

**RETURN TO WORK SEBAGAI BENTUK JAMINAN KECELAKAAN
KERJA DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN**

**RETURN TO WORK AS A FORM OF WORK ACCIDENT GUARANTEE AT
THE SOCIAL SECURITY ORGANIZING AGENCY (BPJS) EMPLOYMENT**

Dian Ayu Nurul Muthoharoh dan Danang Ari Wibowo

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Korespondensi Penulis : dianayunurul@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Muthoharoh, Dian Ayu Nurul dan Danang Ari Wibowo. *Return to Work sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.1. No.2 (Mei 2020).

ABSTRAK

Pekerja atau buruh memiliki hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Hak pekerja yang menjadi fokus bahasan dalam tulisan ini adalah hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk melindungi hak tersebut, pemerintah memberikan jaminan sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bagi pekerja yang mengalami penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan dampak yang serius seperti cacat atau berpotensi cacat yang tentunya mempengaruhi kemampuan bekerja. *Return to Work* merupakan perluasan manfaat pada jaminan kecelakaan kerja, yaitu berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat atau berpotensi cacat, mulai dari terjadinya musibah kecelakaan sampai dengan dapat kembali bekerja. Tujuan program ini adalah untuk memastikan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat kembali bekerja tanpa menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja karena kecacatan yang dialaminya.

Kata Kunci: Jaminan Kecelakaan Kerja, Pekerja, *Return to Work*

ABSTRACT

Workers or workers have rights that are protected by law. The right of workers who are the focus of the discussion in this article is the right to occupational safety and health. To protect these rights, the government provides social security in the form of Occupational Accident Guarantee (JKK) for workers who experience occupational diseases and work accidents. Work accidents can have serious impacts such as disability or potential disability that certainly affects the ability to work. Return to Work is an expansion of benefits on the guarantee of work accidents, namely in the form of assistance to participants who have work accidents that cause disability or potentially disability, ranging from the occurrence of accident disasters to being able to return to work. The goal of the program is to ensure workers who have work accidents can return to work without facing the risk of termination due to their disability.

Keywords: Occupational Accident Guarantee, Worker, *Return to Work*

A. PENDAHULUAN

Ekonomi merupakan salah satu faktor penentu keberlangsungan hidup suatu negara. Setiap negara melakukan berbagai upaya yang dapat menunjang peningkatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi negaranya, termasuk Indonesia. Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah sehingga akan meningkatkan kemakmuran masyarakat.¹ Di dalam perkembangan ekonomi tersebut, tenaga kerja menjadi salah satu unsur yang berpengaruh langsung terhadap pergerakan perekonomian di Indonesia. Karena tanpa adanya tenaga kerja, mustahil kegiatan perekonomian khususnya di pabrik-pabrik maupun di perusahaan dapat berjalan dengan baik.² Hal ini dibuktikan dengan survei yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik yang menyatakan pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja perusahaan yang bekerja di industri skala besar dan sedang menurut subsektor 33 kelompok industri yang disesuaikan dengan klasifikasi KBLI tahun 2009 mencapai 6.614.954 orang.³

Upaya meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya adalah pemberdayaan tenaga kerja baik tenaga kerja yang bekerja di dalam negeri maupun tenaga kerja yang berdomisili di luar negeri. Pemberdayaan tersebut dapat berupa pemberian program pelatihan skill ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja, pencarian lapangan pekerjaan, perlindungan bagi kepentingan buruh, pendidikan keselamatan kerja, bantuan terhadap rehabilitasi jabatan, dan asuransi sosial. Asuransi sosial yang dimaksud adalah bantuan bagi tenaga kerja serta keluarganya untuk menanggulangi hilangnya mata pencaharian yang disebabkan oleh usia lanjut, pengangguran, kecelakaan kerja, penyakit selama bekerja dan lain-lain.⁴

¹ Eko Wicaksono Pambudi, *Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi (Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah)*, Penerbit Diponegoro University Institutional Repository, UNDIP, Semarang, 2013, Hlm.1.

² Hasudungan Reynald, *Preferensi Politik Buruh Tebu dalam Pemilukada 2010 Kota Binjai (Studi Kasus Perilaku Buruh Tebu PTPN 2 Kebun Sei Semayang dalam Pemilihan Walikota Binjai Tahun 2010)*, Penerbit USU Institutional Repository, USU, Medan, 2015, Hlm.1.

³ Badan Pusat Statistik, *Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar Dan Sedang Menurut Sub Sektor tahun 2000-2017*, diakses dari <https://www.bps.go.id/statictable/2011/02/14/1063/jumlah-tenaga-kerja-industri-besar-dan-sedang-menurut-subsektor-2000-2017.html>, diakses pada 10 Maret 2020.

⁴ Luthfi J. Kurniawan dkk., *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial*, Penerbit Intrans Publishing, Malang, 2015, Hlm.107-108.

Asuransi sosial secara tidak langsung memainkan peranan penting dalam peningkatan pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Dalam sejarahnya, salah satu manfaat asuransi sosial adalah memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya. Implikasi dari perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada tenaga kerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Sehingga manfaat jangka panjangnya tidak hanya dirasakan oleh tenaga kerja dan pengusaha tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.⁵

Di Indonesia, pengejawantahan jaminan sosial dilakukan oleh suatu badan usaha milik negara yang bernama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berlandaskan pada filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Dalam sejarahnya, Sistem Jaminan Sosial Nasional mengacu pada kaidah internasional yang dimasukkan dalam hukum nasional melalui amandemen UUD NRI 1945 dengan memasukkan kata jaminan sosial sebagai metode yang harus dikembangkan oleh negara pasca krisis ekonomi yang pernah melanda Indonesia.

Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menyebutkan “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Pasal ini lalu diperkuat lagi oleh Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Dua Pasal tersebut merupakan amanat dari Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 34 Ayat (1) yang berbunyi “Fakir miskin dan anak terlantar dipelihara negara”, serta Pasal 34 Ayat (2) yang menyatakan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

⁵ BPJS Ketenagakerjaan, *Sejarah BPJS Ketenagakerjaan*, diakses dari <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>, diakses pada 10 Maret 2020.

Pasal-Pasal tersebut secara materiil menjadi dasar konstitusional jaminan sosial dan menegaskan bahwa jaminan sosial merupakan “hak” bukan “hak istimewa”.⁶ Konsep ini diakomodasi dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.⁷ Di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, terdapat perintah untuk mentransformasikan empat Badan Usaha Milik Negara penyelenggara program jaminan sosial menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Empat Badan Usaha Milik Negara tersebut meliputi PT ASKES (Persero), PT JAMSOSTEK (Persero), PT ASABRI (Persero) dan PT TASPEN (Persero).⁸

Jaminan sosial pekerja adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).⁹

Berdasarkan pengertian tersebut, jaminan sosial pekerja salah satunya diberikan karena adanya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat membawa dampak yang ringan hingga berat bagi pekerja yang mengalaminya. Salah satu dampak dari kecelakaan kerja adalah berkurangnya fungsi organ tubuh atau bahkan kecacatan permanen yang dapat mengurangi produktifitas dalam bekerja. Berdasarkan alasan tersebut maka jaminan kecelakaan kerja diperlukan. Penulis dalam tulisan ini akan membahas mengenai jaminan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja untuk mendapatkan hak bekerjanya kembali melalui *Return to Work* di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

⁶ Hak istimewa (*privilege*): *Privilege is a particular benefit or advantage enjoyed by a person, company, or class beyond the common advantages of other citizen. An exceptional or extraordinary power or exemptions. A peculiar right, advantage, exception, power, franchise, or immunity held by a person or class, not generally possessed by others.*

⁷ Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N.A.M. Sihombing, *Tanggung Jawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol.9, No.2 (Juli 2012), Hlm.170.

⁸ Jamsos Indonesia, *Transformasi BPJS*, diakses dari http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/387#_ftn1/, diakses pada 10 Maret 2020.

⁹ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm.128-129.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah tulisan ini meliputi:

1. Bagaimana kriteria penyakit yang memperoleh manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pengaturan *Return to Work* sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan?

B. PEMBAHASAN

1. Kajian Umum tentang Tenaga Kerja

Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUK menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Selanjutnya, Pasal 1 Angka 3 UUK menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam UUK, istilah pekerja diidentikkan dengan istilah buruh atau dengan kata lain undang-undang ini menyamakan kedua istilah tersebut.

Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja memiliki hak dan kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan antara lain sebagai berikut:

| Bab | Pasal (Ayat) | Ketentuan Pasal |
|---|---------------------|--|
| III Kesempatan dan Perlakuan yang Sama | 5 | Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. |
| | 6 | Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. |
| V Pelatihan Kerja | 11 | Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. |
| | 12 (3) | Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. |
| | 18 (1) | Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. |

Dian Ayu Nurul Muthoharoh dan Danang Ari Wibowo
Return To Work sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

| | | |
|--|---|--|
| V Pelatihan Kerja | 23 | Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. |
| VI Penempatan Tenaga Kerja | 31 | Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. |
| X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan | 67 (1) | Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. |
| | 78 (2) | Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. |
| | 79 (1) | Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. |
| | 80 | Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. |
| | 82 | (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. |
| | 84 | Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh. |
| | 85 (1) | Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. |
| | 86 (1) | Mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : - keselamatan dan kesehatan kerja; - moral dan kesusilaan; dan - perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. |
| | 88 (1) | Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. |
| | 90 (1) | Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. |
| 99 (1) | Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. | |
| XI Hubungan Industrial | 104 (1) | Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. |
| | 137 | Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. |

| | | |
|---|---------|---|
| XII Pemutusan Hubungan Kerja | 158 (3) | Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4). |
| | 161 (3) | Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). |
| | 162 (1) | Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). |
| | 169 | Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan tertentu. |
| | 172 | Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4). |
| XIII Pembinaan | 174 | Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. |

Tabel 1. Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sumber: Kreasi Penulis, disadur dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

| Bab | Pasal (Ayat) | Ketentuan Pasal |
|---------------------------------------|---------------------|--|
| XI Hubungan Industrial | 102 (2) | Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. |

| | | |
|---------------------------------------|---------|---|
| XI Hubungan Industrial | 126 | (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. |
| | 136 (1) | Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. |
| | 140 (1) | Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. |

Tabel 1. Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
Sumber: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Kajian Umum Mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

a. Pengertian dan Dasar Hukum BPJS

Istilah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dikenal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disebut UU SJSN. Pasal 1 Angka 6 UU SJSN memberi pengertian terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut UU BPJS juga memberikan definisi BPJS yang sama dengan Pasal 1 Angka 6 UU SJSN tersebut.

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3) dan Pasal 34 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat yang lebih menyeluruh dan terpadu.¹⁰

¹⁰ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, bangsa Indonesia telah memiliki sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta.¹¹

b. Sejarah BPJS

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Keberadaan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan yang ada saat ini secara substansial masih diorientasikan dan terbatas diperlakukan kepada buruh yang bekerja di sektor formal, baik yang bergerak pada industri, perdagangan, maupun jasa.¹² Sehingga Indonesia sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang. Dimulai dari pembentukan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 jo. Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), serta diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

¹¹ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹² Rachmad Safa'at, *Advokasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Cetakan ke-2, Penerbit Surya Pena Gemilang, Malang, 2016, Hlm.199.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Serta melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Ditetapkannya PT Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan Pasal 34 ayat 2, yang menyatakan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program sesuai dengan Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut UU Jamsostek, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Pada tahun 2011, ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tersebut, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan Jaminan Pensiun terhitung mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja. Tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menawarkan empat program penting, yaitu meliputi Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Pensiun (JP). Jaminan Kematian (JKM) merupakan Program dari BPJS sebagai jaminan sosial yang diberikan apabila karyawan yang meninggal dunia. Program Jaminan Kematian ini diberikan kepada ahli waris dalam bentuk uang tunai, ketika karyawan meninggal dunia tetapi bukan akibat kecelakaan kerja. Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jaminan sosial dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah jaminan sosial Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang diberikan apabila terjadi kecelakaan dalam proses hubungan kerja. Jaminan Pensiun (JP) adalah jaminan sosial yang diberikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi karyawan atau ahli waris dengan memberikan penghasilan ketika karyawan memasuki usia pensiun.

3. Kajian Umum Mengenai Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu dari jaminan sosial yang diatur dalam UU SJSN. UU SJSN tidak memberikan pengertian khusus terhadap istilah jaminan kecelakaan kerja. UU SJSN memberikan pengertian atas pengertian dua istilah yang berkaitan langsung dengan jaminan kecelakaan kerja, yaitu jaminan sosial dan kecelakaan kerja.¹³ Pasal 1 angka 1 UU SJSN memberikan pengertian atas jaminan sosial sebagai pengertian atas jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sedangkan kecelakaan kerja diartikan sebagai kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.¹⁴

Definisi kecelakaan kerja menurut Pasal 1 Angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian adalah kecelakaan yang terjadi di dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju Tempat Kerja atau sebaliknya dan penyakit-penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Adapun pengertian Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah tersebut adalah manfaat berupa bantuan uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit-penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja terletak pada persoalan kepesertaan. Sebagaimana diketahui, prinsip jaminan kecelakaan kerja adalah asuransi sosial, yang menyandarkan programnya pada pembiayaan secara kolektif dan sesuai dengan fitrah manusia madani yang selalu mengutamakan kepentingan bersama.¹⁵ Sesuai dengan amanat UU SJSN, penyelenggara jaminan kecelakaan kerja dilakukan secara nasional, dan UU SJSN secara jelas telah mewajibkan setiap orang untuk ikut serta dalam program jaminan kecelakaan kerja.

¹³ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2018, Hlm.72.

¹⁴ Andika Wijaya, *Ibid.*

¹⁵ Bandingkan dengan pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-XII/2014 tanggal 7 Desember 2015, Hlm.210.

Kepesertaan yang bersifat wajib demikian sesuai dengan ketentuan Pasal 14 UU BPJS yang menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Pasal 1 angka 8 UU SJSN memberikan pengertian terhadap kata “Peserta” sebagai setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Secara khusus, Pasal 30 UU SJSN memberikan pengertian “Peserta jaminan kecelakaan kerja” sebagai seorang yang telah membayar iuran. Kepesertaan jaminan kecelakaan kerja memiliki keterkaitan dengan pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja.¹⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menentukan bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program jaminan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan yang bersifat imperatif, yaitu ketentuan yang mewajibkan setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program jaminan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan, juga berlaku bagi setiap orang yang bekerja, hal ini tersirat pada ketentuan Pasal 4 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015.¹⁷

4. Identifikasi Penyakit yang Memperoleh Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan

a. Penyakit akibat kerja

Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan. Dalam bekerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena seseorang yang mengalami sakit dalam bekerja akan berdampak pada diri, keluarga, dan lingkungannya.¹⁸ Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja, semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Penyakit Akibat Kerja di kalangan petugas kesehatan dan non kesehatan di Indonesia belum terekam dengan baik.

¹⁶ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2018, Hlm.75.

¹⁷ Andika Wijaya, *Ibid.*

¹⁸ Riswan Dwi Djatmiko, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta, 2016, Hlm.23.

Sebagai faktor penyebab, sering Penyakit Akibat Kerja terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan resiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia.¹⁹

Penyakit Akibat Kerja (PAK) diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja. Dalam peraturan itu yang dimaksud dengan PAK ialah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja. Pada simposium internasional mengenai penyakit akibat hubungan pekerjaan yang diselenggarakan oleh International Labour Organization di Linz, Austria, dihasilkan definisi menyangkut PAK sebagai berikut²⁰:

1) Penyakit akibat kerja (*Occupational Disease*)

Yakni penyakit yang sebabnya spesifik atau terasosiasi kuat dengan pekerjaan yang mana pada umumnya terdiri dari satu agen penyebab yang sudah diakui.

2) Penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (*Work Related Disease*)

Yakni penyakit yang memiliki beberapa agen penyebab, dimana faktor pekerjaan memegang peranan bersama dengan faktor risiko lain dalam berkembangnya penyakit dengan etimologi yang kompleks.

3) Penyakit populasi kerja (*Disease of Fecting Working Populations*)

Yakni penyakit yang terjadi pada populasi pekerja tanpa adanya agen penyebab di tempat kerja, namun dapat diperberat oleh kondisi pekerjaan yang memberi efek buruk bagi kesehatan.

PAK adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Faktor Lingkungan kerja sangat berpengaruh dan berperan sebagai penyebab timbulnya Penyakit Akibat Kerja. Sejalan dengan hal tersebut, terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa PAK ialah gangguan kesehatan baik jasmani maupun rohani yang ditimbulkan ataupun diperparah karena aktivitas kerja atau kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan.²¹

¹⁹ Riswan Dwi Djatmiko, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta, 2016, Hlm.23.

²⁰ Riski Novera Yenita, *Higiene Industri*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta, 2015, Hlm.62.

²¹ Ahmad Suudi, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, diakses dari <http://staff.unila.ac.id/suudi74/files/2014/10/Materi-6-K3-Kerugian-Kecelakaan-Kerja-K3-2014.pdf>, diakses pada 20 maret 2020.

Penyebab penyakit akibat hubungan kerja dibagi lima golongan, yaitu:

- 1) Golongan Fisik: Bising, vibrasi, radiasi pengion, radiasi non pengion, tekanan udara, suhu ekstrem, dan pencahayaan.
- 2) Golongan Kimiawi: Ada kurang lebih 100.000 bahan kimia yang sudah digunakan dalam proses industri, namun dalam daftar penyakit ILO baru dapat diidentifikasi 31 bahan kimia sebagai penyebab penyakit akibat kerja, sehingga dalam daftar ditambah 1 penyakit yaitu untuk bahan kimia lainnya.
- 3) Golongan Biologik: Bakteri, virus, jamur, parasit dan lain-lain.
- 4) Golongan Fisiologik (Ergonomik): Desain tempat kerja yang kurang ergonomis, tidak sesuai dengan fisiologi dan anatomi manusia, alat kerja yang tidak sesuai dan cara kerja yang banyak menggunakan posisi janggal dalam waktu lama dan atau gerakan-gerakan berulang.
- 5) Golongan Psikososial: Beban kerja terlalu berat, monoton pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Diagnosis Penyakit Akibat Kerja

Berbeda dengan diagnosis penyakit pada umumnya, diagnosis penyakit akibat kerja mempunyai aspek medis, aspek komunitas dan aspek legal. Dengan demikian tujuan melakukan diagnosis akibat kerja adalah:

- 1) Dasar terapi;
- 2) Membatasi kecacatan dan mencegah kematian;
- 3) Melindungi pekerja lain; dan
- 4) Memenuhi hak pekerja.

Dengan melakukan diagnosis penyakit akibat kerja, maka hal ini akan berkontribusi terhadap:

- 1) Pengendalian risiko terkontaminasi pada sumbernya;
- 2) Identifikasi risiko kontaminasi baru secara dini;
- 3) Asuhan medis dan upaya rehabilitasi pada pekerja yang sakit dan/atau cedera;
- 4) Pencegahan terhadap terulangnya atau makin beratnya kejadian penyakit atau kecelakaan;
- 5) Perlindungan pekerja yang lain;
- 6) Pemenuhan hak kompensasi pekerja; dan
- 7) Identifikasi adanya hubungan baru antara pekerja dengan penyakitnya.

Secara umum Penyakit Akibat Kerja mempunyai ciri-ciri yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Adanya hubungan antara pajanan yang spesifik dengan penyakit yang diakibatkan.
- 2) Adanya fakta bahwa frekuensi kejadian penyakit pada populasi pekerja lebih tinggi daripada pada masyarakat umum. Maksud disini bahwa penyakit akibat kerja jumlahnya lebih banyak di kalangan pekerja daripada di kalangan masyarakat umum.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja, Pasal 2 Ayat (3) menyatakan bahwa “Penyakit Akibat Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenis penyakit: a) yang disebabkan pajanan faktor yang timbul dari aktivitas pekerjaan; b) berdasarkan sistem target organ; c) kanker akibat kerja; dan spesifik lainnya”. Peraturan presiden tersebut juga merinci klasifikasi dan jenis-jenis penyakit akibat kerja dalam lampirannya.

5. Implementasi *Return to Work* Sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan

Salah satu layanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah pengembangan Program Jaminan Kecelakaan Kerja *Return to Work* yang mulai diimplementasikan pada 1 Juli 2015. Melalui program ini, BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan berupa manfaat dan layanan yang komprehensif kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Selain biaya perawatan dan pengobatan, BPJS Ketenagakerjaan juga akan memberikan biaya rehabilitasi medis, dan pelatihan kejuruan hingga peserta tersebut dapat bekerja kembali.

Jaminan Kecelakaan Kerja *Return to Work* yang selanjutnya disebut JKK-RTW merupakan perluasan manfaat pada jaminan kecelakaan kerja, yaitu berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat atau berpotensi cacat, mulai dari terjadinya musibah kecelakaan sampai dengan dapat kembali bekerja. Tujuan program ini adalah untuk memastikan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat kembali bekerja tanpa menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja karena kecacatan yang dialaminya. Selain itu, lanjutnya, BPJS Ketenagakerjaan juga menjamin penggantian kompensansi akibat kecelakaan kerja tidak terbatas alias *unlimited*. Segala pembiayaan rehabilitasi akan ditanggung BPJS Ketenagakerjaan. Dengan persyaratan, sebelumnya perusahaan sudah menandatangani kesepakatan dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk menerima pekerja kembali bekerja di perusahaannya. Program ini memberikan pelayanan komprehensif dimulai dari sejak perawatan setelah kecelakaan, pemulihan baik fisik maupun secara psikologis, sampai akhirnya pekerja dapat kembali mandiri.

Kecelakaan yang menyebabkan hilangnya anggota fisik seperti *limb* (tangan dan/atau kaki), tentu akan menyebabkan pekerja merasa trauma, frustrasi bahkan depresi. Program RTW akan terus mendampingi pekerja ini sampai akhirnya menerima *prosthetic limb* (kaki atau tangan palsu) berikut perawatan dan latihan setelah pemasangan *prosthetic limb* tersebut di BLK (Balai Latihan Kerja). Pertimbangan *Sustainability Program* ini juga didukung oleh regulasi bahwa dari iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan, dana kelolaan JKK diberikan kembali sepenuhnya kepada manfaat Program JKK bagi tenaga kerja. Karena BPJS Ketenagakerjaan hanya mendapatkan iuran untuk mengelola Program ini dan tidak mengambil keuntungan dari dana kelolaan Program JKK. Dengan adanya program *Return to Work*, para peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami cacat karena kecelakaan bekerja akan mendapatkan perlindungan penuh. BPJS Ketenagakerjaan nantinya akan memberikan biaya rehabilitasi medis serta pelatihan kejuruan sampai pekerja itu mampu untuk bekerja kembali.

Program yang berjalan sejak tahun 2015 tersebut merupakan bentuk pelayanan kepada pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Program JKK-RTW ini dilatarbelakangi oleh Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara substansi dua regulasi itu berisi materi:

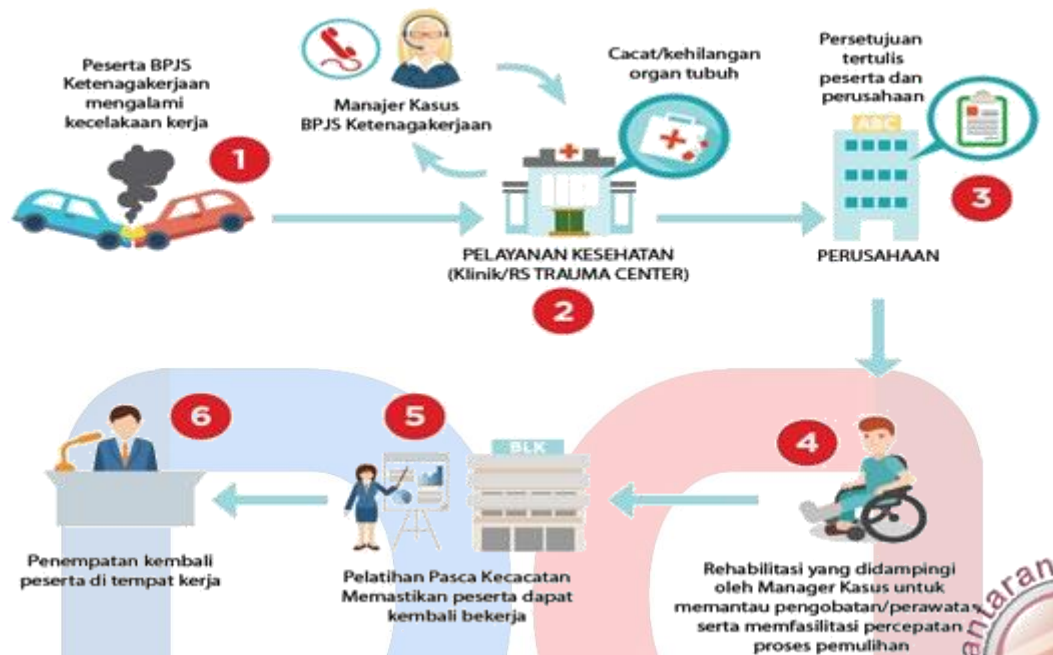
- a. Setiap penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dan kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan.
- b. Perusahaan swasta memberikan kesempatan yang sama di perusahaannya.
- c. Pengusaha dilarang melakukan PHK untuk kasus pekerja/buruh dalam keadaan cacat total tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- d. Pengusaha yang mempekerjakan penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama, termasuk penyandang cacat.

Hal tersebut di atas dapat dilakukan dengan cara pihak perusahaan dan peserta yang mengalami cacat memberikan persetujuan secara tertulis. Selanjutnya petugas khusus dari BPJS Ketenagakerjaan yang disebut sebagai Manajer Kasus akan mendampingi peserta dalam proses *Return to Work* (RTW). Manajer Kasus akan memantau pengobatan dan perawatan yang tepat dan efektif bagi pasien serta memfasilitasi percepatan proses pemulihan atau proses rehabilitasi. Setelah pengobatan dan rehabilitasi tuntas, Manajer Kasus memberikan pelatihan pasca kecacatan yang bertujuan untuk memastikan peserta dapat bekerja kembali secara normal. Apabila upaya tersebut telah dilakukan, namun tidak memungkinkan bagi peserta yang bersangkutan untuk kembali bekerja pada posisi dan bidang sebelum mengalami kecelakaan, maka Manajer Kasus akan mencari solusi lain dan memberikan pelatihan dan keterampilan khusus yang sesuai agar peserta dapat bekerja di unit kerja atau bidang lain pada perusahaan yang sama. Jika usaha tersebut gagal, maka peserta tersebut akan ditempatkan pada perusahaan baru dengan kemampuan yang sesuai. Dengan kata lain, inti dari program JKK-RTW adalah peserta BPJS Ketenagakerjaan yang cacat akibat kecelakaan kerja memperoleh jaminan dapat kembali bekerja. Sehingga tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena dianggap tidak produktif dan tidak memiliki kemampuan lagi.

Menurut Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja Serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja dapat memperoleh manfaat Program Kembali Kerja dengan persyaratan sebagai berikut:

- a. Terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam program JKK;
- b. Pemberi kerja tertib membayar iuran;
- c. Mengalami kecelakaan kerja atau Penyakit Akibat Kerja yang mengakibatkan kecacatan;
- d. Adanya rekomendasi dokter penasehat bahwa pekerja perlu difasilitasi dalam program kembali kerja; dan
- e. Pemberi kerja dan pekerja bersedia menandatangani surat persetujuan mengikuti Program Kembali Kerja.

Berikut adalah ilustrasi proses atau alur *Return to Work* di BPJS Ketenagakerjaan



Gambar 1. Ilustrasi Alur *Return to Work* di BPJS Ketenagakerjaan

C. PENUTUP

Berdasarkan paparan makalah diatas, maka dapat disimpulkan beberapa poin-poin penting sebagai berikut:

1. Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja. Penyakit Akibat Kerja meliputi jenis penyakit: a) yang disebabkan pajanan faktor yang timbul dari aktivitas pekerjaan; b) berdasarkan sistem target organ; c) kanker akibat kerja; dan Penyakit Akibat Kerja spesifik lainnya.
2. *Return to Work* merupakan perluasan manfaat pada jaminan kecelakaan kerja, yaitu berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat atau berpotensi cacat, mulai dari terjadinya musibah kecelakaan sampai dengan dapat kembali bekerja. Tujuan program ini adalah untuk memastikan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat kembali bekerja tanpa menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kecacatan yang dialaminya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia).
- Djatmiko, Riswan Dwi. 2016. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. (Yogyakarta: Penerbit Deepublish).
- Kurniawan, Luthfi J., dkk.. 2015. *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial*. (Malang: Penerbit Intrans Publishing).
- Pambudi, Eko Wicaksono. 2013. *Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi (Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah)*. (Semarang: Diponegoro University Institutional Repository UNDIP).
- Reynald, Hasudungan. 2015. *Preferensi Politik Buruh Tebu dalam Pemilukada 2010 Kota Binjai (Studi Kasus Perilaku Buruh Tebu PTPN 2 Kebun Sei Semayang dalam Pemilihan Walikota Binjai Tahun 2010)*. (Medan: USU Institutional Repository).
- Safa'at, Rachmad. 2016. *Advokasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. (Malang: Penerbit Surya Pena Gemilang).
- Wijaya, Andika. 2018. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika).
- Yenita, Riski Novera. 2015. *Higiene Industri*. (Yogyakarta: Penerbit Deepublish).

Jurnal dan Prosiding

- Pakpahan, Rudy Hendra dan Eka N.A.M. Sihombing. *Tanggung Jawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial*. Jurnal Legislasi Indonesia. Vol.9. No.2 (Juli 2012).
- Soemarmo, Dewi Sumaryani. *Penyakit Akibat Kerja "Identifikasi dan Rehabilitasi Kerja"*, K3 Expo Seminar SMESCO, 26 April 2012.

Website

- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Sejarah BPJS Ketenagakerjaan*. diakses dari <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>. diakses pada 10 Maret 2020.
- Badan Pusat Statistik. *Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar Dan Sedang Menurut Sub Sektor tahun 2000-2017*. diakses dari <https://www.bps.go.id/statictable/2011/02/14/1063/jumlah-tenaga-kerja-industri-besar-dan-sedang-menurut-subsektor-2000-2017.html>. diakses pada 10 Maret 2020.
- Jamsos Indonesia *Transformasi BPJS*. diakses dari http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/387#_ftn1/. diakses pada 10 Maret 2020.
- Suudi, Ahmad. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. diakses dari <http://staff.unila.ac.id/suudi74/files/2014/10/Materi-6-K3-Kerugian-Kecelakaan-Kerja-K3-2014.pdf>. diakses pada 20 Maret 2020.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468.
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2001.
- Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714.
- Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 18.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja Serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 387.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-XII/2014.