

KAJIAN TENTANG HAK KESEHATAN PEKERJA PERKEBUNAN SAWIT PADA KOPERASI PESANTREN DARUSSALAM DESA SARAN KABUN KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh : Habibur Rahman

Pembimbing I : Dr. Hayatul Ismi, SH., MH

Pembimbing II : Dasrol, SH., MH

Alamat: Jalan HR. Subrantas, Gang Salam. No. 4, Pekanbaru-Riau

Email : habiburaidarus@gmail.com / Telepon : 0852 7283 6548

ABSTRACT

Labor is one of the important factors in national development, because it requires efforts to foster, direct, facilitate, and protect workers to create welfare related to what they do. This protection is also related to the risk of workplace accidents that often occur. This protection also occurred in several companies, one of them was the Pesantren Darussalam Cooperative in Saran Kabun Village, Rokan Hulu Regency. In practice the rights of workers in the health sector are not carried out or the difficulty is to get an insurance claim. This study discusses the implementation of health rights for workers and what are the obstacles faced in implementing the rights of workers in the Pesantren Darussalam Cooperative.

The type of research used is sociological legal research, which is a study that directly descends location located in the Pesantren Darussalam Cooperative in Rokan Hulu Regency with a qualitative method, where data collection is done by questionnaires and direct interviews to the field so as to be able to explore information about the implementation of health rights the employees.

The results obtained from this study state that the implementation of the health rights of the Pesantren Darussalam Cooperative workers has not fully run properly due to the lack of guarantees of health rights and other rights for workers so that the rights of the Pesantren Darussalam Cooperative workers are not implemented

Keywords: Labor, Cooperatives, Health, protection.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan ini meliputi juga pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian internal dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan martabat serta harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara materiil maupun spirituil.¹

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan. Pemeliharaan dibidang kesehatan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya dibidang kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perseorangan maka sudah seyakinya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Adanya jaminan yang dituangkan didalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut : “Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama

Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tentang Kesehatan Pasal 164 (1) menyebutkan: “Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan”.² Pemeliharaan kesehatan diberikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik – baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan.

Hak atas pelayanan kesehatan atau *the right to health care* merupakan hak dasar yang meliputi hak dasar sosial maupun hak dasar individual, Goldworth menyebutkan bahwa, “*The human right to health care is clearly linked to the rights to life and non-political freedom. Health care is either life-preserving or servis to alleviate or eliminate sickness or suffering which are barriers to our ability to develop fully as human beings.*”.³

Keselamatan dan kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Seiring dengan berjalannya waktu, tantangan dan potensi bahaya semakin banyak dan beranekaragam, bahaya itu muncul bahkan akibat ulah manusia itu sendiri. Berbagai macam potensi bahaya tersebut biasa ditemukan dalam lingkungan kerja, penggunaan mesin, alat kerja, dan kegiatan produksi berpotensi mengancam keselamatan para tenaga kerja. Berkaitan dengan hal ini, Danggur Konrandus mengatakan bahwa:⁴ “Pengusaha bertanggung jawab atas pelaksanaan peraturan perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan melibatkan seluruh pekerja agar tercipta kondisi tempat kerja yang nyaman, sehat dan aman yang bermuara pada efisiensi usaha dan peningkatan produktifitas”.

² Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 164.

³ Weisstub, david N dan Pintos, guillermo Diaz, 2008, *Autonomy and Human Rights in Health Care*, Springer: Dordrecht Netherlands, hlm.53.

⁴ Danggur Konrandus, *Keselamatan Kesehatan Kerja: Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*, Jakarta: PT. Percetakan Penebar Swadaya, 2006, hlm.118.

¹ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu upaya dalam melakukan perlindungan hukum dan menciptakan suatu kehidupan yang layak bagi tenaga kerja antara lain dengan pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian kerja bersama tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 166. Perjanjian kerja bersama mempunyai hubungan erat dengan gerakan buruh, oleh karena dalam mengadakan perjanjian kerja, Serikat Pekerja memegang peranan yang penting, karena jika buruh tidak mempunyai serikat pekerja maka buruh tidak mempunyai suara.

Koperasi sebagai salah satu bentuk badan usaha mempunyai peran strategis bagi pemberdayaan dan penguatan perekonomian rakyat.⁵ Koperasi Pesantren Darussalam yang memiliki areal perkebunan kelapa sawit 200 Hektar dan memiliki 35 orang karyawan tetap dan 15 karyawan tidak tetap yang bekerja mengelola perkebunan kelapa sawit. Dalam pelaksanaannya seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun tidak tetap sebelum menjadi karyawan membuat perjanjian kontrak kerja tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak baik pihak dari koperasi Pesantren maupun pihak karyawan atau pekerja. Salah satu di antara hak dari karyawan yang salah satu dibunyikan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu bahwa setiap karyawan/pekerja maupun keluarga mendapatkan jaminan kesehatan jika terjadi kecelakaan kerja maupun sakit diluar pekerjaan.⁶ Dan disebutkan dalam Pasal 35 tentang jaminan pemeliharaan kesehatan

Dalam kenyataannya bahwa meskipun pekerja sudah menjadi karyawan tetap lebih dari pada 10 tahun tetapi hak-haknya dalam kesehatan tidak berjalan dengan semestinya, banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak kesehatan sementara itu kewajiban pekerja untuk membayar uang jaminan kesehatan telah dipenuhinya. Disamping itu, kewajiban para pekerja tetap maupun tidak tetap untuk membayar premi BPSJ Ketenagakerjaan sudah dibayar oleh pekerja, namun disisi lain

pihak Koperasi Pesantren Darussalam tidak menyetor uang tersebut ke pihak BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian hak-hak pekerja yang juga terabaikan yaitu dimana pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS umum yang dibayarkan baik melalui pemotongan gaji pekerja maupun pembayaran yang disubsidi oleh pihak Koperasi Pesantren Darussalam ternyata tidak rutin dibayar ke pihak BPJS sehingga pihak Koperasi Pesantren Darussalam sudah diperingatkan oleh pihak BPJS dan itu sudah berulang-ulang.

Berdasarkan realitas dan kenyataan dilapangan yang penulis survei, maka penulis tertarik untuk mengangkat persoalan-persoalan yang berhubungan dengan hak-hak pekerja tersebut. Oleh karna itu perlu diperhatikannya hak pekerja dibidang kesehatan karna tidak sesuai antara ketentuan peraturan perundang-undangan dengan kenyataan dilapangan terutama di Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Dimana hasil penelitian ini, penulis akan tuangkan dalam skripsi yang berjudul “ **Kajian Tentang Hak Kesehatan Pekerja Perkebunan Sawit Pada Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu** “

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak kesehatan pekerja perkebunan sawit di Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apa faktor tidak dilaksanakannya dalam pemberian hak kesehatan pekerja perkebunan sawit di Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak kesehatan pekerja perkebunan sawit di Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat yang dihadapi dalam pemberian hak pekerja perkebunan sawit di Koperasi Pesantren

⁵Lia Kasmana, “Pelaksanaan peminjaman dana anggota koperasi karyawan caritas universitas Atmajaya Yogyakarta Yang Diperoleh Di Bank, *jurnal koperasi*, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, Volume 1, Tahun 2015.

⁶ *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Kopontren Darussalam, hal.15.

Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

2. Kegunaan penelitian

- a. Sebagai persyaratan penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Agar dapat memberikan kontribusi pemikiran upaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang hukum ketenagakerjaan dan ilmu hukum lainnya.
- c. Sebagai bahan pertimbangan masukan bagi penulis dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut.

D. Kerangka Teori

a. Teori Perjanjian

Definisi perjanjian telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313, yaitu bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan *overeekomst* dalam bahasa Belanda. Kata *overeekomst* tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 KUH Perdata tersebut sama artinya dengan perjanjian. Adapula yang berpendapat bahwa perjanjian tidak sama dengan persetujuan. Perjanjian merupakan terjemahan dari *vervintenis* sedangkan persetujuan merupakan terjemahan dari *oveereenkomst*.⁷

Sedangkan menurut Wirjono Prodjodikoro mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara kedua belah pihak, dalam mana satu pihak berhak untuk menuntut pelaksanaan janji itu.⁸ Perjanjian Kerjasama tidak dikenal di dalam KUH Perdata sehingga digolongkan sebagai perjanjian tidak bernama (*innominaat*), sebagaimana diatur di dalam Pasal 1319 KUH Perdata. Pasal tersebut menyatakan bahwa perjanjian tak bernama juga tunduk

pada ketentuan-ketentuan umum mengenai perjanjian dalam KUH Perdata.

Syarat sahnya perjanjian.⁹

Menurut Pasal 1320 KUHPerdata menyatakan untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri (*agreement/consensus*)
2. Kecakapan (*capacity*)
3. Hal yang tertentu (*certainty of terms*)
4. Sebab yang halal (*consideration*).

Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan yang berhubungan dengan kesehatan pekerja, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.¹⁰ Tujuan dari pada perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas didalam syarat-syarat kerja. Lamanya perjanjian ini berlaku terserah kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selama - lamanya satu tahun. Sebaiknya masa berlakunya perjanjian kerja jangan terlalu pendek agar stabilitas terjamin dan sebaliknya jangan terlalu panjang agar dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.¹¹

Perjanjian Kerjasama antara Koperasi Pondok Pesantren Drussalam dengan para pekerja merupakan perjanjian dalam hal memberikan hak kesehatan bagi pekerjanya. Menurut Subekti bahwa, "Perjanjian kerjasama hanya mempunyai daya hukum intern (ke dalam) dan tidak mempunyai daya hukum ke luar". Yang bertindak ke luar dan sebagai tanggung jawab kepada pihak ketiga adalah kerugian di antara para sekutu diatur dalam perjanjiannya, yang tidak perlu diketahui masyarakat.¹²

⁹Dasrol, SH., MH, *Hukum Ekonomi Suatu Pengantar dalam Hukum Bisnis*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017, hlm.157.

¹⁰Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal.63.

¹¹Rizqa Maulinda, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU, Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Syiah Kuala, Vol. 18, No. 3 Desember, 2016.

¹²Subekti, *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1976, hlm.53.

⁷ R Setiawan, *Pokok Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, 1999. hlm.1.

⁸Wiryono Projudikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur, Bandung, 1993, hlm.9.

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Sepakat mengikat diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Menurut Undang-Undang sebab yang halal

b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹³

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum tersebut.¹⁴ Sedangkan perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi.

Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:¹⁵

1. Perlindungan ekonomis Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 huruf C Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Adapun beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Program jaminan sosial tenaga kerja.
3. Waktu kerja.
4. Upah; dan
5. Cuti.¹⁶

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penggambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti yang berkaitan, dengan istilah yang akan diteliti dan atau diuraikan dalam karya ilmiah.¹⁷ Agar menghindari terjadinya kesalahan. Maka penulis akan menjelaskan konsep yang digunakan dalam penelitian tentang hak pekerja dibidang kesehatan pada Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

1. Jaminan kesehatan adalah Jaminan berlupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan pada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.¹⁸

¹³ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>. Diakses, Tanggal 22 Mei 2018.

¹⁴Wirjono Projodikoro, *Op. Cit*, hlm.20.

¹⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.76 .

¹⁶Rachmat Trijono, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Papas Sinar Sinanti, Depok, 2014, hlm.20.

¹⁷Zainuddin Ali, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.96.

¹⁸Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2011 Tentang Jaminan Kesehatan.

2. Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.¹⁹
3. Koperasi adalah suatu badan usaha berbentuk badan hukum yang anggotanya terdiri dari orang perorangan atau badan hukum dimana kegiatannya didasarkan atas prinsip ekonomi kerakyatan berdasarkan asas kekeluargaan untuk mencapai tujuan kemakmuran anggota.²⁰
4. Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum tersebut.²¹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang nantinya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Cara utama yang dipergunakan untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin terhadap suatu kejadian atau permasalahan sehingga akan dapat menemukan suatu kebenaran.²² Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah penelitian yang dilakukan langsung ke lapangan yaitu di Koperasi Pesantren Darussalam Rokan Hulu, dengan mengumpulkan data primer untuk menjawab menjawab permasalahan yang diteliti tentang hak kesehatan pekerja perkebunan sawit di Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Wilayah Perkebunan Koperasi Pesantren Darussalam Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Adapun alasan penulis

tertarik melakukan penelitian di Perkebunan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Saran Kabun Kabupaten Rokan hulu yang mengakibatkan hak kesehatan pekerja tidak terpenuhi.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.²³ Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengurus Yayasan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam.
- b. Pegawai Yayasan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam.
- c. Pekerja Perkebunan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam.
- d. Kepala Bidang Umum & SDM BPJS Ketenagakerjaan

2. Sampel

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian dan merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.²⁴ Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Perseentase
1	Pengurus Yayasan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam	5	3	65%
2	Pegawai Yayasan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam	22	5	33,33%
3	Pekerja Perkebunan Sawit Koperasi Pondok Pesantren Darussalam	50	25	25%
4	Kepala Bidang Umum & SDM BPJS Ketenagakerjaan	4	1	25%

¹⁹Munir Fuady, *Op.Cit*, hlm.191.

²⁰ Mhd Kastulani, *PengantarHukum Dagang dan Perbankan*, La-Qastu Riau, Pekanbaru, 2005, hlm.30

²¹Wirjono Projodikoro, *Loc, Cit*.

²²Bambang Sunggono,*Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada,Jakarta, 1996, hlm.43.

²³Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta : Sinar Grafika, 2002, hlm. 42.

²⁴Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta, 2013, hlm .90-91.

Jumlah	81	34	
---------------	-----------	-----------	--

Sumber data : Data kopontren tahun 2017-2018

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan melalui wawancara dan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yakni mengenai hak pekerja dibidang kesehatan dan hambatan yang dihadapi dalam pemberian hak kesehatan pekerja.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang berupa bahan tertulis seperti buku, peraturan perundang-undangan.²⁵ Yakni data yang telah tersedia yang berupa dokumen atau laporan yang berhubungan dengan Koperasi Pesantren Darussalam

1. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang bersumber dari penelitian perpustakaan yang berkaitan dengan Undang-Undang nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer antara lain buku, tulisan ilmiah, Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

3. Bahan Hukum Tersier

Data yang diperoleh melalui ensiklopedi dan yang sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara Yaitu mengadakan proses tanya jawab langsung kepada responden dengan pertanyaan-pertanyaan non structural yang relevan dengan masalah yang diteliti.

- b. Studi kepustakaan yaitu memperoleh data yang ada hubungannya dengan permasalahan dan memperoleh pemikiran dari berbagai literatur.
- c. Kuisisioner adalah pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti atau suatu alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapat jawaban. Penulis menggunakan angket untuk mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan masalah penelitian, yakni 25 responden pekerja perkebunan koperasi Pondok Pesantren Darussalam.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis *kualitatif* dan data dianalisis tidak menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya. Dalam menarik suatu kesimpulan dapat digunakan metode deduktif yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu kasus yang bersifat khusus. Dimana untuk mendapatkan suatu kesimpulan dengan melihat faktor-faktor nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta dimana kedua fakta tersebut dijembatani oleh teori-teori

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
 Dalam suatu perjanjian harus ada kesepakatan antara pihak, yaitu persesuaian pernyataan kehendak antara kedua belah pihak tidak ada paksaan dan lainnya, dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian maka berarti bahwa kedua belah pihak haruslah

²⁵ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Grafindo, 2006, hlm. 96.

mempunyai kebebasan kehendak, para pihak tidak mendapat tekanan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak.

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Cakap bertindak yaitu kecakapan atau kemampuan kedua belah pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Orang yang cakap atau berwenang adalah orang dewasa (berumur 21 tahun atau sudah menikah).

- c. Suatu hal tertentu.
Suatu perjanjian haruslah mempunyai objek tertentu, sekurang-kurangnya dapat ditentukan bahwa objek tertentu itu dapat berupa benda yang sekarang ada dan nanti akan ada misalnya jumlah, jenis dan bentuknya.

- d. Suatu sebab yang halal.

Dalam suatu perjanjian diperlukan adanya sebab yang halal, artinya ada sebab-sebab hukum yang menjadi dasar perjanjian yang tidak dilarang peraturan, keamanan dan ketertiban umum.

2. Macam–Macam Perjanjian.²⁶

Adapun macam-macam perjanjian:

- a. Perjanjian jual beli
Perjanjian jual beli adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu menyanggupi akan menyerahkan hak milik atas suatu barang, sedangkan pihak lainnya menyanggupi akan membayar sejumlah uang sebagai harganya.
- b. Perjanjian sewa menyewa
Perjanjian sewa menyewa adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu menyanggupi akan menyerahkan suatu benda untuk dipakai selama suatu jangka tertentu, sedangkan pihak lainnya menyanggupi akan membayar harga yang ditetapkan untuk pemakaian itu pada waktu-waktu yang ditentukan.
- c. Pemberian atau hibah
Pemberian ialah suatu perjanjian (obligatoir), dimana pihak yang satu menyanggupi dengan cuma-cuma (Om Niet) dengan secara mutlak (onherroepelijk) memberikan

suatu benda pada pihak lainnya, pihak mana menerima pemberian itu.

- d. Perjanjian perdamaian

Perjanjian perdamaian adalah suatu perjanjian dimana dua pihak membuat suatu perdamaian untuk menyingkiri atau mengakhiri suatu perkara, dalam perjanjian mana masing-masing melepaskan sementara hak-hak atau tuntutananya.

3. Pengertian perjanjian kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Ridwan Kamil, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang diadakan oleh majikan tertentu dan karyawan yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbul secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.²⁷”

4. Syarat-Syarat Perjanjian kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara.

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

5. Isi Dan Bentuk Perjanjian Kerja

Isi perjanjian merupakan kewajiban-kewajiban dan hak buruh serta hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, seringkali kewajiban para pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan pihak yang tersimpul dalam kewajiban lainnya.

Perjanjian kerja dibuat secara lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hukum dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi

²⁶ Dasrol, *Op.Cit*, hal.158.

²⁷ Ridwan Halim, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Pradya Paramita, Jakarta, Cet.1.1997, hlm.29

perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perburuhan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti ada buruh, pegawai, karyawan, majikan atau pengusaha.

Menurut Imam Soepomo hukum ketenagakerjaan ialah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu dan menurut Molenaar hukum ketenagakerjaan yaitu hukum yang mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dan buruh, sedangkan menurut Levenbach, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan.²⁸

Hukum kerja adalah “serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah”

Pasal 1 angka 6 Undang-Undang nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Pengertian Pemberi Kerja

Pemberi kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Walaupun istilah “pemberi kerja” masih digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi maknanya tidak dipadatkan dengan istilah “pengusaha”. Mulai tahun 1945 sampai dengan tahun 1957 berbagai Undang-Undang menggunakan

istilah majikan. Berikut ini adalah beberapa contohnya. Pertama, Undang-Undang kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947. Pasal 1 angka 1 menegaskan : “diperusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan majikan wajib membayar ganti rugi kepada buruh yang mendapatkan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan pada perusahaan itu, menurut yang ditetapkan dalam undang-undang ini.”²⁹

C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Tenaga kerja

1. Pengertian perlindungan hukum

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).³⁰

Perlindungan Hukum juga dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang dilakukan 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. Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita, sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip "Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)", elemen pokok negara hukum adalah pengakuan & perlindungan terhadap "*fundamental rights*".

2. Jenis - Jenis perlindungan hukum

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

²⁹ Sendjun H Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Renika cipta, Jakarta, 2001, hlm.15.

³⁰ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49

²⁸ Smrorangkir DKK, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm10

1. Perlindungan hukum preventif.
Preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.³¹
2. Perlindungan hukum represif.
Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

D. Tinjauan Umum Tentang BPJS

1. Definisi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

Bentuk Negara kesejahteraan awalnya diwujudkan dengan upaya pencapaian kesejahteraan social melalui prinsip kebersamaan (*solidarity*) untuk mewujudkan rasa aman (*security*), sepanjang kehidupan manusia, dari saat dilahirkan sampai meninggal dunia, yang kemudian dikenal sebagai sistem jaminan social (*Social Security System*). Rasa aman bias terwujud jika manusia dapat terjamin dari berbagai ancaman baik yang datang secara tiba-tiba maupun alamiah (pensiun), yang baik berdampak pada menurunnya kemampuan ekonomi sosialnya.³²

Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyatakan “*Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.*” BPJS sebagaimana dimaksud Undang-Undang tersebut antara lain:³³

- a. BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan

sosial dalam hal kesehatan masyarakat, dan

- b. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, pensiunan dan jaminan kematian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemberian Hak Kesehatan Pekerja di Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Jumlah seluruh pekerja sawit di Koperasi Pesantren Darussalam sebanyak 50 orang, yang terdiri dari 35 orang pekerja tetap dan 15 orang pekerja tidak tetap.³⁴ Pada awalnya perjanjian kerja dibuat setelah diterimanya seseorang menjadi karyawan pada suatu perusahaan atau seseorang bersedia bekerja untuk seseorang yang lain dengan menerima upah. Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, dalam hal ini majikan dengan menerima upah.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan koperasi Pondok Pesantren Darussalam akan tampak pada pembahasan di bawah ini :

1. Pelaksanaan Pembuatan Perjanjian Kerja

Dalam membuat perjanjian kontrak kerja perlu diperhatikan point point berikut :³⁵

- a. Pra Contractual (Negosiasi), yaitu tahap-tahap saat para pihak belum terikat perjanjian, tetapi melakukan negosiasi untuk mencapai kata sepakat. Negosiasi adalah suatu proses untuk mencapai kesepakatan dengan saling memberikan konsensus satu sama lain (*give and take*). Dalam sebuah negosiasi, yang dirundingkan adalah

³¹ Hadjon Hadjon DKK, *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta, 2002, hlm.3.

³² Thabrani Hasbullah, *Asuransi Kecelakaan Di Indonesia*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, FKMUI, Depok; 2001, hlm. 244.

³³ Pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

³⁴ Wawancara dengan Bapak H. Fakhru Rozy, Lc. M.Ag, Pengurus Koperasi Pondok Pesantren Darussalam, Hari Selasa, Tanggal 15 Desember 2018, Bertempat di Kantor Pesantren Darussalam Kabun Rokan Hulu.

³⁵ <https://bas28.wordpress.com/2012/04/07/tahapan-pembuatan-perjanjian-kontrak-kerja-dan-anatominya/> diakses, tanggal 20 Desember.

esensialia (pokok perjanjian), naturalia (hak dan kewajiban para pihak), dan wanprestasi (ingkar janji).

- b. Contractual, yaitu para pihak sudah terikat kontrak melalui kesepakatan yang sudah tercapai sampai dengan akhir dari suatu perjanjian.
- c. Post contractual, yaitu kewajiban para pihak setelah masa kontrak.

Dan didalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 52 dijelaskan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf a dan b dan dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf c dan d batal demi hukum.

Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia jika sebuah perjanjian atau kontrak dilaksanakan maka kedua belah pihak harus mendapatkan salinan yang punya kekuatan hukum yang sama sehingga tidak terjadi hal-hal yang, tidak diinginkan para pihak. bunyi Undang-Undang yang mengatur pen-nasalahan tersebut dimuatkan di dalam pasal 54 ayat (3) yaitu:

"Perjanjian kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hokum sama,serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja".

2. Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perkebunan Sawit di Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang

terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian keda antara pengusaha dengan pekerja. Substansi perjanjian keda yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan pedanjian perburuhan atau Pedanjian Kerja Bersama (PKB).

a. Upah

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Menurut Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan upah atau gaji yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk -uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang felah atau akan dilakukan.

b. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dart kesusilaan, dan perlakuan, sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koperasi belum melakukan menyediakan perlindungan hukum terhadap pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara penuh dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas dimana sebesar 71,9 % pekerja mengatakan bahwa perusahaan belum menyediakan perlindungan hukum terhadap pemeliharaan keselamatan secara penuh.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koperasi belum maksimal dalam menjalankan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, karena di dalam peraturan

perundang-undangan yang diberlakukan oleh pemerintah telah dijelaskan bahwa setiap perusahaan memiliki tanggung jawab yang penuh dalam menerapkan program perlindungan hukum pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Oleh karena itu, koperasi harus dapat memaksimalkan kembali pelaksanaan program perlindungan hukum pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada para pekerja terutama pekerja yang bekerja di lapangan agar pekerja merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Dengan demikian Mengenai hak pekerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di koperasi Pesantren Darussalam belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni sesuai Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Dan apabila pekerja mendapat kecelakaan di dalam hubungan kerja dalam hal mill sedang melaksanakan pekerjaannya, maka pekerja yang bersangkutan tidak mendapat ganti rugi sesuai ketentuan claim Jaminan Kecelakaan Kerja berdasarkan Asuransi Kecelakaan Kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

c. Cuti atau Istirahat

Menurut Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya. Waktu istirahat dan cuti tersebut diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi :

- 1) Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara teats menerus; dan
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi

pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

d. BPJS Kesehatan/ Jamsostek

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek jo PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek 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. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koperasi belum menjalankan perlindungan hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau hak hak kesehatan bagi pekerja tertentu dengan baik.

Pekerja koperasi pesantren Darussalam belum sepenuhnya mendapatkan hak-kesehatan sepenuhnya.³⁶ Tetapi didalam Perjanjian Kerja Bersama terdapat rincian peraturan yang mengatur tentang hak-hak kesehatan tenaga kerja. Sesuai dengan Pasal 99 Undang- Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana dalam hal Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja

³⁶ Wawancara Dengan *Bapak Katno*, Tukang Panen Sawit Koperasi Pesantren Darussalam, Hari Rabu 5 Desember 2018, Bertempat di Kebun Kelapa Sawit Koperasi Pesantren Darussalam

dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan melihat dan mencermati berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diatas, penulis berpendapat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap beberapa hak-hak terutama pada hak kesehatan tenaga kerja belum dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila terjadi kecelakaan tidak akan mendapatkan ganti rugi sesuai dengan ketentuan claim Jaminan kesehatan berdasarkan BPJS Kesehatan. Hal tersebut disebabkan karena tidak maksimalnya pelaksanaan program perlindungan hukum pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada para pekerja terutama pekerja yang bekerja di lapangan agar-pekerja merasa nyaman dan amati dalam bekerja

B. Faktor Penghambat Yang di Hadapi Dalam Pemberian Hak Pekerja di Koperasi Pesantren Darussalam Desa Saran Kabun Kabupaten Rokan Hulu

Dalam menjalankan perlindungan hukum, ada banyak kendala yang akan dialami. Hal ini dikarenakan tidak semua pihak mendukung Sepenuhnya dalam pelaksanaan Perlindungan hukum, walaupun undang-undang telah mengagatur tentang, arti pentingnya menjalankan Perlindungan hukum.

Berdasarkan hasil penulis lakukan diketahui sebagian besar kendala yang timbul dalam pelaksanaan hak pekerja di Koperasi Pesantren Darussalam.

1. Informasi Yang Minim

Infomasi merupakan hal penting yang akan mempengaruhi setiap kegiatan yang akan dilakukan. Jika informasi yang diberikan baik, tepat sasaran, maka sudah dipastikan tindakan yang akan dilakukan juga baik, namun jika informasi yang diberikan tidak tepat dan berbelit-belit, maka akan turut mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja kurang mengetahui adanya informasi perlindungan hak para pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang diberikan oleh koperasi kepada pekerja masih minim, sehingga akan menyulitkan

pekerja jika pererja membutuhkan perlindungan hukum.

2. Minimnya Alat-alat Pengamanan

Selain dipengaruhi oleh prosedur yang berbelit-belit, permasalahan lain yang sering terjadi terkait dengan masalah hak pekerja adalah dipengaruhi oleh minimnya alat-alat pengaman kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh koperasi kepada pekerja.

Secara aturan, seharusnya koperasi memiliki peralatan pengaman Yang baik dalam mempekerjakan pekerja agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan terhindar dan permasalahan kecelakaan kerja yang tenjadi.

3. Kurangnya Kesadaran dan Pemahaman

Kurangnya pemahaman karyawan mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama merupakan hambatan dalam pelaksanaan kesehatan tenaga kerja padahal pihak koperasi telah memberitahukan tentang isi dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut akan tetapi para pekerja tidak memahami semua isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

Pada dasarnya kesadaran diri akan keselamatan kerja merupakan hal utama dalam melakukan pekerjaannya, Namun kurangnya kesadaran diri menyebabkan tingkat resiko kecelakaan kerja semakin tinggi dan berbahaya. Jika berbicara mengenai konsep kewajiban hukum, suatu konsep terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab hukum (*liability*). Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat uisimpulkail bahwa:

1. Pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja antara pekerja Koperasi Pondok Pesantren Darussalam jika ditinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat masalah pada pembuatan perjanjian karena tidak sepenuhnya mendapatkan pemberitahuan perpanjangan kontrak/perjanjian kerja dari koperasi serta tidak diberikannya salinan perjanjian kerja kepada pekerja.

Pelaksanaan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Koperasi Pondok Pesantren Darussalam belum sepenuhnya terpenuhi terlaksana karena Pondok Pesantren Darussalam belum melaksanakan beberapa dasar yakni:

- a. Apabila terjadi kecelakaan tidak akan mendapatkan ganti rugi sesuai dengan ketentuan claim Jaminan Kecelakaan Kerja berdasarkan Asuranis BPJS Kesehatan, Hal tersebut disebabkan karena tidak maksimalnya pelaksanaan program perlindungan hukum pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 - b. BPJS Kesehatan sendiri hanya sebagian kecil mendapatkan haknya atas claim asuransi BPJS Kesehatan.
2. Kendala-kendala yang terjadi dalam Pelaksanaan hak pekerja perkebunan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam yakni:
- a. Informasi Yang Minim
Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 10 orang atau sebesar 43,8% pekerja mengatakan bahwa pekerja kurang mengetahui adanya jaminan terhadap hak pekerja. Hal ini meunjukkan bahwa informasi yang diberikan oleh Pihak koperasi kepada pekerja masih minim, sehingga akan menyulitkan pekerja jika pekerja membutuhkan perlindungan hukum.
 - b. Minimnya Alat-alat Pengaman
Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lebih dan 31,2% pekerja mengatakan bahwa kondisi alat pengaman Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diberikan PT. Tri Sakti Perkasa kepada pekerja masih tidak baik, sehingga beresiko menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja kepada pekerja lapangan.
 - c. Kurangnya Kesadaran dan Pemahaman
Kurangnya pemahaman karyawan mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama merupakan hambatan dalam pelaksanaan kesehatan tenaga kerja padahal pihak koperasi telah memberitahukan tentang isi dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut akan

tetapi para pekerja tidak memahami semua isi Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

B. Saran

Saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan hak terhadap pekerja, pihak koperasi seharusnya mempertegas peraturan yang ada sebingga tidak terjadi kesenjangan antara pekerja sesuai dengan perturan perundang-undangan yang berlaku, serta perlu diupayakan oleh pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kota dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan secara langsung kepada para pihak yaitu pihak pekerja/buruh. Dengan demikian dapat dipahami dan dimengerti oleh pihak pekerja Kontrak dan koperasi mengenai hak dan kewajiban masing-masing, sehingga ada Timbal-balik dalam melakukan hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.
2. jaminan-jaminan yang diberikan kepada setiap pekerja cenderung tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan banyak pekerja yang bekerja tanpa memahami jaminan-jaminan yang telah ditetapkan oleh undang-undang dan tentunya sangat merugikan pekerja.
3. Serikat buruh yang efektif sangatlah dibutuhkan dalam suatu hubungan kerja. karena dengan adanya serikat buruh maka aspirasi para pekerja dapat ditampung bahkan dapat diselesaikan. Jika dalam suatu koperasi atau perusahaan tidak ada atau ada tetapi tidak efektif maka pihak buruh atau peker di koperasi atau perusahaan tersebut merupakan bagian yang lemah, karena jika terjadi suatu permasalahan dalam hubungan kerja tidak akan ada pembelaan bagi para pekerja.
4. Pihak koperasi diharapkan untuk dapat mengarahkan karyawan agar senantiasa meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi Koperasi. Dengan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standard yang ditetapkan Koperasi. Bagaimanapun Koperasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Zainuddin , 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asikin, Zainal ,2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dasrol, 2017, *Hukum Ekonomi Suatu Pengantar dalam Hukum Bisnis*, Pekanbaru, Alaf Riau
- Fuady, Munir, 2002, *Pengantar Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- H.S, Salim , 2010, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta, Sinar Grafika.
- H Manulung, Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Renika cipta, Jakarta.
- R Setiawan, 1999, *Pokok Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung.
- R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sadi Is, Muhammad, 2015, *Etika Hukum Kesehatan*, Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung.
- Soekanto, Soejono, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Grafindo.
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti, 1976, *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung.
- Sunggono, Bambang, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Waluyo, Bambang , 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Widjaja, Gunawan , Ahmad Yani, 2001, *Jaminan Fidusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Yahya Harahap, M, 1982, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni.

B. Jurnal / Artikel / Skripsi

- Andi Reza Alief Chairin Noor, “Aspek Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di UD.Dinamis Abadi Kota Palu, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palu, Volime 7, Nomor 2, Desember 2017
- Brian A Langille, *Core Labour Right*, European Journal of International Law, Vol.1, No 5, June, 2005
- Jian Long Li v. *Startup on the Right Path: Labor & Employment Law for New Businesses USA*, Vol1, 10 Sep, 2014
- Lia Kasmana, “Pelaksanaan peminjaman dana anggota koperasi karyawan caritas universitas Atmajaya Yogyakarta Yang Diperoleh Di Bank, *jurnal koperasi*, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, Volume 1, Tahun 2015

C. Kamus

- M.K Abdullah, *Kamus Lengkap Bahasa Inonesia*, Pustaka Sandro Jaya Jakarta.
- Smrorangkir DKK, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

D. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.
- Pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

D. Website

- <http://www.safetyshoe.com/tag/pengertian-kesehatan-kerja/> diakses, tanggal 22 Mei 2018.
- <https://gatutwijayajombang.blogspot.co.id/2011/04/apa-itu-teori-perjanjian-gatut-wijaya.html>, diakses, tanggal, 22 Mei 2018