

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia, sebagai Negara hukum yang menjunjung tinggi hak asasi manusia, berkewajiban memberikan perlindungan hukum kepada seluruh tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ dan diperbarui dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.² Perlindungan hukum yang dimaksud mencakup hak atas jaminan sosial tenaga kerja, salah satunya jaminan kecelakaan kerja yang menjadi bagian dari program BPJS Ketenagakerjaan. Melalui program ini, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja seharusnya mendapat penanganan medis, santunan, hingga pemulihan pasa-kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³

Sebagai unsur pokok bagi suatu negara yang sedang membangun tentunya tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Setiap pembangunan baru akan dilaksanakan apabila cukup tersedia sumber daya alam, modal, dan manusia, kualitas, keterampilan, keahlian, dan penyebaran tenaga kerja itu sendiri.⁴ Kedudukan tenaga kerja di masyarakat merupakan tenaga kerja yang potensial, yang menentukan dan bertanggungjawab atas terlaksananya masyarakat adil dan makmur.⁵

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

³ Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89.

⁴ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Galia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm.17.

⁵ Djuminaldji dan Wibowo, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm.58.

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan nasional, sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa tujuan negara adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia serta mewujudkan kesejahteraan umum.⁶ Dalam konteks ini, perlindungan hukum tenaga kerja, khususnya terkait dengan jaminan sosial ketenagakerjaan, merupakan manifestasi dari tujuan negara tersebut.⁷

Guna melindungi hak dan keselamatan tenaga kerja, maka diterapkanlah penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungannya dengan peraturan Undang-undang perburuhan di Indonesia. Perlindungan tenaga kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945 khususnya dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tentang hak warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁸

Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu tertimpa masalah dan ketidak beruntungan. Kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu : kutub utara dan selatan. Dimana hal

⁶ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Alinea ke Empat.

⁷ *Ibid.*,

⁸ Barzah Latupono, Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon, Jurnal Sasi, Vol.17, No.3, Fakultas Hukum Unpatti, 2011, hlm.59.

tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidakpastian.⁹ Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, maka pihak pengusaha berkewajiban untuk mendaftarkan karyawannya dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja dikatakan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial yang diikuti. Lebih menekankan bahwa perlindungan jaminan sosial untuk pekerja atau karyawan pada suatu perusahaan tersebut wajib karena tujuannya untuk melindungi pekerja.

Pemerintah mengeluarkan jaminan keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.¹⁰

⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT.Rajawali, Jakarta, 2008, hlm.2.

¹⁰ Bella Gloria Ukhisia, Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares, *Jurnal Teknologi Pertanian*, Vol.14, No.2, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Brawijaya, 2013, hlm.96.

Buruh kebersihan merupakan salah satu kelompok pekerja yang tergolong kedalam pekerja sektor informal dan seringkali kurang mendapat perhatian dalam sistem perlindungan tenaga kerja. Padahal, buruh kebersihan berperan penting dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan, baik di ruang publik, institusi pemerintah, maupun perusahaan swasta. Mereka bekerja dengan tingkat resiko yang cukup tinggi, seperti paparan bahan kimia berbahaya, alat kerja yang tajam, serta kondisi kerja yang tidak higienis dan tidak aman.¹¹ Resiko tersebut menempatkan buruh kebersihan pada posisi rentan terhadap kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

Lingkungan hidup yang bersih harus dijaga untuk menjamin kesejahteraan serta kualitas hidup generasi mendatang.¹² Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Disebutkan bahwa “Lingkungan Hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain.” masing-masing warga negara berhak hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh layanan kesehatan.”

Sistem perlindungan hukum di Indonesia telah mengatur secara jelas tentang hak pekerja atas jaminan sosial, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan

¹¹ Dewi Yuliana, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Informal Dalam Perspektif Kesejahteraan Sosial*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol.48, No.3, 2018, hlm.378.

¹² Husin Sukanda, *Penegakan Hukum Lingkungan Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm.20.

bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹³ Ketentuan ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, yang secara spesifik mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan kecelakaan kerja.¹⁴

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang sangat penting bagi tenaga kerja adalah jaminan kecelakaan kerja. Hal ini mengacu pada Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.¹⁵

Buruh kebersihan termasuk dalam kelompok pekerjaan informal yang seringkali berada pada posisi yang rentan. Mereka bekerja dalam lingkungan yang penuh resiko, seperti : pekerjaan dijalan raya, dan interaksi langsung dengan sampah. Meskipun memiliki resiko tinggi terhadap kecelakaan kerja, buruh kebersihan seringkali tidak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dalam Undang-undang tersebut, secara

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279, Pasal 68.

¹⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Lembaran Negara RI Tahun 2015, Nomor 89.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1) huruf (a).

eksplisit diatur bahwa seluruh pekerja, baik disektor formal maupun informal, wajib menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.¹⁶

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimana peraturan ini merupakan payung bagi peraturan baru yaitu : Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2001 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Ketentuan jaminan sosial tenaga kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jaminan sosial merupakan hak tenaga kerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk menyertakan pekerjaannya.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan adalah badan hukum yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia terutama untuk Pegawai Negeri Sipil dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya ataupun rakyat biasa. Dengan perkataan lain BPJS Kesehatan merupakan badan hukum nirlaba yang bertanggungjawab kepada Presiden. Sebagai Badan Hukum nirlaba maka BPJS Kesehatan adalah perusahaan yaitu tidak mencari keuntungan. BPJS Kesehatan merupakan bagian dari sistem jaminan nasional.¹⁷

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24

¹⁶ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 14 dan Pasal 15.

¹⁷ Siti Mariyam, *Sistem Jaminan Sosial Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Dalam Perspektif Hukum Asuransi*, Jurnal Kajian, Vol.7, No.2, 2018, hlm.37.

Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).¹⁸ Lembaga ini bertugas menyelenggarakan program jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan, seperti : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM).¹⁹ Tujuan utama dari program-program tersebut adalah untuk memberikan perlindungan sosial-ekonomi kepada pekerja, baik disektor formal maupun informal, dalam menghadapi resiko-resiko yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Lebih lanjut, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, ditegaskan bahwa program jaminan kecelakaan kerja (JKK) merupakan hak setiap pekerja tanpa terkecuali.²⁰ Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja kebersihan yang belum didaftarkan dalam program tersebut, terutama mereka yang bekerja dibawah naungan instansi pemerintah melalui pihak ketiga atau sistem *outsourcing*. Hal ini menimbulkan persoalan hukum, karena bertentangan dengan prinsip perlindungan yang seharusnya dijamin negara.

Selain itu, Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.²¹ Apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja namun belum menjadi peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), maka menjadi pertanyaan penting mengenai siapa yang bertanggungjawab atas kerugian

¹⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2).

¹⁹ BPJS Ketenagakerjaan, Program Perlindungan, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>, diakses 16 Juni 2025.

²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Pasal 2 dan Pasal 4.

²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99 ayat (1).

tersebut. Apakah pemberi kerja langsung, pemerintah, atau pihak ketiga penyedia jasa kebersihan.

Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara norma hukum (*das sollen*) dan pelaksanaan di lapangan (*dassein*). Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian hukum terhadap pelaksanaan perlindungan hukum bagi buruh kebersihan, khususnya dalam pemenuhan hak atas jaminan kecelakaan kerja. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam membenahan sistem ketenagakerjaan di sektor kebersihan, sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi pemangku kepentingan dalam menjalankan kewajiban perlindungan hukum terhadap para pekerja.

Dalam pelaksanaannya, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal perluasan kepesertaan, kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerjaannya, serta pemahaman masyarakat mengenai pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan.²² Hal ini menjadi penting mengingat perlindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga merupakan bagian dari pemenuhan hak asasi manusia dan perlindungan hukum yang harus ditegakkan oleh negara. Oleh karena itu, kajian terhadap keberadaan dan Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan, termasuk pemenuhan jaminan kecelakaan kerja dan perlindungan bagi pekerja sektor informal seperti buruh kebersihan, menjadi penting untuk dilakukan sebagai bagian dari upaya evaluasi dan penguatan sistem jaminan sosial nasional.

²² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan, 2003, hlm.7-8.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, termasuk buruh kebersihan, telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup berbagai aspek perlindungan hak pekerja, seperti : keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan jaminan sosial. Menurut Undang-undang tersebut, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan dari resiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi kapan saja dalam menjalankan tugas mereka, dan oleh karena itu, harus ada jaminan kecelakaan kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan dasar hukum yang kuat untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dalam bentuk jaminan sosial yang meliputi biaya pengobatan, rehabilitasi, hingga santunan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Di Kabupaten Rokan Hulu, khususnya dalam lingkup Dinas Lingkungan Hidup, buruh kebersihan telah di daftarkan sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan, termasuk dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Keikutsertaan ini merupakan hal yang patut diapresiasi sebagai bentuk kepatuhan administratif terhadap regulasi yang berlaku. Namun, perlindungan hukum tidak cukup hanya berhenti pada pemenuhan hak yang substantif, yaitu bagaimana implementasi perlindungan itu dijalankan ketika kecelakaan kerja benar-benar terjadi.

Masalah yang muncul dalam praktik dilapangan antara lain adalah kurangnya pemahaman buruh terhadap hak dan prosedur klaim jaminan, minimnya sosialisasi dari instansi terkait, hingga kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban pemberi kerja dalam memberikan pendampingan saat proses klaim jaminan, minimnya sosialisasi dari instansi terkait, hingga kurangnya

pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban pemberi kerja dalam memberikan pendampingan saat proses klaim. Hal ini diperburuk dengan realitas sosial bahwa sebagian besar buruh kebersihan berlatar belakang pendidikan rendah dan memiliki akses terbatas terhadap informasi hukum maupun layanan administrasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Selain itu, struktur kerja buruh kebersihan yang kerap berstatus kontrak ataupun *outsourcing* menimbulkan ketidakpastian terhadap siapa yang bertanggungjawab secara hukum ketika terjadi kecelakaan kerja. Apakah tanggung jawab sepenuhnya berada pada instansi pemerintah daerah sebagai pengguna jasa, atau kepada pihak ketiga selaku penyedia tenaga kerja, ketidakjelasan hubungan hukum ini berpotensi melemahkan posisi hubungan hukum ini berpotensi melemahkan posisi hubungan hukum ini berpotensi melemahkan posisi buruh ketika memperjuangkan hak-haknya.

Dalam konteks perlindungan hukum, penting untuk melihat tidak hanya aspek normatif peraturan perundang-undangan yang ada, tetapi juga efektivitas penerapannya dalam melindungi buruh secara riil. Penelitian ini berangkat dari pemikiran bahwa perlindungan hukum terhadap buruh kebersihan harus dipahami sebagai upaya sistematis untuk menjamin rasa aman, keadilan, dan jaminan sosial yang nyata dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Tidak hanya formal, tetapi juga substansial.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh kebersihan dalam pemenuhan jaminan kecelakaan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu telah dilaksanakan, mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi

dalam pelaksanaannya, serta memberikan rekomendasi yang dapat memperkuat sistem perlindungan hukum bagi buruh kebersihan di daerah tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas, perlindungan hukum bagi buruh kebersihan dalam pemenuhan jaminan kecelakaan kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu sangat penting dibahas, agar dapat diidentifikasi permasalahan serta solusi yang diperlukan untuk memperbaiki sistem perlindungan ini. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengurangi kesenjangan antara teori praktik terkait perlindungan hukum terhadap buruh kebersihan, khususnya dalam hal pemenuhan hak mereka atas jaminan kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Kebersihan Dalam Pemenuhan Jaminan Kecelakaan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang Implementasi perlindungan hukum, serta rekomendasi yang konstruktif untuk meningkatkan perlindungan sosial bagi buruh kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Rokan Hulu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Kebersihan Dalam Pemenuhan Jaminan Kecelakaan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) oleh BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk Menganalisis Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Kebersihan Dalam Pemenuhan Jaminan Kecelakaan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk Menilai dan Merekomendasikan Perbaikan Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Terhadap Buruh Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis :

Dari segi teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian akademis

yang memperkaya literatur mengenai perlindungan hukum terhadap buruh, khususnya terkait pemenuhan jaminan kecelakaan kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Secara Praktis :

- a) Bagi Pemerintah Daerah dan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merumuskan atau memperbaiki kebijakan serta pelaksanaan perlindungan terhadap buruh kebersihan, terutama dalam aspek pemenuhan jaminan kecelakaan kerja.

- b) Bagi Buruh Kebersihan

Memberikan pemahaman dan kesadaran hukum bagi para buruh kebersihan mengenai hak-hak mereka, terutama hak atas jaminan kecelakaan kerja, sehingga dapat mendorong perlindungan yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas mereka.

- c) Bagi Masyarakat Umum dan Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi ilmiah bagi mahasiswa, peneliti, dan praktisi hukum yang tertarik pada isu ketenagakerjaan, perlindungan buruh, dan jaminan sosial.

1.5 Sistematika Penulisan

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

BAB I, bab ini merupakan bagian awal yang memberikan gambaran umum tentang penelitian. Adapun isi dari bab ini meliputi :

Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematikan Penulisan.

BAB II, bab ini memuat teori-teori, konsep hukum, dan regulasi yang relevan untuk menunjang pembahasan. Isi dalam bab ini mencakup :

- 1) Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja.
- 2) Tinjauan Umum Tentang Buruh Kebersihan.
- 3) Tinjauan Umum Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 4) Tinjauan Tentang Tanggung Jawab Pemberi Kerja

BAB III, bab ini menguraikan pendekatan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Adapun yang dibahas meliputi :

Jenis Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Teknik Analisis Data, Definisi Operasional.

BAB IV, bab ini berisi tentang Hasil dan Pembahasan Skripsi saya, yaitu : Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Kebersihan Dalam Pemenuhan Jaminan Kecelakaan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu, dan Bagaimana Pelaksanaan Program JKK oleh BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

BAB V, bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran dari Hasil Skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja

Secara *etimologis*, perlindungan hukum berasal dari dua kata, yaitu perlindungan dan hukum. Perlindungan berarti upaya untuk menjaga, mengamankan, atau memelihara sesuatu dari ancaman atau bahaya, sedangkan hukum adalah seperangkat norma atau aturan yang mengatur perilaku manusia dan memiliki sanksi yang mengikat bagi pelanggarnya. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai segala bentuk upaya yang dilakukan oleh negara atau pihak berwenang untuk memberikan rasa aman, menjamin hak-hak, dan melindungi kepentingan subjek hukum dari ancaman atau pelanggaran yang merugikan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum menurut Abdul Ghofur Anshori adalah segala bentuk layanan hukum yang diberikan kepada subjek hukum guna menjamin dan melindungi hak-haknya agar tidak dilanggar oleh pihak lain, serta untuk memperoleh keadilan melalui mekanisme hukum yang tersedia, baik melalui pengadilan maupun lembaga non-litigasi.²³ Prof. Philipus M. Hadjon memiliki pendapat lain yaitu, perlindungan hukum merupakan suatu tindakan untuk memberikan dan juga melindungi suatu subjek hukum dengan adanya perangkat hukum.²⁴

²³ Abdul Ghofur Anshori, *Lembaga Perlindungan Hukum di Indonesia*, (Yogyakarta : UII Press, 2010), hlm. 15

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 10.

Satjipto Rahardjo memiliki pendapat bahwa perlindungan hukum merupakan sebuah ayoman yang diberikan kepada masyarakat guna mendapatkan hak asasi manusia yang dilindungi oleh hukum.²⁵ Setiono, berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk melindungi masyarakat dari segala kesewenang-wenangan oleh pihak penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan hukum demi menciptakan suatu ketertiban dan juga ketentraman dalam menikmati martabatnya.²⁶

Berdasarkan Kapustakaan Bahasa Indonesia, perlindungan hukum diartikan sebagai tempat berlindung, perbuatan untuk melindungi. Artinya, perlindungan hukum merupakan suatu aturan hukum untuk melindungi suatu pihak maupun pihak-pihak tertentu dengan menggunakan suatu cara tertentu.

Menurut Philipus M.Hadjon menyebutkan bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan atas hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan pihak lain, baik itu penguasa maupun masyarakat sendiri.²⁷ Perlindungan hukum dimaksudkan untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat sehingga dapat menjalankan hak-haknya secara wajar.

Adapun menurut Muchsin, menyebutkan bahwa Perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.²⁸

²⁵ Sutjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54.

²⁶ Setiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta: UNS, 2004), 3.

²⁷ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, hlm.25.

²⁸ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Surakarta : Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm.14.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu cara untuk melindungi masyarakat dari pihak tertentu yang merenggut hak asasi manusia dalam suatu permasalahan hukum dengan menggunakan perundang-undangan maupun asas-asas hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.

Soedjono Dirdjosisworo menyebutkan bahwa hukum memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dan salah satunya yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum.²⁹ Hal ini diperjelas dengan adanya dua bagian perlindungan, yaitu:³⁰

1) Perlindungan Hukum Preventif

Suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah guna mencegah sebelum terjadinya suatu pelanggaran tertentu. Hal ini memiliki maksud untuk memberikan suatu batasan ketika melakukan suatu kewajiban tertentu berdasar pada peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum preventif memberikan subjek hukum untuk mengajukan suatu keberatan atau suaranya sebelum adanya suatu keputusan yang berbentuk definitif, hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau sengketa yang akan datang.³¹

2) Perlindungan Hukum Represif

Suatu perlindungan hukum yang berfungsi sebagai penyelesaian sengketa yang muncul akibat adanya permasalahan maupun pelanggaran, hal ini diberikan berupa sanksi terhadap adanya pelanggaran yang dilakukan. Berbeda dengan

²⁹ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 24.

³⁰ Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: Revka Petra Media, 2016), 3-4.

³¹ Zennia Almaida, "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai," *Privat Law Vol. 9, no. 1* (June 2021): 222.

perlindungan hukum preventif, perlindungan Represif memiliki tujuan sebagai penyelesaian masalah atau sengketa yang timbul. Penyelesaian ini bertumpu serta ber sumber dari konsep tentang adanya suatu pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.³²

Adanya hukum diciptakan pasti memiliki tujuan untuk melindungi kepentingan umum. Hal ini bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan yang ada pada masyarakat, dikarenakan perlindungan hukum dapat dilakukan dengan adanya pembatasan kepentingan oleh pihak yang lain.³³

Menurut Friedmaan dan Rescoe Pound, adanya perlindungan hukum tidak lepas dari fungsi dan tujuan utama dari hukum, yaitu sebagai sarana pengendali sosial yang menetapkan aturan-aturan mengenai perilaku yang benar atau pantas dilakukan, kemudian sebagai sarana penyelesaian, dan juga sebagai sarana untuk mengadakan suatu perubahan pada masyarakat. Soedjono Dirjosisworo memiliki pendapat lain, bahwasanya perlindungan hukum dibutuhkan sebagai penertiban, pengaturan, dan penyelesaian pertikaian dalam masyarakat.

Menurut Kansil, perlindungan hukum digunakan sebagai pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain. Hal ini diberikan guna mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Konsep perlindungan hukum sendiri merupakan penyempitan arti dari perlindungan, hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Adanya suatu perlindungan hukum terkait dengan adanya suatu hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta

³² Almaida, "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai.", 223.

³³ Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 69.

lingkungannya. Sebagaimana sebagai subyek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.³⁴

Perlindungan hukum pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengembalikan kesenjangan akibat hak yang dirugikan dalam suatu perjanjian. Hal ini diakibatkan karena ada salah satu pihak yang tidak menepati kewajiban perjanjian seperti yang dilakukan pada awal perjanjian. Sehingga diharapkan perlindungan hukum bisa mengembalikan hak-hak salah satu pihak yang dirugikan dengan kepastian hukum.

Perlindungan Hukum memiliki beberapa tujuan, antara lain :³⁵

1) Menjamin kepastian hukum

Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa setiap warga negara mengetahui hak dan kewajibannya sehingga tercipta keteraturan dalam masyarakat.

2) Menegakkan keadilan

Sebagai sarana untuk mengoreksi ketidakadilan yang dialami oleh seseorang atau kelompok.

3) Memberikan rasa aman

Perlindungan hukum memberikan rasa aman baik secara fisik maupun psikis dari ancaman pelanggaran hak.

4) Mencegah kesewenang-wenangan

Melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang dapat dilakukan oleh pihak lain, baik individu maupun penguasa.

5) Memulihkan hak yang dirugikan

³⁴ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, 102.

³⁵ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, hlm.29-30.

Mengembalikan keadaan seperti semula atau memberikan kompensasi yang layak apabila hak seseorang telah dilanggar.

Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya bersifat reaktif setelah pelanggaran terjadi, tetapi juga bersifat proaktif untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Hal ini sesuai dengan fungsi hukum sebagai sarana perlindungan masyarakat sekaligus sebagai alat untuk menciptakan ketertiban dan keadilan.

Perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja adalah segala bentuk upaya yang dilakukan oleh negara, lembaga, atau pihak pemberi kerja dalam memberikan jaminan, kepastian, dan keadilan hukum kepada pekerja atau buruh yang mengalami kecelakaan selama menjalankan tugas pekerjaan. Perlindungan ini mencakup hak atas perawatan, santunan, serta kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁶

Kecelakaan kerja sendiri diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diinginkan dan tidak terduga yang terjadi dalam hubungan kerja, yang dapat menimbulkan cedera fisik, gangguan kesehatan, cacat, bahkan kematian bagi pekerja.³⁷

Perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian,

³⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta : Djambatan, 2014, hlm.105.

³⁷ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta : Intermasa, 2012, hlm.150.

yang mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja (JKK).³⁸

Adapun tujuan dari Perlindungan Hukum terhadap kecelakaan kerja, adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kepastian hukum kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Menjamin hak-hak normatif pekerja terpenuhi, termasuk hak atas perawatan medis dan santunan.
3. Meningkatkan kepedulian pemberi kerja terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Menegakkan prinsip keadilan dan tanggung jawab dalam hubungan kerja.³⁹

2.1.2 Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Kecelakaan Kerja

Perlindungan hukum terhadap kecelakaan kerja di Indonesia memiliki dasar yang kuat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik dalam bentuk Undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya. Dasar hukum ini mencerminkan tanggung jawab negara dan pemberi kerja dalam menjamin keselamatan serta kesejahteraan tenaga kerja sebagai bagian dari hak asasi manusia dan prinsip keadilan sosial.

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja di Indonesia telah diatur secara tegas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik dalam bentuk konstitusi, Undang-undang, Peraturan Pemerintah, hingga regulasi teknis lainnya.

³⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Pasal 2 dan 3.

³⁹ Muchamad Ali Safa'at, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja*, Malang : Setara Press, 2017, hlm.87.

Adapun dasar hukum perlindungan kecelakaan kerja, yaitu :

1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh di Indonesia. Undang-undang ini memuat ketentuan mengenai hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap resiko kecelakaan kerja.

a. Hak atas Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Salah satu ketentuan utama yang secara langsung berkaitan dengan kecelakaan kerja terdapat dalam : Pasal 86 ayat (1), yang menyatakan bahwa “ setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”⁴⁰

b. Kewajiban Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pengusaha tidak hanya diwajibkan memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum, tetapi juga diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja secara menyeluruh, sebagaimana diatur dalam : Pasal 87 ayat (1), yang menyatakan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.”⁴¹

⁴⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 86 ayat (1).

⁴¹ *Ibid.*, Pasal 87 ayat (1).

c. Jaminan Sosial Tenaga Kerja terkait Kecelakaan Kerja

Ketentuan lain yang penting adalah : Pasal 99 ayat (1) : “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”⁴²

Dalam konteks kecelakaan kerja, ketentuan ini merujuk pada program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini memberikan perlindungan finansial dan layanan kesehatan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, baik ditempat kerja maupun dalam perjalanan dinas.

d. Tujuan Perlindungan Kecelakaan Kerja

Pasal 86 ayat (2), menyatakan bahwa “Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”⁴³

Dalam pasal ini menegaskan bahwa upaya perlindungan terhadap kecelakaan kerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban normatif, melainkan juga sebagai strategi nasional dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merupakan peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang keselamatan kerja di Indonesia. Undang-undang ini dibuat untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan manusiawi.

Tujuan utama dari Undang-Undang ini adalah untuk :

⁴² *Ibid.*, Pasal 99 ayat (1).

⁴³ *Ibid.*, Pasal 86 ayat (2).

1. Melindungi tenaga kerja dari kecelakaan kerja,
2. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja,
3. Memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 memiliki peranan sentral dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam hal mencegah dan menangani kecelakaan kerja. Undang-undang ini memberikan dasar hukum yang kuat bagi pekerja untuk menuntut hak keselamatan kerja, serta bagi pengusaha untuk membangun lingkungan kerja yang aman dan produktif.

3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS merupakan implementasi dari mandat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang bertujuan menyelenggarakan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk pekerja sektor formal maupun informal.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibentuk untuk mengelola dan menyelenggarakan program jaminan sosial, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 5, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 menyebutkan bahwa “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdiri atas :

- a. BPJS Kesehatan;
- b. BPJS Ketenagakerjaan.⁴⁴

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Lembaran Negara RI Tahun 2011 Nomor 116, Pasal 5.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang ditunjuk secara sah oleh negara, memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, yang mencakup :

- a. Perawatan dan pengobatan tanpa batas biaya hingga sembuh,
- b. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB),
- c. Santunan cacat sebagian atau total,
- d. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja,
- e. Bantuan beasiswa untuk anak peserta.

Pasal 6 ayat (1) menyebutkan bahwa “BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.”⁴⁵

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menjadi landasan hukum kuat dalam menjamin perlindungan pekerja dari resiko kecelakaan kerja. Melalui program JKK yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, pekerja berhak mendapatkan perawatan, santunan, hingga jaminan finansial bagi keluarga jika terjadi kecelakaan kerja. Undang-Undang ini mempertegas tanggung jawab negara dan pemberi kerja dalam memberikan perlindungan menyeluruh kepada tenaga kerja.

4) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 diterbitkan sebagai pelaksanaan dari Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS

⁴⁵ *Ibid.*, Pasal 6 ayat (1).

dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. peraturan ini mengatur lebih rinci mengenai pelaksanaan teknis dan manfaat dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 4, kecelakaan kerja yaitu : “Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan.”⁴⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menjadi pelengkap dan penguat dari Undang-Undang tentang BPJS dan Ketenagakerjaan. Peraturan ini menegaskan bentuk nyata perlindungan negara kepada pekerja, terutama melalui penyediaan manfaat yang konkret atas resiko kecelakaan kerja. Dengan implementasi yang baik, Peraturan Pemerintah ini menjadi instrumen penting dalam menciptakan rasa aman, keadilan, dan kepastian hukum bagi pekerja maupun keluarganya.

5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK dan JK.

Permenaker Nomor 26 Tahun 2015 diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 35 PP Nomor 44 Tahun 2015, khususnya dalam hal tata cara penyelenggaraan program JKK dan JKM oleh BPJS Ketenagakerjaan. Regulasi ini bertujuan untuk menjamin keteraturan, keterbukaan, dan akuntabilitas dalam proses pelaksanaan JKK dan JKM sehingga peserta mendapatkan manfaat secara cepat, tepat, dan berkualitas.

⁴⁶ Ibid., Pasal 4.

Peraturan ini mengatur tentang :

1. Tata cara pendaftaran peserta JKK dan JKM,
2. Penetapan tingkat resiko kerja dan besaran iuran,
3. Pelaksanaan pelayanan kesehatan dan pemberian santunan,
4. Mekanisme pengajuan klaim dan pembayaran manfaat,
5. Tata kelola dan pengawasan program oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Pemernaker Nomor 26 Tahun 2015 memberikan rincian teknis yang krusial dalam pelaksanaan program Jaminan Keselamatan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Peraturan ini menjamin bahwa pekerja atau keluarganya mendapat akses yang mudah, adil, dan cepat terhadap perlindungan atas resiko kecelakaan kerja dan kematian. Dengan kejelasan prosedur dan transparansi, regulasi ini menjadi bagian penting dari sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

2.1.3 Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah segala upaya yang diberikan negara, pengusaha, dan pihak terkait untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, menciptakan kondisi kerja yang aman, serta memberikan jaminan sosial-ekonomi. Hal ini diatur dalam terutama dalam :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah oleh UU No.6 Tahun 2023 atau Cipta Kerja)
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK)
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 (Pengupahan)

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 (Jaminan Kehilangan Pekerjaan)
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS
- 6) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Adapun bentuk perlindungan hukum bagi pekerja :

a) Perlindungan Normatif

Perlindungan hukum normatif adalah perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh yang secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan, baik nasional maupun internasional.

Bentuk perlindungan normatif meliputi :

- a. Upah yang layak (UUD 1945 Pasal 27 ayat 2, UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88)
- b. Waktu kerja dan istirahat
- c. Cuti tahunan, cuti haid, cuti melahirkan
- d. Hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif.⁴⁷

b) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan ini menjamin pekerja terlindungi dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁴⁸

Dasar hukumnya meliputi :

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86.

⁴⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 88.

⁴⁸ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 1970 Nomor 1, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86.

- c. Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Bertujuan untuk mencegah resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Adapun penerapannya :

- 1) Penyediaan alat pelindung diri (APD) seperti : helm, sarung tangan, masker, sepatu safety.
- 2) Pelatihan keselamatan kerja bagi seluruh pekerja
- 3) Pemeriksaan kesehatan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja

c) Perlindungan melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Bentuk ini memberikan jaminan finansial bagi pekerja dalam menghadapi resiko sosial-ekonomi, seperti : kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun.⁴⁹

Diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, program ini diatur melalui :

- 1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JKK dan JKM.
- 3) Permenaker Nomor 26 Tahun 2015.

d) Perlindungan Preventif dan Represif

- 1) Preventif : upaya pencegahan pelanggaran hak, seperti : pemeriksaan rutin oleh pengawas ketenagakerjaan, sosialisasi undang-undang, dan kewajiban perjanjian kerja tertulis.
- 2) Represif : upaya penegakan hukum jika terjadi pelanggaran, seperti : pengenaan sanksi administratif, denda, pidana kepada yang melanggar.

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 116 dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JKK dan JKM.

2.1.4 Hak-Hak Pekerja

Hak-hak pekerja diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta berbagai peraturan pelaksanaannya. Prinsip dasarnya adalah melindungi pekerja atau buruh dari perlakuan yang tidak adil, menjamin kelangsungan hidup yang layak, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Berikut adalah hak-hak pekerja yang pokok dan umum di Indonesia :

- 1) Hak atas upah yang layak
 - a. Upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan.
 - b. Standar upah minimum : pekerja berhak menerima upah tidak kurang dari upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten atau kota (UMK) yang ditetapkan pemerintah daerah sesuai ketentuan pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
 - c. Kewajiban pengusaha : membayar upah tepat waktu, tanpa penundaan yang tidak sah, memberikan upah dalam bentuk uang, kecuali fasilitas tertentu yang disepakati, tidak memotong upah kecuali untuk keperluan yang diatur Undang-undang (misalnya iuran BPJS).
- 2) Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
 - a. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin pekerja tetap sehat dan selamat dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Kewajiban pengusaha : menyediakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, masker, sarung tangan, sepatu safety, dan lainnya sesuai resiko kerja, Memastikan mesin, peralatan, dan bahan kerja aman digunakan, Melakukan pelatihan K3 secara berkala.
 - c. Perlindungan kecelakaan kerja : jika pekerja mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, pengusaha wajib menanggung biaya pengobatan, rehabilitasi, dan kompensasi sesuai peraturan BPJS Ketenagakerjaan.
 - d. Dasar hukum : Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86.
- 3) Hak atas jaminan sosial tenaga kerja
- a. Program yang wajib diikuti : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).
 - b. Kewajiban Pengusaha : Mendaftarkan Pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sejak mulai bekerja.
 - c. Dasar hukum : Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PP Nomor 82 Tahun 2019.
- 4) Hak atas waktu kerja dan waktu istirahat
- a. Jam kerja normal : 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja.
 - b. Hak istirahat : istirahat mingguan minimal 1 hari untuk 6 hari kerja, atau 2 hari untuk 5 hari kerja, dan cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus menerus. Cuti khusus, seperti : (cuti melahirkan : :

1,5 bulan sebelum dan 1,5 sesudah melahirkan, cuti haid : untuk pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua menstruasi, cuti ibadah : misalnya untuk menunaikan ibadah haji atau umrah).

- c. Dasar hukum : Pasal 77-85 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 5) Hak atas lingkungan kerja yang layak
- a. Lingkungan kerja yang layak adalah tempat kerja yang memenuhi standar keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan bebas diskriminasi.
 - b. Prinsip penting : bebas dari pelecehan seksual, perundungan (bullying), atau kekerasan, fasilitas memadai seperti : toilet, ruang istirahat, penerangan yang cukup, dan ventilasi udara, ketersediaan fasilitas ibadah bagi pekerja.
 - c. Dasar hukum : Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Konvensi ILO Nomor 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di dunia kerja (belum diratifikasi tetapi menjadi acuan).
- 6) Hak atas kebebasan berserikat
- a. Pekerja berhak membentuk, bergabung, atau menjadi pengurus serikat pekerja atau serikat buruh tanpa tekanan atau ancaman dari pihak manapun.
 - b. Manfaat berserikat : memperjuangkan hak-hak pekerja secara kolektif, melakukan perundingan bersama dengan pengusaha.
 - c. Larangan Diskriminasi : Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mutasi karena alasan keanggotaan serikat.
 - d. Dasar hukum : Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

- 7) Hak atas perlakuan yang adil
 - a. Semua pekerja memiliki hak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.
 - b. Bentuk perlakuan adil : kesempatan yang sama untuk promosi, pelatihan, dan pengembangan karier, tidak membedakan gaji, fasilitas, atau beban kerja berdasarkan gender, ras, agama, atau pandangan politik.
 - c. Dasar hukum : Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 8) Hak atas penyelesaian perselisihan
 - a. Jika terjadi sengketa hubungan industrial (misalnya perselisihan upah, PHK, atau perjanjian kerja), pekerja berhak mendapatkan mekanisme penyelesaian yang adil.
 - b. Tahapan penyelesaian : Bipartit, Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jalur hukum terakhir.
 - c. Dasar Hukum : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan diaturnya hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan turunannya, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Perlindungan ini tidak hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga berdampak positif pada pengusaha dan perekonomian nasional melalui peningkatan produktivitas, loyalitas kerja, dan stabilitas sosial.

Intinya, pemenuhan hak pekerja bukan sekedar kewajiban hukum bagi pengusaha, melainkan investasi sosial yang akan menghasilkan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Buruh Kebersihan

2.2.1 Pengertian dan Karakteristik Buruh Kebersihan

Secara umum, buruh kebersihan adalah pekerja yang bertugas menjaga dan memelihara kebersihan lingkungan, baik di ruang publik, fasilitas pemerintah, gedung perkantoran, sekolah, rumah sakit, jalanan, maupun kawasan industri. Mereka termasuk dalam kategori pekerja sektor informal maupun formal yang menjalankan pekerjaan dengan resiko kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi.

Buruh kebersihan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan memelihara, membersihkan, dan merapikan lingkungan kerja maupun lingkungan umum, baik disektor formal maupun informal, dengan tujuan menjaga kebersihan, kenyamanan, dan kesehatan lingkungan. Pekerjaan ini mencakup berbagai aktivitas seperti : menyapu, mengepel, mengumpulkan dan mengangkut sampah, membersihkan fasilitas umum, serta merawat sarana dan prasarana kebersihan.

Dalam konteks ketenagakerjaan, buruh kebersihan dapat dikategorikan sebagai pekerja harian lepas atau pekerja kontrak yang seringkali berpenghasilan rendah, minim perlindungan hukum, dan tidak memiliki jaminan sosial secara optimal.⁵⁰

Dalam perspektif ketenagakerjaan, buruh kebersihan termasuk kedalam kategori pekerja atau buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁵¹ Hal ini berarti

⁵⁰ Suma'mur, P.K, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, Jakarta : Sagung Seto, 2009, hlm.85.

⁵¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1 angka 3.

bahwa buruh kebersihan memiliki kedudukan hukum yang sama dengan pekerja pada umumnya, sehingga berhak memperoleh perlindungan hukum, upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Berikut beberapa karakteristik yang umumnya melekat pada buruh kebersihan :

1) Pekerjaan Bersifat Manual dan Fisik

Buruh kebersihan umumnya melakukan pekerjaan yang bersifat fisik seperti : menyapu, mengangkat sampah, dan membersihkan area publik. Pekerjaan ini dilakukan secara rutin dan memerlukan tenaga.

2) Bekerja Diluar Ruangan dan Terpapar Resiko

Banyak buruh kebersihan yang bekerja diluar ruangan (misalnya : petugas kebersihan jalan, taman, pasar, dan fasilitas umum lainnya), sehingga mereka rentan terhadap bahaya seperti : cuaca ekstrem, polusi, kendaraan lalu lintas, dan limbah berbahaya.⁵²

3) Penghasilan Rendah dan Minim Jaminan Sosial

Sebagian besar buruh kebersihan digaji dengan upah minimum, bahkan kadang dibawah standar, dan tidak mendapatkan jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, maupun hak normatif lainnya.⁵³

4) Status Kerja Tidak Tetap

Buruh kebersihan banyak yang berstatus pekerja kontrak, *outsourcing*, atau bahkan harian lepas, yang membuat posisi hukum mereka rentan dan tidak stabil.

⁵² Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1.

⁵³ ILO, *Decent Work For Domestic Workers*, Geneva : International Labour Office, 2010.

5) Berpendidikan Rendah dan Minim Pelatihan K3

Umumnya mereka memiliki tingkat pendidikan dasar dan tidak mendapatkan pelatihan formal mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), padahal pekerjaan mereka beresiko tinggi terhadap kecelakaan kerja.

6) Memiliki Peran Vital Dalam Pelayanan Publik

Meski sering dipandang sebelah mata, buruh kebersihan memiliki peran penting dalam menjaga kualitas lingkungan dan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Secara sosial, buruh kebersihan memegang peran strategis dalam menjaga kesehatan publik dan kelestarian lingkungan. Lingkungan yang bersih berkontribusi terhadap penurunan angka penyakit menular, peningkatan kenyamanan masyarakat, serta estetika ruang publik.⁵⁴ Dengan demikian, pekerja buruh kebersihan memiliki nilai penting baik dari sudut pandang kesehatan masyarakat, kelestarian lingkungan, maupun kesejahteraan sosial.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa buruh kebersihan adalah bagian penting dari sistem pelayanan publik dan kesejahteraan sosial. Mereka memiliki karakteristik sebagai pekerja lapangan, beresiko tinggi, namun seringkali belum mendapatkan perlindungan hukum dan jaminan sosial yang layak.

2.2.2 Kedudukan Hukum Buruh Kebersihan Dalam Hubungan Kerja

Buruh kebersihan merupakan bagian dari tenaga kerja yang bertugas menjaga kebersihan lingkungan, baik diruang publik, perkantoran, maupun fasilitas umum. Pekerjaan ini memiliki peranan strategis dalam mendukung kesehatan lingkungan dan kelancaran aktivitas masyarakat. Meskipun sering

⁵⁴ Dewi Yuliana, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Informal Dalam Perspektif Kesejahteraan Sosial," *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol.48, No.3, 2018, hlm.378.

dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat keterampilan rendah (*low skill job*), buruh kebersihan memiliki kedudukan hukum yang setara dengan pekerja buruh pada umumnya berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Perlindungan hukum terhadap buruh kebersihan sangat penting, mengingat mereka termasuk kelompok pekerja yang rentan terhadap pelanggaran hak, seperti : upah rendah, tidak adanya jaminan sosial, atau hubungan kerja yang tidak jelas.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁵⁵ Hubungan kerja dibentuk atas dasar adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, baik secara tertulis maupun lisan.

Buruh kebersihan, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, memiliki kedudukan sebagai pekerja atau buruh, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Artinya, mereka memiliki hak dan kewajiban yang diakui oleh hukum, selama memenuhi unsur-unsur hubungan kerja, yaitu :

1. Adanya pekerjaan yang dilakukan
2. Adanya perintah dari pemberi kerja (pengusaha atau pemerintah)
3. Adanya upah sebagai imbalan.⁵⁶

Jika ketiga unsur tersebut terpenuhi, maka buruh kebersihan berhak memperoleh perlindungan hukum sebagaimana pekerja lainnya, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Namun dalam praktiknya, banyak buruh kebersihan yang dipekerjakan melalui sistem *outsourcing*, berstatus sebagai

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003, Nomor 39, Pasal 1 Angka 15

⁵⁶ *Ibid.*, Pasal 50.

pekerja harian lepas, tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, tidak didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga mereka kerap berada dalam kedudukan hukum yang lemah dan tidak stabil, karena hak-haknya tidak dijamin secara maksimal oleh pemberi kerja.⁵⁷

Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.” Dengan demikian, kedudukan hukum buruh kebersihan dalam hubungan kerja bersandar pada perjanjian kerja, yang menjadi dasar timbulnya hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hubungan kerja ini dapat terbentuk :

a) Hubungan Kerja Langsung

Buruh kebersihan dipekerjakan langsung oleh instansi atau perusahaan pengguna jasa. Dalam hubungan ini :

1. Perjanjian kerja dapat tertulis atau lisan.
2. Bentuk perjanjian dapat PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).
3. Pemberi kerja memiliki kewajiban langsung membayar upah, memberikan jaminan sosial, dan memenuhi hak-hak lain.

b) Hubungan Kerja Melalui *Outsourcing*

Buruh kebersihan dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang kemudian menempatkan mereka pada pengguna jasa. Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 35 Tahun 2021 :

⁵⁷ Muksin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, 2018, hlm.112.

1. Buruh kebersihan secara hukum adalah pekerja dari perusahaan penyedia jasa.
2. Pengguna jasa hanya menerima hasil pekerjaan, bukan menjadi pemberi kerja langsung.
3. Perusahaan penyedia wajib memenuhi hak buruh sesuai ketentuan perundang-undangan.

Buruh kebersihan memiliki kedudukan hukum yang jelas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, baik dipekerjakan langsung maupun melalui *outsourcing*. Kedudukan ini memberikan perlindungan terhadap hak-hak mereka, mulai dari upah, jaminan sosial, hingga keselamatan kerja. Namun, dilapangan sering terjadi pelanggaran, seperti upah dibawah minimum, tidak adanya perlindungan K3, atau tidak diikutsertakan dalam BPJS. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan yang ketat serta kesadaran hukum dari pemberi kerja sangat diperlukan untuk untuk menjamin perlindungan hak-hak buruh kebersihan secara optimal.

Dasar Hukum Kedudukan Buruh Kebersihan diatur dalam beberapa Peraturan Perundang-Undangan, antara lain :

- 1) UUD RI 1945 Pasal 27 ayat (2)- menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- 2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (jo. UU Nomor 6 Tahun 2023).
- 3) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.
- 4) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- 5) UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
- 6) PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Kedudukan hukum buruh kebersihan adalah pekerja atau buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga berhak atas perlindungan hukum yang sama seperti pekerja lain. Perlindungan tersebut mencakup aspek pengupahan, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan perlindungan dari PHK sepihak. Namun, dalam praktik sering terjadi pelanggaran hak buruh kebersihan, sehingga pengawasan ketenagakerjaan yang ketat dan kesadaran hukum dari pemberi kerja mutlak diperlukan.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

2.3.1 Pengertian dan Ruang Lingkup Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu program perlindungan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan mandat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Program ini memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap resiko kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, baik ditempat kerja, dalam perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja, maupun akibat penyakit yang timbul karena lingkungan kerja.

Bagi pekerja dengan tingkat resiko tinggi seperti buruh kebersihan, keberadaan JKK menjadi sangat penting, karena sifat pekerjaan mereka mengandung potensi bahaya yang tinggi.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan selama menjalankan pekerjaannya. Perlindungan ini bertujuan memberikan kepastian dan rasa aman kepada pekerja serta menjamin keberlangsungan hidup mereka dan keluarganya apabila terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Secara hukum, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah program jaminan sosial yang memberikan manfaat berupa pelayanan atau perawatan serta santunan uang tunai kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (PAK). Rumusan ini bersumber dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang kemudian diubah oleh PP Nomor 82 Tahun 2019 dan PP Nomor 49 Tahun 2023 (Perubahan kedua).

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, yang dimaksud dengan jaminan kecelakaan kerja adalah manfaat berupa perawatan atau santunan uang tunai yang diberikan kepada peserta atau ahli warisnya dalam hal terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.⁵⁸

Sementara itu, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah program perlindungan terhadap resiko-resiko kecelakaan kerja yang mencakup kecelakaan di tempat kerja, dalam perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja, serta penyakit yang timbul akibat lingkungan kerja.⁵⁹

⁵⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Pasal 1 Angka 1.

⁵⁹ BPJS Ketenagakerjaan, "Program JKK," www.bpjsketenagakerjaan.go.id, diakses pada tanggal 16 Juni 2025, Pukul 13:30 WIB.

Adapun Ruang Lingkup perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja sangat luas dan mencakup berbagai keadaan, yaitu :

a. Kecelakaan yang terjadi di tempat kerja

Setiap *insiden* yang terjadi saat pekerja sedang melaksanakan tugasnya di lingkungan kerja, seperti : tergelincir, tertimpa benda, terkena alat berat, terkena bahan kimia berbahaya, dan lain sebagainya.

b. Kecelakaan dalam perjalanan dinas

Kecelakaan terjadi saat pekerja sedang melakukan tugas kedinasan di luar tempat kerja, seperti : tugas lapangan atau pengiriman barang.

c. Kecelakaan dalam perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja

Termasuk dalam cakupan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah kecelakaan di jalan saat berangkat atau pulang kerja.

d. Penyakit akibat kerja (PAK)

Penyakit yang timbul akibat kondisi atau paparan lingkungan kerja yang membahayakan kesehatan pekerja dalam jangka waktu tertentu, misalnya : paparan debu, bahan kimia, suara bising, atau virus.

e. Cacat tetap atau kematian akibat kerja

Jika pekerja mengalami cacat tetap sebagian, cacat total, atau bahkan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, maka pekerja atau ahli warisnya berhak memperoleh santunan sesuai ketentuan yang berlaku.

2.3.2 Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Program ini sangat

penting khususnya bagi pekerja sektor informal maupun formal yang memiliki tingkat resiko tinggi, seperti buruh kebersihan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, manfaat JKK sejalan dengan tujuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yakni memberikan perlindungan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia, termasuk pekerja dengan penghasilan rendah.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah program perlindungan yang diberikan kepada pekerja terhadap resiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, baik di tempat kerja, dalam perjalanan menuju atau pulang kerja, maupun akibat penyakit akibat kerja. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan diatur secara rinci dalam :

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dan
- b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Adapun Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), yaitu :

1. Perlindungan atas resiko kecelakaan kerja mulai dari perjalanan pergi, pulang, dan di tempat bekerja, serta perjalanan dinas.
2. Mendapatkan pelayanan kesehatan, termasuk perawatan dan pengobatan.
3. Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis.

4. Santunan upah selama tidak bekerja (12 bulan pertama 100%, bulan seterusnya 50% hingga sembuh)
5. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja sebesar 48 kali upah yang dilaporkan oleh pemberi kerja atau peserta.
6. Pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.

Jaminan kecelakaan kerja merupakan program perlindungan sosial yang komprehensif dan wajib bagi seluruh pekerja yang bekerja dibawah hubungan kerja formal. Dengan perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja, pekerja dan keluarganya mendapat jaminan atas keselamatan, pengobatan, dan pemulihan ekonomi apabila terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Tujuan utama Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah :

- 1) Memberikan perlindungan finansial kepada pekerja dan keluarganya ketika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.
- 2) Menjamin akses pelayanan kesehatan tanpa membebani pekerja secara pribadi.
- 3) Memastikan pemulihan kemampuan kerja melalui rehabilitasi medis.
- 4) Mengurangi beban sosial-ekonomi keluarga akibat kehilangan penghasilan

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan instrumen perlindungan sosial ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan jaminan keberlanjutan hidup bagi pekerja dan keluarganya ketika resiko kerja. Bagi buruh kebersihan, program ini sangat penting karena sifat pekerjaan mereka yang rentan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab Pemberi Kerja

2.4.1 Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

a) Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan ini terjadi ketika seorang pekerja secara sukarela mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah pengusaha dengan imbalan berupa upah.

Hubungan kerja merupakan salah satu konsep fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang mengatur interaksi antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Keberadaan hubungan kerja menjadi dasar lahirnya hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta menjadi titik awal diterapkannya perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Berikut pengertian hubungan kerja menurut para ahli :

1) Imam Soepomo

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pekerja dengan majikan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja, dimana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

2) R. Subekti

Hubungan kerja adalah suatu perikatan yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, yakni pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan tertentu, dan pemberi kerja berkewajiban membayar upah sebagai imbalannya.

Ketentuan ini secara eksplisit diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁶⁰

Ada tiga unsur penting dalam hubungan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan : ada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja secara nyata.
2. Upah : imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Perintah : adanya subordinasi, yaitu pekerja wajib mengikuti instruksi atau arahan dari pengusaha.

Dengan adanya unsur-unsur ini, maka secara hukum hubungan kerja bersifat hierarkis, dimana pekerja berada dibawah koordinasi dan tanggung jawab pengusaha atau pemberi kerja.

Hubungan kerja tidak terjadi secara otomatis hanya karena seseorang bekerja untuk pihak lain : harus ada perjanjian kerja yang sah, yang memenuhi syarat Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kecakapan hukum para pihak.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- 4) Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

b) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak yang lain, yaitu majikan, dengan menerima upah.⁶¹

Perjanjian kerja merupakan instrumen hukum yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja, hubungan kerja tidak memiliki dasar hukum yang kuat, sehingga perlindungan ketenagakerjaan menjadi sulit diterapkan. Oleh karena itu, perjanjian kerja adalah pondasi utama dalam sistem ketenagakerjaan.

Imam Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak kedua (majikan) dengan menerima upah, dan pihak kedua mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak pertama dengan membayar upah.

R. Subekti juga berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara buruh dan majikan dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja kepada majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Marihot Pahala Siahaan juga memberikan penjelasan terkait definisi perjanjian kerja, dimana beliau menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta dasar hukum bagi pelaksanaan hubungan kerja.⁶²

⁶¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 2004, hlm.45.

⁶² Marihot Pahala Siahaan, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta : Erlangga, 2005, hlm.91.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak,
2. Kemampuan atau kecakapan untuk membuat perjanjian,
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
4. Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁶³

Jenis perjanjian kerja dapat dibuat secara :

- 1) Tertulis maupun lisan
- 2) Berlaku sebagai : Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁶⁴

Perjanjian kerja adalah dasar hukum terbentuknya hubungan kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja yang sah, maka tidak ada hubungan kerja yang dapat diakui secara hukum. Dalam praktik ketenagakerjaan, hubungan kerja yang sah menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik, seperti hak atas upah, jaminan sosial, cuti, dan perlindungan hukum ketenagakerjaan lainnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja merupakan landasan utama lahirnya hubungan kerja yang sah secara hukum. kejelasan isi, bentuk, dan pelaksanaan perjanjian kerja akan memberikan perlindungan hukum yang optimal, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Dalam konteks buruh kebersihan, keberadaan perjanjian kerja memastikan mereka memperoleh hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja yang layak.

⁶³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1).

⁶⁴ Ibid., Pasal 56 ayat (2) dan ayat (3).

2.4.2 Kewajiban Pemberi Kerja Terhadap Buruh Terkait JKK

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang diwajibkan oleh pemerintah kepada seluruh pemberi kerja. Program ini bertujuan untuk memberikan kompensasi dan pelayanan kesehatan kepada pekerja atau buruh yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Pemberi kerja memiliki kewajiban hukum, moral, dan administratif untuk menjamin buruhnya mendapatkan perlindungan ini.

Pemberi kerja memiliki tanggung jawab hukum untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap pekerja yang dipekerjakannya, termasuk memberikan perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja (JKK). Kewajiban ini merupakan bentuk perlindungan hukum preventif dan kuratif yang diamanatkan oleh berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Adapun kewajiban pemberi kerja terhadap buruh terkait Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), yaitu :

- 1) Mendaftarkan Pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan

Pemberi kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyatakan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”⁶⁵

⁶⁵ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 15 ayat (1).

Jika pemberi kerja lalai atau sengaja tidak mendaftarkan pekerjanya, maka pekerja tetap berhak atas manfaat JKK dan pemberi kerja bertanggung jawab penuh atas resiko yang terjadi.⁶⁶

2) Membayar Iuran JKK Secara Berkala

Setelah mendaftarkan pekerja, pemberi kerja wajib membayar iuran JKK setiap bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Besaran iuran disesuaikan dengan jenis dan tingkat resiko pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan dalam : Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, Pasal 10 ayat (1) : “Besarnya iuran program jaminan kecelakaan kerja ditetapkan berdasarkan tingkat resiko lingkungan kerja.”⁶⁷

3) Menyediakan Lingkungan Kerja yang Aman

Pemberi kerja wajib menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kewajiban ini ditegaskan dalam : Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”⁶⁸

4) Melaporkan Kecelakaan Kerja

Jika terjadi kecelakaan kerja, pemberi kerja wajib melaporkannya secara tertulis kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan setempat paling lambat 2x24 jam. Hal ini diatur dalam Permenaker Nomor 26 Tahun 2015 Pasal

⁶⁶ *Ibid.*, Pasal 17 ayat (2).

⁶⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program JKK dan Jaminan Kematian, Pasal 10 ayat (1).

⁶⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1).

10 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Pemberi kerja wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan secara tertulis.”⁶⁹

5) Memberikan Fasilitas Pemulihan dan Reabilitasi

Dalam kasus kecelakaan kerja berat, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membantu proses pemulihan pekerja, baik secara medis maupun psikososial, termasuk mengizinkan pekerja mengikuti program Return to Work (RTW) yang didampingi oleh petugas BPJS Ketenagakerjaan.

6) Menanggung Tanggung Jawab Jika Tidak Memenuhi Kewajiban

Apabila pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban tersebut, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku, mereka dapat dikenai sanksi administratif berupa : teguran tertulis, denda, penghentian pelayanan publik, atau tuntutan pidana dan perdata atas kelalaian.⁷⁰

Kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja dalam konteks jaminan kecelakaan kerja bersifat imperatif dan tidak dapat dinegosiasikan. Kewajiban ini tidak hanya menjamin perlindungan sosial pekerja, tetapi juga merupakan instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berkeadilan.

Kewajiban pemberi kerja terhadap buruh terkait Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bukan sekedar formalitas administratif, tetapi juga merupakan tanggung jawab hukum dan moral untuk memastikan pekerja terlindungi dari resiko pekerjaan. Pelaksanaan kewajiban ini menjamin keberlangsungan kehidupan pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

⁶⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI, Nomor 26 Tahun 2015, Pasal 10 ayat (1).

⁷⁰ *Ibid.*, Pasal 27 dan Pasal 29.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dalam studi ini adalah yuridis empiris, yang berarti bahwa penelitian ini berfokus pada aspek hukum dalam konteks sosial. Penelitian ini juga dapat disebut sebagai penelitian lapangan, dimana objek penelitiannya dikumpulkan melalui alat pengumpulan data berupa wawancara.

Penelitian empiris bertujuan untuk menganalisis hukum sebagai cerminan perilaku masyarakat yang terjalin dalam pola interaksi dan hubungan sosial.⁷¹ Dalam kajian ini akan dijelaskan mengenai “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Kebersihan Dalam Pemenuhan Jaminan Kecelakaan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu.”

3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer (wawancara) yang bersifat deskriptif analitis, yaitu “untuk menggambarkan semua gejala dan fakta serta menganalisa permasalahan yang ada pada masa sekarang”⁷² kemudian didukung dengan studi kepustakaan (data sekunder atau bahan pustaka).

Data sekunder yang diteliti terdiri atas :

- 1) Primer

Bahan Hukum Primer merujuk pada sumber-sumber hukum yang bersifat mengikat dan memiliki otoritas, seperti Peraturan Perundang-Undangan, catatan resmi atau risalah yang berkaitan dengan pembuatan Peraturan Perundang-

⁷¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* ,Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, Hlm.43

⁷² Winarno Surachmad, *Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung : CV. Tarsito, Halaman.132.

Undangan.⁷³ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan berbagai sumber bahan hukum primer, antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian.

2) Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah sumber-sumber hukum yang memberikan penjelasan dan pemahaman lebih dalam mengenai bahan hukum primer. Contohnya meliputi pemikiran para ahli hukum yang dituliskan dalam buku, artikel hukum, jurnal, serta karya ilmiah lainnya yang relevan dengan bidang hukum dan berkaitan dengan penelitian ini.

3) Tersier

Bahan Hukum Tersier merujuk pada sumber hukum yang memberikan petunjuk serta penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, bahkan hukum tersier yang digunakan mencakup Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, ensiklopedia serta sumber-sumber dari internet.⁷⁴

⁷³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), hlm.47

⁷⁴ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.96.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen, baik dalam bentuk tulisan, gambar, maupun elektronik yang terverifikasi, bukan sekedar berdasarkan perkiraan. Dalam konteks ini, peneliti berupaya mencari dan mempelajari data yang diperoleh dari Kepala Bidang Pengelolaan Sampah dan Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu, Kepala BPJS-Ketenagakerjaan Kantor Cabang Rokan Hulu, Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan, Beberapa Buruh Kebersihan di Bawah Naungan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu.

b. Wawancara

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian literer atau keperpustakaan. Namun untuk melengkapi data sekunder, penulis juga melakukan wawancara. Wawancara ini sangat penting sesuai dengan tujuan penulis, sebagai data pendukung untuk memastikan kelangsungan dan kelancaran penulisan. Dalam prosesnya, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Pengelolaan Sampah dan Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Rokan Hulu, Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Rokan Hulu, Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), Beberapa Buruh Kebersihan di Bawah Naungan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu.

3.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan analisis data kualitatif yang disajikan secara deskriptif, Pendekatan deskriptif analitik digunakan untuk menganalisis dokumen hukum yang relevan, dengan tujuan memberikan deskripsi dan gambaran yang sistematis terhadap informasi yang berhasil dikumpulkan sehubungan dengan penelitian ini.⁷⁵

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai kumpulan total atau himpunan obyek yang memiliki ciri-ciri serupa. Populasi ini bisa terdiri dari berbagai elemen, termasuk individu, benda (baik yang hidup maupun yang mati), peristiwa, kasus, serta variabel waktu atau tempat, yang semuanya memiliki sifat atau karakteristik yang sama.⁷⁶ Dengan kata lain Populasi adalah keseluruhan satuan analisis yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Adapun elemen-elemen yang akan dijadikan populasi dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala Bidang (Kabid) Pengelolaan Sampah dan Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu.
2. Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Rokan Hulu
3. Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan
4. Beberapa Buruh Kebersihan di Bawah Naungan Dinas Lingkungan Hidup.

⁷⁵ Moch Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014), hlm.2

⁷⁶ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2006, halaman 113.

3.5.2 Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai sekumpulan unit penelitian yang menyediakan informasi atau data yang diperlukan untuk suatu studi. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi yang lebih besar.⁷⁷ Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode *Purposive sampling* yang merupakan cara pengambilan data dimana peneliti terlebih dahulu menetapkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi.

Tabel 3.1

Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel
1.	Elfitri Nawawi, S.Si Selaku Kepala Bidang (Kabid) Pengelolaan Sampah dan Kebersihan	1	1
2.	Saut Muda Tua Napitupulu Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Rokan Hulu	1	1
3.	Rahmi Hidayat, S.H., M.H Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker)	1	1
4	Beberapa Buruh Kebersihan di Bawah Naungan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Rokan Hulu	3	3
	Jumlah	6	6

Sumber Data : Olahan Data Penelitian 2025

⁷⁷ I Made Wiratha, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2006, hlm.44.

3.6 Definisi Konseptual

Konseptual merujuk pada pengaturan sejumlah konsep yang menjadi titik berat perhatian dalam pelaksanaan penelitian.⁷⁸ Definisi dari makna istilah yang dipakai pada penelitian ini yaitu :

- a. Perlindungan Hukum merupakan jaminan yang diberikan oleh negara kepada setiap individu atau pihak untuk dapat menjalankan hak dan kepentingan hukum yang mereka miliki sebagai subjek hukum.⁷⁹

Perlindungan Hukum merupakan cara untuk memberikan suatu perlindungan terhadap suatu permasalahan hak individu yang merasa dirugikan oleh suatu individu maupun badan lain dengan adanya suatu hukum yang mengatur. Menurut beberapa ahli dengan adanya suatu perlindungan hukum ini dapat mengatur harkat dan martabat, serta adanya pengakuan terhadap hak yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.

- b. Buruh Kebersihan adalah tenaga kerja yang menjalankan pekerjaan menjaga dan membersihkan lingkungan, baik diruang publik maupun fasilitas milik pemerintah atau instansi, dengan sistem kerja yang umumnya bersifat tidak tetap, dan seringkali tidak memiliki perlindungan kerja memadai.
- c. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja atau tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ataupun mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

⁷⁸ Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Rineka Cipta. Hlm103.

⁷⁹ Philipus M.Hardjo, 1988, " *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*", Bina Ilmu, Surabaya, hlm.5

maupun atau masyarakat.⁸⁰

- d. Menurut beberapa ahli, hukum ketenagakerjaan merupakan suatu rangkaian peraturan yang mengatur mengenai segala kejadian ataupun sewaktu angkatan pekerja dengan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk yang lain.
- e. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah salah satu program jaminan sosial ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap resiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk perjalanan dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit akibat kerja. Adapun manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) mencakup pelayanan kesehatan tanpa batas biaya sesuai kebutuhan medis, santunan tunai, santunan kematian, beasiswa bagi anak peserta, dan pendampingan hingga pekerja pulih.

⁸⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.