*”. Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut pretasinya. Keadilan *commutatief* memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.⁴⁹ Dari pembagian macam keadilan ini Aristoteles mendapatkan banyak kontroversi dan perdebatan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebaikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.⁵⁰

c) Teori Keadilan John Rawls

Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh Filsuf Amerika di akhir abad ke-20, John Rawls, seperti *A Theory of justice*, *Political Liberalism*, dan *The*

⁴⁸ L. J. Van Apeldoorn, 1996. “Pengantar Ilmu Hukum”, cetakan kedua puluh enam Pradnya Paramita, , Jakarta. Hal. 11-12

⁴⁹ Carl Joachim Friedrich Op Cit Hal. 25

⁵⁰ Pan Mohamad Faiz, 2009. “Teori Keadilan John Rawls”, dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1 , Hal. 135.

Law of Peoples, yang memberikan pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskursus nilai-nilai keadilan.⁵¹

John Rawls yang dipandang sebagai perspektif “*liberal-egalitarian of social justice*”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.⁵²

Uraian tentang keadilan berasal dari John Rawls, yang dipandang sebagai teori keadilan paling komprehensif sampai saat ini. Teori Rawls sendiri dapat dikatakan berangkat dari pemikiran Utilitarianisme. Teori keadilannya banyak sekali dipengaruhi pemikiran Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Hume, yang dikenal dengan tokoh-tokoh Utilitarianisme. Sekalipun demikian, Rawls sendiri lebih sering dimasukkan dalam kelompok penganut Realisme Hukum.⁵³

Teori keadilan Rawls sangat berkaitan erat dengan teori Mills, perbedaannya adalah Mills berpendapat bahwa keadilan adalah kemanfaatan, sedangkan Rawls menyatakan keadilan sebagai kesetaraan.⁵⁴ Rawls berpendapat perlu ada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu harus diberikan, itulah yang disebut dengan

⁵¹ Ibid Hal. 139

⁵² Ibid Hal. 140

⁵³ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, hal.4

⁵⁴ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung: 2006, hal.50

keadilan. Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar-tawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan stabilitas hidup manusia.⁵⁵

Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.⁵⁶

Pelaksanaan jaminan kesehatan sendiri masih jauh dari kata keadilan meskipun pada hakikatnya keadilan merupakan tujuan utama dari dibentuknya peraturan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja. peraturan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelaksanaan jaminan kesehatan oleh perusahaan masih sekedar pemenuhan undang-undang, belum untuk mewujudkan keadilan, baik keadilan yang semestinya maupun keadilan secara hukum. Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kesetaraan, kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak antara satu individu dengan individu lain yang ada di dalam masyarakat.⁵⁷

Perusahaan dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja harus memperhatikan prinsip kesetaraan yang dikemukakan oleh Rawls. Jangan sampai ada individu-individu di dalam masyarakat yang berkurang haknya, atau bahkan kehilangan hak tersebut sehingga keadilan tidak dapat dicapai. Oleh sebab itu

⁵⁵ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, *ibid*, hal.51

⁵⁶ Hans Kelsen, 2011. "*General Theory of Law and State*", diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung, Nusa Media. hal. 7

⁵⁷ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan*, *ibid*, hal.53

keadilan diperlukan untuk memberikan apa yang seharusnya menjadi hak-hak setiap individu, dalam hal ini adalah pekerja kontrak dan pekerja harian lepas.

d) Teori Keadilan Hans Kelsen

Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya.⁵⁸

Dua hal lagi konsep keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen: pertama tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan dirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai melalui suatu tatanan yang memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dengan berusaha mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.⁵⁹

Kedua, konsep keadilan dan legalitas. Untuk menegakkan diatas dasar suatu yang kokoh dari suatu tananan sosial tertentu, menurut Hans Kelsen pengertian “Keadilan” bermaknakan legalitas. Suatu peraturan umum adalah “adil” jika ia bena-benar diterapkan, sementara itu suatu peraturan umum adalah “tidak adil” jika diterapkan pada suatu kasus dan tidak diterapkan pada kasus lain yang

⁵⁸ Hans Kelsen, 2011. “General Theory of Law and State”,Ibid, hal 9

⁵⁹ Kahar Masyhur, 1985. “Membina Moral dan Akhlak”, Kalam Mulia, Jakarta. Hal. 68
15 Ibid Hal. 71

serupa.⁶⁰ Konsep keadilan dan legalitas inilah yang diterapkan dalam hukum nasional bangsa Indonesia, yang memaknai bahwa peraturan hukum nasional dapat dijadikan sebagai payung hukum (*law umbrella*) bagi peraturan-peraturan hukum nasional lainnya sesuai tingkat dan derajatnya dan peraturan hukum itu memiliki daya ikat terhadap materi-materi yang dimuat (materi muatan) dalam peraturan hukum tersebut.⁶¹



⁶⁰ Kahar Masyhur, 1985. “Membina Moral dan Akhlak”, Ibid Hal. 71

⁶¹ Suhrawardi K. Lunis, 2000. “Etika Profesi Hukum”, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta. Hal. 50.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Maret 2020 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Oktober 2019				Desember 2019				April 2020				Agustus 2020					Oktober 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																					
2.	Seminar Proposal																					
3.	Penelitian																					
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																					
5.	Seminar Hasil																					
6.	Sidang Meja Hijau																					

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah yuridis empiris yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.⁶²

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

- a. Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yaitu Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Kesehatan Pada Pekerja Perkebunan.
- b. Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku ilmiah, data *online*, hasil-hasil penelitian berupa laporan.
- c. Data tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder dapat berupa kamus hukum, dan biografi.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah preskriptif, studi kasus adalah penelitian tentang Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Kesehatan Pada Pekerja Perkebunan Di PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group, Tapanuli Tengah yang mengarah pada penelitian hukum empiris, yaitu suatu

⁶² Anonim, idtesis, 2020, <https://idtesis.com>, diakses pada tanggal 30 Maret 2020, pukul 21:12 wib

bentuk penulisan yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang empiris.⁶³

C. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan alat pengumpul data, yakni:

- a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan perundang-undangan dan juga bahan-bahan kuliah.
- b. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi kelapangan perkebunan Kelapa sawit PT.Cahaya Pelita Andhika Marison Estate Anglo Eastern Plantations Group Tapanuli Tengah dengan melakukan wawancara ke pihak.

D. Analisa Data

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analisis kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai dengan penelitian yang di lakukan di PT.Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) GroupTapanuli Tengah. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yuridis

⁶³ Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hal.163

dalam “Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Kesehatan Pada Pekerja Perkebunan Di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah”, untuk memperoleh suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.



BAB V PENUTUP

A. SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat penulis ambil dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Perlindungan hukum tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Jo Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2005 tentang program penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian PERMENAKER Nomor 26 Tahun 2015 tentang tatacara penyelenggaraan. Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2016 Tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua.
- 2) Perlindungan hukum tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan terdapat 2 bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yaitu yang bersifat *preventif* yang berarti bentuk perlindungan hukum ini mendorong pemerintah untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan saat masyarakat keberatan atas pendapatnya. Sedangkan yang *represif* berarti bentuk perlindungan hukum ini dapat menyelesaikan apabila terjadi sengketa. Penetapan jaminan sosial atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) pada pekerja diberikan kepada semua pekerja yang ada di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern

Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah setelah diadakannya sosialisasi dari pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pada Tahun 2014. Jaminan sosial yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT) sudah mulai berjalan, hal ini terbukti dengan pengeluaran yang dilakukan oleh PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah untuk dibayarkan kepada pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Adapun yang sudah dinikmati oleh para pekerja adalah jaminan Kecelakaan Kerja, dengan adanya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pekerja merasa aman, karena dengan adanya Jaminan Kematian (JK) pekerja tidak khawatir lagi apabila suatu saat mengalami kejadian yang tidak diinginkan, dengan adanya Jaminan Hari Tua (JHT) sudah ada dana yang mengcover.

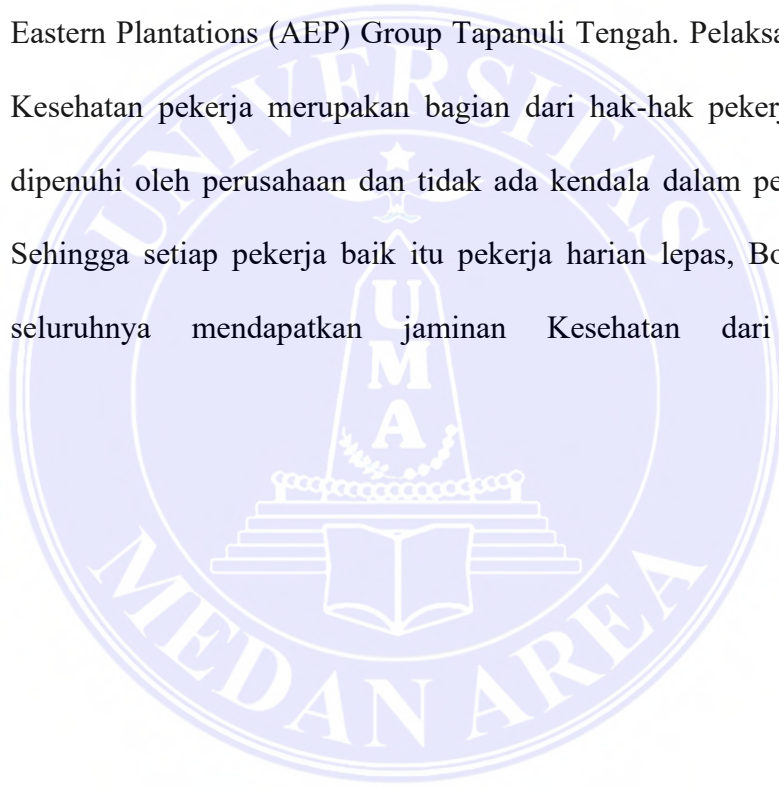
B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan oleh penulis, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Dalam bentuk perlindungan hukum Jaminan Kesehatan diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendasar tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan bagi para pekerja dan mampu menumbuhkan kesadaran bagi perusahaan dan tenaga kerja dalam mengikuti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

dan pentingnya adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dalam perusahaan.

- 2) Pelaksanaan jaminan Kesehatan di PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah secara garis besar telah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, peraturan dan perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Cahaya Pelita Andhika (CPA) Marison Estate Anglo Eastern Plantations (AEP) Group Tapanuli Tengah. Pelaksanaan Jaminan Kesehatan pekerja merupakan bagian dari hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan dan tidak ada kendala dalam pelaksanaannya. Sehingga setiap pekerja baik itu pekerja harian lepas, Borongan sudah seluruhnya mendapatkan jaminan Kesehatan dari perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Agusmidah. (2010). Dinamika Hukum Ketenagakerjaan . Medan: USU Press.

Ahmad Kamil, F. (n.d.). Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia.

Aloysius, U. (2014). Asas-asas Hukum Perburuhan. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Apeldoorn, L. V. (1996). Pengantar Ilmu Hukum . Jakarta: Cetakan kedua puluh enam Pradnya Paramita.

Asri, W. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.

Astri, W. (2011). Strategi Penulisan Hukum. Bandung: Lubuk Agung.

CST, K. (1986). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

Darwin, P. (2000). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT.Citra .

Djumadi. (2006). Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Faiz, P. M. (2009). "Teori Keadilan John Rawls". Jurnal Konstitusi, 6.

Friedman, L. M. (2013). Sistem Hukum Perfektif Ilmu Sosial. Bandung: Nusa Media.

Friedrich, C. J. (2004). Filsafat Hukum Perspektif Historis. Bandung: Nuansa dan Nusamedia.

Hadjon, M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Hans, K. (2011). "General Theory of law and state" diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien. Bandung: Nusamedia.

Hardijan, R. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasbullah, T. (2016). *Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Imam, S. (1987). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan.

Jayantari, N. M. (1 Februari 2013). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram". Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I: Jurnal Ilmiah.

Jehani, E. A. (2007). *Panduan Hukum Kerja Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta: Visimedia.

kahar, M. (1985). "Membina Moral dan Akhlak". Jakarta: Kalam Muda.

Karen, L. (2006). *Teori-Teori Keadilan (Six Theories of Justice)*. Bandung: Nusamedia.

Kurniawidjaja. (2012). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.

L, H. Z. (1997). *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming), Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lalu, H. (2012). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

M.Hadjon, P. (2003). "Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila".

Bandung : Armico.

Maimun. (2007). Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar). Jakarta: Pradnya

Paramita.

Satjipto, R. (1994). Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.

Soeroso. (2006). Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Cetakan Kedelapan, Penerbit

Sinar Grafika.

Suhrawardi, L. K. (2000). "Etika Profesi Hukum". Jakarta: Cetakan Kedua, Sinar

Grafika.

Suriadi. (Januari 2010). Hukum Kehutanan dan Hukum Perkebunan di Indonesia.

Jakarta.

Yudha, I. (2014). Sosialisasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan BPJS

Kesehatan. Jakarta : Makalah Sosialisasi Untuk Walikota.

Zaeni, A. (2007). Hukum Kerja Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.

Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan

Kesehatan

Pasal 1 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan

Kesehatan

Pasal 19 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial

Nasional

Pasal 4 Huruf g Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

C. WEBSITE

Anonim, tnp2k, 2020, <http://www.tnp2k.go.id>, diakses, tanggal 30 Maret 2020, Pukul 19:37 WIB

Anonim, bpjsketenagakerjaan, 2020, <http://bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/sejarah.html>

Anonim, sindonews, telekomunikasi harus tekan kecelakaan kerja 2020 <http://ekbis.sindonews.com/read/674770/34/perusahaan-telekomunikasi-harus-tekan-kecelakaan-kerja-1348573336> di akses pada 13 Januari 2020 Pada Pukul 11:19 Wita

Uus Surahman, academia.edu/5014044/HAK_DAN_KEWAJIBAN_PEKERJA

Anonim, idtesis, 2020, <https://idtesis.com>, diakses pada tanggal 30 Maret 2020, pukul 21:12 Wib

<http://www.tnp2k.go.id>, diakses, pada tanggal 18 Februari 2015, Pukul 11:00 WIB