

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam bidang asuransi yang bertugas untuk mengupayakan kesejahteraan masyarakat. Bahkan dalam situasi pandemi covid-19 saat ini yang menimbulkan terbatasnya suatu lapangan kerja akibat pemberhentian kerja bagi karyawan untuk efisiensi perusahaan terjadi besar-besaran. selain masalah pemberhentian kerja oleh perusahaan beberapa diantaranya masalah yang tidak bisa dianggap remeh adalah pengupahan, kesejahteraan, perlindungan, pengawasan ketenagakerjaan dan masih banyak lainnya. Selain itu ditemukan tidak sanggupnya pemerintah selaku pembuat peraturan dan jika diamati sudah ditemukan beberapa penyimpangan yang merugikan tenaga kerja.¹

Kesejahteraan bagi tenaga kerja atau karyawan khususnya masyarakat Indonesia adalah kebutuhan mutlak yang harus diberikan dan dijamin oleh pemerintah. Maka dari itu untuk mewujudkan hal ini perlu didukung oleh program yang menjamin kesejahteraan karyawan dengan asuransi ketenagakerjaan. Dalam pekerjaan itu sendiri masing-masing punya banyak resiko yang menghampiri apalagi jika tuntutan kerja bagi sebagian profesi yang banyak menghabiskan pekerjaan diluar ruangan. Tentu banyak manfaat yang kita lihat yang diberikan oleh badan penyelenggara jaminan sosial

¹ Ismail Shaleh, *Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*, KANUN (Jurnal Ilmu Hukum), Vol 20, No 01, 2015, hlm. 64.

diantara penjaminan hari tua, pendidikan untuk ana-anaknya, resiko kecelakaan dan pemberhentian dari tempat kerja dan lain-lain.²

Penjaminan kerja sebagaimana perusahaan mendaftarkan karyawannya adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya masalah yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan ketidaksejahteraan para pekerja.³ Namun, dapat dilihat setelah penulis melakukan penelitian di kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Kabupateb Banyuwangi tidak semua perusahaan mendaftarkan atau mengikutsertakan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS. Tentu hal ini sudah diatur dalam undang-undang.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS) Ketenagakerjaan. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan

² R. Joko Sugiharjo, dkk, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol 4, No 01, 2018, hlm. 128.

³ Nia Malina Sari, dkk, Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol 01, No 01, 2012, hlm. 3-4

Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang No 24 Tahun 2011 bahwa perusahaan mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan para pekerja sebagai peserta bpjs kesehatan,

Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial di atas merupakan realisasi dari pilar perlindungan sosial melalui mekanisme jaminan atau asuransi sosial yang bersifat wajib atau *compulsory insurance*, yang dibiayai dari kontribusi atau iuran yang dibayarkan oleh peserta. Artinya pekerja di sektor informal, iuran dibayarkan oleh setiap tenaga kerja atau pemberi kerja atau secara bersama-sama sebesar persentase tertentu dari upah yang telah disepakati. Mekanisme ini merupakan upaya pemerintah untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal penduduk yaitu mesejahterahkan pekerja dengan mengikutsertakan mereka secara aktif melalui pembayaran iuran secara bersama-sama dengan pemberi kerja atau madniri.⁴

Namun, setelah mendengar penjelasan diatas pada prakteknya ditemukan ketidak-sinkronan antara badan penyelenggara jaminan sosial atau BPJS dengan birokrasi pendukung jaminan seperti pada perusahaan entah itu kurangnya sosialisasi atau dari perusahaan yang nakal enggan mengikut sertakan para tenaga kerjanya. Adapaun terhitung hingga sepanjang tahun 2019-2020 di BPJS Banyuwangi mencatat hanya 637 perusahaan dengan total tenaka kerja 22.303. sedangkan 3 progam 2,237 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 16.085. lalu hanya 2 program dengan jumlah 564 perusahaan

⁴ Budi Santoso, Analisis Yuridis Kewenangan Pengelolaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara, Arena Hukum, Vol 10, No. 03, tahun 2017, hlm. 391

dengan jumlah total tenaga kerja 14.159. untuk jumlah data tenaga kerja keseluruhan berjumlah 81.998 dengan 2.430 perusahaan. masalah ini yang ditemukan atau seringkali mendapat sorotan yaitu menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja haknya terjamin dengan ikut serta pada ke empat program yang diberikan oleh BPJS. Hal ini tentu sangat merugikan tenaga kerja apabila terjadi kondisi yang mendesak seperti ketika terjadi yang perlu membutuhkan asuransi ketenagakerjaan yang lebih jika terjadi kondisi darurat.

Pada kesempatan kali ini penulis melihat kerugian secara perdata yang diakibatkan ketidak efisienan prosedur klaim asuransi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Apalagi secara Undang-undang yang berwenang selain sudah menerapkan sanksi administrasi yaitu adalah BPJS dan pemerintah (pusat dan atau daerah) atas permintaan BPJS. Sanksi administrasi dikenakan secara bertahap yang dimulai dari teguran tertulis, dilanjutkan dengan denda, dan yang terakhir sanksi berupa tidak mendapat pelayanan publik tertentu.⁵

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis sampaikan di atas maka penulis tertarik membahas permasalahan tersebut dalam sebuah proposal penelitian dengan judul **“Efektivitas Pelaksanaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Kabupaten Banyuwangi”**

⁵ Alfrenso E. R. Helweldery, *Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*, Lex Et Societatis, Vol 07, No 04, 2019, hlm. 36

1.2.Rumusan Masalah

1. Faktor-faktor apa yang menjadi penyebab banyaknya perusahaan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada semua program jaminan tenaga kerja?
2. Bagaimana efektifitas pelaksanaan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Banyuwangi?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi penyebab banyaknya perusahaan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada semua program jaminan tenaga kerja?
2. Untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Banyuwangi?

1.4.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi penyusun maupun pihak lainnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada khususnya ilmu hukum mengenai implementasi badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh di Kabupaten Banyuwangi.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai efektivitas badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh di Kabupaten Banyuwangi.
- 2) Memberikan penambahan informasi ataupun bahan penelitian bagi para akademis.

1.5. Tinjauan Umum Tenaga Kerja & Perusahaan

1.5.1 Tenaga Kerja

Pada dasarnya tenaga kerja memiliki arti yang sama dengan buruh, pekerja atau pun karyawan, namun banyak masyarakat di Indonesia yang memahami pengertian buruh dengan cara yang salah. Masyarakat cenderung berpikir bahwa buruh adalah orang-orang yang memiliki pekerjaan rendah, hina, kasar, dan lain sebagainya, sedangkan pekerja atau karyawan memiliki anggapan yang dianggap lebih baik daripada buruh. Masyarakat memiliki pemikiran sendiri bahwa buruh hanya bekerja mengandalkan otot daripada mengandalkan otak, padahal buruh, pekerja dan karyawan memiliki arti yang sebenarnya sama di hadapan peraturan perundang-undangan, yaitu pekerja. Hal ini sudah disebutkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana istilah buruh berlaku secara umum untuk seluruh pekerja di Indonesia. Pengertian buruh atau tenaga kerja, tercantum di dalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja diartikan sebagai berikut :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Pada Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa :

“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk apapun.”

Pengertian buruh juga dijelaskan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, buruh merupakan seseorang yang bekerja kepada orang lain dan juga pada akhirnya ia akan menerima imbalan berupa upah atau gaji. Ada beberapa pengertian buruh lain menurut KBBI, yaitu :⁶

a. Buruh Anak

Buruh anak adalah buruh yang berusia di bawah umur atau buruh yang dinilai belum dewasa menurut ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

b. Buruh Harian

Buruh harian adalah buruh yang menerima imbalan berupa upah yang didasarkan pada hari dimana ia masuk kerja.

c. Buruh Kasar

Buruh kasar adalah buruh yang memakai tenaga fisiknya dalam melakukan pekerjaan, dikarenakan ia tidak memiliki keahlian khusus di bidang tertentu.

⁶ Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pusat Bahasa*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, hlm. 227

d. Buruh Lepas

Buruh lepas adalah buruh yang hanya dipekerjakan secara sewaktu-waktu atau buruh yang dipekerjakan apabila sedang ada keperluan tertentu saja.

e. Buruh Marginal

Buruh marginal adalah buruh yang menghasilkan produk-produk yang nilainya sama dengan jumlah gaji yang dapat diterimanya.

f. Buruh Terampil

Buruh terampil adalah buruh yang memiliki keterampilan pada bidang tertentu.

g. Buruh Terlatih

Buruh terlatih adalah buruh yang sudah dilatih, sehingga ia memiliki keterampilan tertentu pada suatu bidang.

Buruh atau pekerja dalam hal ini merupakan sebuah komponen di dalam sebuah perjanjian kerja.⁷ Pada setiap hubungan kerja, tentu saja harus ada buruh atau pekerja dan juga pemberi kerja, hal ini bertujuan untuk memajukan kesejahteraan perusahaan yang bersangkutan agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

1.5.2 Perusahaan

Pengertian perusahaan disebutkan pada Pasal 1 angka (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

⁷ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, hlm. 6

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengawas dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Perusahaan, di dalamnya juga terdapat seseorang atau beberapa orang pengusaha, mengenai pengertian pengusaha itu sendiri telah disebutkan di dalam Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha berarti :

- a. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri-sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia memiliki perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.”

Pengertian pengusaha juga dicantumkan di dalam Pasal 1 angka (9) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, di dalam Undang-Undang ini, pengusaha disebut sebagai pemberi kerja.

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.”

1.5.3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja di dalam suatu hubungan antara pemberi kerja dan juga tenaga kerja, digunakan sebagai dasar untuk menentukan status dari seorang tenaga kerja itu sendiri. Perjanjian kerja dalam hal

ini telah dibagi menjadi dua, yakni PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan juga PKWTT yang memiliki kepanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Kedua perjanjian tersebut telah tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai perjanjian-perjanjian tersebut, maka akan dijelaskan lebih lengkap, yaitu sebagai berikut :

a. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Perjanjian kerja ini diberi nama sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dikarenakan perjanjian ini berisikan mengenai pekerjaan yang memiliki batas waktu tertentu yang jelas dan sudah pasti dapat diperkirakan kapan akan berakhir. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah menjelaskan mengenai hal-hal tentang PKWT, yaitu :

- (1) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (5) Pengusaha yang bermasuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.”

Keputusan Menteri yang telah disebutkan di dalam ayat (8) tersebut merupakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP 100/MEN/VI/2004, Keputusan Menteri tersebut mengatur lebih lanjut mengenai PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Perjanjian ini merupakan sebuah perjanjian yang tidak didasarkan pada suatu waktu tertentu, perjanjian ini digunakan pada suatu pekerjaan yang memiliki sifat terus menerus harus dikerjakan. Contoh dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat dari sebuah proyek jembatan. Pada saat pekerja membuat sebuah jembatan, dibutuhkan waktu tertentu untuk melaksanakan pembangunannya, apabila pembangunan jembatan tersebut telah selesai, maka pekerjaan pun

sudah habis dan waktunya pun habis, hal tersebut menunjukkan adanya PKWT, sedangkan PKWTT ditunjukkan dengan adanya pekerjaan untuk mengoperasikan jembatan yang telah dibangun tersebut, pengoperasian jembatan tersebut dilakukan secara terus menerus dan tidak memiliki jangka waktu, selama warga masyarakat masih memakai jembatan tersebut, maka pengoperasiannya akan terus berjalan.⁸

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga tertuang di dalam Pasal 60 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- (1) “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.”

Pasal tersebut mengartikan bahwa, di dalam perjanjian tersebut dapat berisi mengenai adanya *training* atau masa percobaan kepada para tenaga kerja dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan, dan juga pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Namun, saat ini masih banyak perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum pada masa percobaan yang telah diberikan.

⁸ Jimmy Joses Sembiring, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Trans Media Pustaka, Jakarta Selatan, hlm. 62

1.5.4. Pengertian Jaminan Tenaga Kerja

Jaminan sosial adalah sebuah usaha untuk memberi perlindungan yang mendasar untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dibutuhkan oleh pekerja dan juga keluarganya, hal ini dilakukan terhadap resiko yang dapat mengakibatkan berkurang atau hilangnya penghasilan milik mereka. *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan jaminan yang diberikan pada warga masyarakat melalui sebuah organisasi atau lembaga tertentu yang dapat membantu anggota warga masyarakat dalam menghadapi resiko yang dapat dialami, contohnya saja jaminan pemeliharaan kesehatan atau bantuan untuk mendapat pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi dirinya.⁹

Hal-hal yang dapat dilakukan untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja yaitu dengan cara memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, teknis, sosial, dan ekonomi melalui norma yang sudah berlaku di dalam lingkungan kerja yang bersangkutan. Iman Soepomo menyatakan bahwa perlindungan pekerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, antara lain¹⁰ :

1. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis adalah sebuah perlindungan yang berkaitan erat dengan beberapa upaya untuk memberikan suatu

⁹Muh Agung Wijaya, “Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan Pekerja pada PT. Telkom di Kota Makassar”, *Skripsi* Sarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, 2017, hlm. 32-33

¹⁰*Ibid.*

penghasilan yang dinilai cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari kepada seorang pekerja dan juga beserta para anggota keluarga pekerja tersebut, termasuk juga apabila pekerja tersebut sedang tidak mampu untuk menjalankan pekerjaannya dikarenakan sesuatu yang ada di luar dari kehendaknya. Perlindungan ini disebut juga dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah sebuah perlindungan yang berkaitan dengan sebuah usaha kemasyarakatan, perlindungan ini bertujuan untuk memungkinkan seorang pekerja untuk mengenyam dan mempertimbangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan juga sebagai anggota masyarakat serta anggota keluarganya. Perlindungan ini juga disebut sebagai kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis adalah sebuah jenis perlindungan yang berkaitan erat dengan berbagai upaya untuk menjaga pekerja dari adanya bahaya kecelakaan yang dapat terjadi karena alat-alat kerja yang ada di lokasi pekerjaan, atau juga oleh bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Perlindungan ini juga disebut sebagai keselamatan kerja.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang diberikan untuknya agar dapat memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan juga kesehatan dalam bekerja;
- b. Moral dan juga kesusilaan; dan yang terakhir
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat seorang manusia, serta nilai-nilai yang ada di dalam sebuah agama.

Hal-hal mengenai pengaturan yang berisi tentang keselamatan dan kesehatan para pekerja atau buruh di atas dilakukan untuk melindungi para pekerja atau buruh, selain itu pengaturan tersebut digunakan untuk mewujudkan produktivitas pekerja atau buruh. Program jaminan sosial haruslah memiliki sebuah manfaat yang nantinya hal tersebut akan menjadi hak normatif yang dimiliki oleh masyarakat, khususnya pekerja atau buruh. Jaminan sosial pada sekarang ini telah menjadi sebuah komponen dari hak asasi manusia, dengan begitu, pelaksanaannya tentu saja berkaitan erat dengan aspek hukum positif yang berlaku secara nasional di Indonesia. Jaminan sosial menurut hukum nasional adalah sebuah alat yang dapat menciptakan solidaritas dan juga tanggungjawab sosial. Masyarakat yang dinilai lebih lemah akan terbantu oleh masyarakat yang dinilai lebih kuat melalui jaminan sosial ini. Jaminan sosial ini merupakan suatu perwujudan daripada impian dan harapan yang dimiliki oleh seluruh pekerja yang nantinya dapat memperbaiki masa depan serta nasib milik kaum pekerja atau buruh. Pengusaha memiliki sebuah kewajiban untuk memperkerjakan pekerja secara manusiawi, hal ini diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

yang menyatakan bahwa setiap warga Negara Indonesia memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, anggota masyarakat yang telah menjadi pekerja dan mendapat penghasilan dari pekerjaannya tersebut haruslah mengikuti program jaminan sosial yang diadakan oleh pemerintah Indonesia.

Pemerintah dipandang perlu untuk menyempurnakan program jaminan sosial, mengingat pada saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah meningkat sangat tajam. Jaminan sosial ini sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pada Undang-Undang tersebut terdapat sebuah pertimbangan yang ada di dalam huruf a, yaitu setiap orang memiliki hak terhadap jaminan sosial, hak tersebut dibutuhkan agar setiap orang dapat memenuhi kebutuhan dasar untuk kehidupan yang layak dan juga untuk meningkatkan martabatnya demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan juga makmur.

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional juga memberikan pengertian mengenai tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial yang dilakukan oleh beberapa badan pelaksana jaminan sosial di Indonesia, maka dari itu, dibutuhkan suatu badan yang dapat melaksanakan sistem jaminan sosial yang bersangkutan. Sistem jaminan sosial dalam

pelaksanaannya mempunyai asas-asas yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan pelaksanaannya, hal ini diatur di dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, antara lain :

a. Gotong Royong

Gotong royong merupakan sebuah prinsip dimana kebersamaan antara para anggota untuk menanggung beban biaya daripada jaminan sosial yang didapatkannya, hal ini diwujudkan dengan cara membayar sejumlah iuran yang sudah ditentukan dan sudah disesuaikan dengan tingkatan gaji, upah, atau penghasilan yang didapatkan oleh pekerja, hal ini tentu sudah menjadi kewajiban bagi mereka yang menjadi anggota dari jaminan sosial itu sendiri.

b. Nirlaba

Nirlaba merupakan sebuah prinsip mengenai pengelolaan sebuah usaha yang mengutamakan sebuah penggunaan hasil pengembangan dana yang bertujuan untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh anggota jaminan sosial yang bersangkutan.

c. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah prinsip yang digunakan untuk mempermudah akses informasi yang lengkap, benar dan juga jelas bagi setiap anggota jaminan sosial.

d. Kehati-hatian

Kehati-hatian merupakan sebuah prinsip mengenai pengelolaan dana yang seharusnya dilaksanakan dengan cara yang cermat, teliti, aman, dan juga tertib.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan sebuah prinsip mengenai pelaksanaan program dan juga pengelolaan keuangan yang harus dilakukan secara akurat dan juga harus dapat dipertanggungjawabkan.

f. Portabilitas

Portabilitas merupakan sebuah prinsip yang memberikan jaminan berkelanjutan, walaupun anggota jaminan sosial tersebut telah melakukan perpindahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, atau dari satu tempat tinggal ke tempat tinggal lain yang masih ada di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

g. Kepesertaan yang Bersifat Wajib

Prinsip kepesertaan yang bersifat wajib ini berisi mengenai suatu keharusan yang dimiliki oleh seluruh penduduk yang telah menjadi anggota jaminan sosial, hal ini dilakukan dengan cara bertahap.

h. Dana Amanat

Dana amanat adalah sebuah prinsip dimana iuran dan juga hasil dari pengembangannya menjadi sebuah dana titipan yang

didapat dari anggota jaminan sosial, dana tersebut nantinya akan digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan anggota jaminan sosial itu sendiri.

- i. Hasil pengelolaan dari dana jaminan sosial akan digunakan seluruhnya sebagai sebuah upaya untuk melakukan pengembangan program dan juga akan digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan masyarakat Indonesia.

Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa pembentukan Badan Penyelenggaraan Jaminan sosial haruslah disertai dengan pengaturan di dalam Undang-Undang, maka dari itu, pada tahun 2011 diterbitkan sebuah peraturan mengenai hal ini, peraturan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Peraturan tersebut dibuat untuk melaksanakan sistem jaminan sosial yang berlangsung di wilayah Indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang lebih sering disebut dengan BPJS memiliki tujuan untuk mewujudkan pelaksanaan pemberian jaminan sosial yang dalam hal ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang dinilai layak untuk setiap anggota BPJS dan juga anggota keluarga yang dimilikinya. BPJS memiliki 2 (dua) ruang lingkup, yaitu :

- a. BPJS Ketenagakerjaan
- b. BPJS Kesehatan

Penetapan Undang-Undang mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial membuat pemerintah mengubah PT. Jamsostek menjadi BJPS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014.¹¹

1.5.5 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Para pemberi kerja memiliki tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan yang dimiliki oleh para pekerja atau buruh, hal tersebut didasarkan pada kenyataan jika para pekerja atau buruh mempunyai sebuah posisi yang dinilai lebih rendah daripada para pemberi kerja. Perlindungan terhadap para pekerja ini sangat dibutuhkan karena seringkali terjadi pelanggaran terhadap hak-hak para pekerja atau buruh yang dilakukan oleh para pemberi kerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan memiliki program-program yang digunakan untuk melakukan perlindungan terhadap para pekerja atau buruh, yaitu :¹²

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak diinginkan yang terjadi di dalam sebuah hubungan kerja. Kecelakaan kerja ini termasuk juga sakit karena adanya hubungan kerja, selain itu juga kecelakaan yang terjadi pada saat seorang pekerja berangkat dari tempat tinggalnya menuju tempat dimana ia bekerja dan pulang kembali melalui jalan yang sudah biasa ia lalui. Jaminan kecelakaan

¹¹ Asih Eka Putri, 2015, *Paham BPJS*, Friedrich Ebert Stiftung, Jakarta, hlm. 17

¹² Jimmy Joses Sembiring. *Op.Cit*, hlm. 248

kerja ini diberikan kepada seorang pekerja yang sudah membayar iuran sebelumnya. Jaminan kecelakaan kerja diperlukan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan pekerja yang diakibatkan oleh adanya kematian atau pun cacat yang disebabkan oleh kecelakaan kerja baik fisik maupun mental. Gangguan mental dalam hal ini sifatnya cukup relatif, sehingga sulit untuk menetapkan derajat catatannya, maka dari itu jaminan yang diberikan kepada pekerja yang memiliki gangguan mental akan diberikan apabila terjadi cacat mental tetap yang pada akhirnya mengakibatkan seorang pekerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memiliki hak untuk mendapat jaminan kecelakaan kerja berupa biaya penggantian sebagaimana yang disebutkan di bawah ini :

a. Biaya Pengangkutan

Biaya pengangkutan yang dimaksud dalam hal ini adalah biaya yang dibutuhkan untuk mengangkut seorang pekerja yang mengalami sebuah kecelakaan kerja dari tempat ia mengalami kecelakaan sampai ke rumah sakit atau pun ke rumahnya sendiri, biaya ini juga termasuk biaya untuk melakukan pertolongan pertama yang terjadi pada kecelakaan yang dialaminya.

b. Biaya Pemeriksaan dan Perawatan

Biaya pemeriksaan dan perawatan ini diberikan kepada pekerja sebagai biaya selama ia mendapat pengobatan di rumah sakit, termasuk juga apabila diperlukan rawat jalan.

c. Biaya Rehabilitasi

Biaya rehabilitasi yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan berupa alat bantu (*orthose*) dan juga alat ganti (*prothose*). Alat-alat tersebut diberikan kepada para pekerja apabila anggota badan milik pekerja yang bersangkutan hilang atau tidak berfungsi lagi karena adanya kecelakaan kerja.

Para pekerja atau buruh selain mendapatkan biaya penggantian seperti yang disebutkan di atas, juga berhak menerima santunan berupa uang, antara lain berupa :

- a. Santunan sementara tidak dapat bekerja;
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik secara fisik maupun secara mental, dan/atau santunan kematian.

2. Jaminan Hari Tua

Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Hari Tua menyatakan bahwa jaminan hari tua adalah sejumlah uang tunai yang dibayarkan secara sekaligus pada saat anggota BPJS memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau pun mengalami sebuah cacat total

secara tetap. Hari tua itu sendiri merupakan sebuah resiko kehidupan yang mengakibatkan putusnya upah milik pekerja dikarenakan faktor usia yang dinilai sudah tidak mampu lagi untuk bekerja. Terputusnya upah yang dikarenakan oleh hari tua menyebabkan sebuah keresahan kepada para pekerja, hal ini berpengaruh terhadap keadaan pekerja saat pekerja tersebut masih bekerja di perusahaan yang bersangkutan, hal ini terutama terjadi pada pekerja yang memiliki penghasilan yang rendah. Jaminan hari tua juga memberikan kepastian penghasilan yang dibayarkan secara sekaligus atau pun berkala pada saat usia pekerja atau buruh mencapai usia pensiun atau jika seorang pekerja memenuhi syarat tertentu sehubungan dengan jaminan hari tua.

3. Jaminan Pensiun

Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Pensiun, menyatakan bahwa jaminan pensiun merupakan sebuah jaminan sosial yang memiliki tujuan untuk mempertahankan sebuah derajat kehidupan layak yang dimiliki oleh anggota jaminan sosial atau pun ahli warisnya, hal ini dilakukan dengan cara memberi penghasilan setelah anggota jaminan sosial memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Pensiun itu sendiri memiliki manfaat berupa adanya sejumlah uang yang harus dibayarkan oleh BPJS secara berkala setiap bulan kepada anggota BPJS yang telah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau ahli waris

anggota yang meninggal dunia.¹³ Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyatakan bahwa, usia pensiun yang telah ditetapkan yaitu :

- a. Untuk pertama kalinya, usia pensiun ditetapkan berusia 56 tahun, namun mulai tanggal 1 Januari 2019, usia pensiun diubah menjadi 57 tahun.
- b. Usia pensiun selanjutnya bertambah sejumlah satu tahun untuk setiap tiga tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.
- c. Dalam hal apabila anggota BPJS memasuki usia pensiun namun yang bersangkutan masih tetap dipekerjakan, maka anggota BPJS dapat memilih untuk menerima manfaat dari pensiun saat sudah mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama tiga tahun setelah mencapai usia pensiun.

Para anggota BPJS dalam hal ini juga memiliki hak untuk mendapat sebuah upaya pemeliharaan yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat produktifitas para anggota BPJS itu sendiri. Program pemeliharaan tersebut berupa program pemeliharaan kesehatan yang berupa jaminan :

- a. Perawatan pada rawat jalan di tingkat pertama;

¹³ Tim Visi Yustisia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS*, Visi Media, Jakarta Selatan, hlm. 6

- b. Rawat jalan pada tingkat lanjutan;
- c. Rawat inap (opname);
- d. Pemaksaan pada kehamilan dan juga pertolongan saat persalinan;
- e. Penunjang diagnostik;
- f. Pelayanan khusus;
- g. Pelayanan pada saat gawat darurat.

Penyelenggara jaminan sosial memiliki kewajiban dalam melakukan jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yaitu dengan cara memberikan sebuah kartu untuk melakukan pemeliharaan kesehatan kepada setiap anggota BPJS, dan juga memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan oleh anggota BPJS tentang apa-apa saja paket yang bisa dipilih dalam upaya pemeliharaan kesehatan yang akan dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

4. Jaminan Kematian

Jaminan kematian memberikan santunan kepada para pekerja yang meninggal dunia pada waktu mereka masih menjadi anggota dari jaminan sosial yang bersangkutan. Pasal 1 angka (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menyatakan bahwa jaminan kematian memiliki pengertian dimana manfaat uang tunai yang akan diberikan kepada para ahli waris apabila anggota jaminan sosial meninggal dunia yang bukan

diakibatkan oleh kecelakaan kerja. Tujuan dari adanya jaminan ini merupakan untuk ikut serta dalam meringankan beban yang dimiliki oleh ahli waris atau keluarga yang telah ditinggalkan dengan cara memberikan santunan berupa biaya yang dapat digunakan untuk proses pemakaman. Jaminan ini tentu saja hanya berlaku bagi para anggota yang membayar iuran. Hak ini tidak dapat dipindahkan dari orang satu ke orang lain, digadaikan, atau juga disita oleh orang lain.

Adanya pekerja atau buruh yang meninggal dunia bukan dikarenakan kecelakaan kerja ini menyebabkan terputusnya penghasilan yang dimiliki oleh pekerja, sehingga hal ini tentu berpengaruh terhadap kehidupan sosial dan ekonomi yang dimiliki oleh keluarga yang ditinggalkan, maka dari itu, jaminan kematian sangat diperlukan sebagai usaha untuk meringankan beban dari keluarga. Jaminan kematian ini dapat diberikan kepada anggota keluarga yang ditinggalkan dengan urutan sebagai berikut :

- a. Janda (seorang perempuan yang sudah tidak bersuami);
- b. Anak yang dimiliki;
- c. Orang tua dari peserta BPJS;
- d. Cucu dari peserta BPJS;
- e. Kakek atau nenek;
- f. Saudara kandung;
- g. Mertua.

Pihak-pihak yang sudah disebutkan di atas dapat mengajukan pembayaran kematian kepada BPJS dengan memberikan beberapa bukti berupa kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan dan juga surat keterangan kematian. Pengajuan inilah yang nantinya digunakan sebagai acuan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk membayarkan santunan kematian dan juga biaya untuk melakukan pemakaman kepada ahli waris atau keluarga yang berhak atas hal tersebut, hal ini dilakukan dengan cara tetap memperhatikan mutu pelayanan yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam hal ini juga memiliki beberapa fungsi, tugas dan juga kewenangan yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Fungsi dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu :

- a. Sebagai penyelenggara program jaminan dari kesehatan;
- b. Sebagai penyelenggara program jaminan dari kecelakaan kerja;
- c. Sebagai penyelenggara program jaminan dari kematian;
- d. Sebagai penyelenggara program jaminan dari pensiun;
- e. Sebagai penyelenggara program jaminan dari hari tua.

BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Tugas untuk melakukan dan menerima pendaftaran anggota BPJS Ketenagakerjaan;

- b. Sebagai pemungut dan juga pengumpul iuran yang diperoleh dari anggota BPJS Ketenagakerjaan dan juga para pemberi kerja;
- c. Bertugas untuk menerima bantuan iuran yang diberikan oleh pemerintah;
- d. Bertugas untuk mengelola semua dana jaminan sosial yang digunakan untuk kepentingan anggota BPJS Ketenagakerjaan;
- e. Bertugas untuk mengumpulkan dan juga mengelola berbagai data yang dimiliki oleh anggota BPJS Ketenagakerjaan;
- f. Bertugas untuk membayarkan manfaat dan juga membiayai pelayanan kesehatan yang diperlukan oleh anggota BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial yang berlaku;
- g. Bertugas untuk memberikan informasi mengenai adanya penyelenggaraan program jaminan sosial yang akan diberikan kepada para anggota BPJS Ketenagakerjaan dan juga kepada masyarakat pada umumnya.

Terakhir, BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa kewenangan. Kewenangan-kewenangan tersebut antara lain :

- a. Kewenangan untuk menagih pembayaran iuran dari anggota;
- b. Menempatkan dana yang dimiliki oleh jaminan sosial sebagai bentuk investasi jangka pendek dan juga jangka panjang dengan menggunakan pertimbangan pada aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan juga hasil yang memadai;

- c. Kewenangan untuk melakukan pengawasan dan juga pemeriksaan atas kepatuhan para anggota BPJS Ketenagakerjaan serta pemberi kerja dalam hal pemenuhan kewajiban yang harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang jaminan sosial nasional yang berlaku di Indonesia;
- d. Membuat sebuah kesepakatan dengan beberapa fasilitas kesehatan seperti rumah sakit atau klinik mengenai besaran biaya fasilitas kesehatan yang harus mengacu pada standar biaya yang sudah ditetapkan oleh pemerintah Indonesia;
- e. Kewenangan untuk membuat atau pun menghentikan perjanjian kerja dengan beberapa fasilitas kesehatan;
- f. Memberikan sanksi berupa sanksi administratif terhadap para anggota BPJS Ketenagakerjaan atau pun para pemberi kerja yang tidak mampu memenuhi kewajiban yang dimilikinya;
- g. Melaporkan para pemberi kerja kepada lembaga-lembaga yang memiliki kewenangan terhadap ketidakpatuhannya dalam membayar sejumlah iuran yang telah ditetapkan atau pun dalam memenuhi kewajiban lain yang sudah ditentukan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. Melakukan kerjasama dengan para pihak lain yang bertujuan untuk menyelenggarakan program-program jaminan sosial.

1.5.6. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

Jaminan kesehatan telah tercantum di dalam Pasal 1 angka (1) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, yaitu :

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

BPJS Kesehatan atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan merupakan sebuah badan hukum yang telah dibentuk oleh pemerintah Indonesia guna menjalankan tugas sebagai penyelenggara jaminan sosial di bidang kesehatan untuk para warga masyarakat di wilayah negara Indonesia. BPJS Kesehatan dalam hal ini dibagi menjadi 2 (dua) kelompok untuk menggolongkan kepesertaannya. Golongan yang pertama yaitu PBI yang memiliki kepanjangan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan. BPJS Kesehatan PBI ini diberikan secara khusus untuk para warga yang dinilai tidak mampu secara materi atau bisa dibilang miskin, selain itu, BPJS Kesehatan jenis ini juga diberikan kepada orang-orang yang memiliki cacat total secara tetap serta tidak memiliki kemampuan yang baik secara finansial untuk membayar biaya pengobatannya. Jenis kepesertaan yang kedua yaitu Bukan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan, BPJS Kesehatan jenis ini akan diberikan kepada para tenaga kerja atau buruh yang telah mendapatkan gaji dari perusahaan tempatnya bekerja, selain itu, BPJS tersebut juga berlaku untuk anggota keluarga dari tenaga kerja

tersebut. BPJS jenis ini juga diberikan kepada buruh yang tidak termasuk penerima gaji dan peserta BPJS Kesehatan.¹⁴

1.5.6.1. Klaim BPJS

Klaim atau pencairan dana dari program BPJS ini bertujuan untuk mendapatkan dana yang dapat diperoleh apabila syarat-syarat untuk melakukan klaim dapat dipenuhi. Klaim ini dapat dilakukan dalam semua jenis BPJS. Dalam hal BPJS Ketenagakerjaan, terdapat beberapa macam jaminan, salah satunya adalah jaminan hari tua, untuk melakukan klaim jaminan hari tua ini, dapat dilakukan dengan cara menyiapkan kartu BPJS Ketenagakerjaan, kartu keluarga, identitas berupa KTP atau SIM, paklaring (surat keterangan yang menunjukkan jika seseorang telah berhenti bekerja), buku tabungan, foto diri yang paling baru, NPWP bagi yang memiliki saldo lebih dari 50 juta rupiah. Proses untuk melakukan klaim ini pun cukup mudah karena bisa dilakukan dengan cara daring, yaitu dengan cara melalui situs www.lapakasik.bpjsketenagakerjaan.go.id apabila telah masuk melalui situs tersebut, peserta BPJS bisa mengunggah semua dokumen yang telah disiapkan, apabila sudah diunggah, maka proses klaim telah selesai, dan tinggal menunggu pencairan dana dilakukan.¹⁵

¹⁴ Jimmy Joses Sembiring. *Op.Cit*, hlm. 245

¹⁵ Yonada Nancy, "Cara Klaim BPJS Ketenagakerjaan secara *Online* dan *Offline*", <https://tirto.id/cara-klaim-bpjs-ketenagakerjaan-secara-online-dan-offline-f5X4>, diakses pada tanggal 4 Februari 2021

Klaim jaminan jenis lain seperti jaminan kecelakaan kerja dan kematian, kurang lebih sama, syarat-syarat yang dibutuhkan hampir sama, hanya saja pada jaminan kematian, paklaring diganti dengan surat bukti kematian yang bersangkutan, baru bisa mengajukan klaim kepada BPJS. Adanya klaim secara daring juga dinilai sangat efektif, apalagi pada masa pandemi covid-19 ini, cara penggunaan situs yang mudah sangat efektif untuk melakukan klaim atau pencairan dana dari BPJS itu sendiri.

1.5.6.2. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan sosial menurut Midgley yaitu kesejahteraan sosial sebagai “*a condition or state of human well being*”, artinya kesejahteraan sosial merupakan sebuah keadaan sejahtera yang terjadi pada saat kehidupan manusia dinilai aman dan juga bahagia, hal ini dapat dicapai apabila kebutuhan dasar seperti kesehatan, tempat tinggal, gizi, pendidikan dan juga pendapatan dapat dipenuhi dengan baik.¹⁶ James Midgley juga menjelaskan bahwa ada beberapa ukuran dari kesejahteraan, ukuran-ukuran tersebut menunjukkan bagaimana sesuatu bisa dianggap sejahtera. Ukuran-ukuran tersebut antara lain :¹⁷

¹⁶ Isbandi Rukminto Adi, 2019, *Kesejahteraan Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 7

¹⁷ Miftachul Huda, 2012, *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Paradigma dan Teori)*, Samudra Biru, Yogyakarta, hlm. 7

- a. Apabila timbulnya suatu masalah sosial dapat dikelola dengan cara yang benar dan baik;
- b. Apabila semua kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan oleh masyarakat dapat dipenuhi;
- c. Apabila peluang-peluang sosial yang ada di dalam kehidupan masyarakat dapat terbuka secara lebar.

Kesejahteraan yang dapat dimiliki oleh masyarakat memiliki indikator dalam hal pencapaian kesejahteraan itu sendiri, indikator-indikator tersebut antara lain :¹⁸

- a. Kependudukan

Kependudukan adalah sebuah faktor yang sangat dibutuhkan dan perlu diperhatikan eksistensinya dalam proses pembangunan. Apabila penduduk yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya alam, maka kebutuhan hidup yang dibutuhkan untuk dirinya sendiri dan juga keluarganya akan dapat terpenuhi secara berkelanjutan.

- b. Kesehatan

Kesehatan merupakan sebuah aspek penting yang dapat mempengaruhi sebuah kualitas fisik masyarakat atau penduduk yang bersangkutan. Kesehatan di sini dapat diukur melalui angka kesakitan yang ada dan juga status gizi

¹⁸ Badan Pusat Statistik, 2019, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, Badan Pusat Statistik, Jakarta, hlm. 31-49

yang dimiliki oleh penduduk, sementara itu untuk melihat kemajuan yang didapatkan dalam upaya peningkatan dan juga status kesehatan penduduk, dapat dilihat pada penolong persalinan bayi, adanya sarana kesehatan yang memadai, dan yang terakhir jenis pengobatan yang dilakukan.

c. Pendidikan

Keberhasilan pembangunan di dalam sebuah negara tentu saja memiliki faktor utama di dalamnya, faktor tersebut adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, maka pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

d. Ketenagakerjaan

Adanya banyak penduduk yang memiliki pekerjaan dapat menunjukkan banyaknya penduduk yang dinilai mampu secara ekonomi dan finansial untuk menghasilkan banyak barang dan jasa, hal ini secara tidak langsung dapat menunjukkan jika mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya selama sehari-hari, hal ini pula menunjukkan adanya kesejahteraan di kehidupan mereka.

e. Konsumsi Rumah Tangga

Konsumsi rumah tangga dapat dijadikan indikator pencapaian kesejahteraan dengan cara melihat proporsi pengeluaran yang dikeluarkan untuk membeli makanan dan juga non-makanan.

f. Perumahan

Kualitas rumah tinggal menunjukkan tingkat kesejahteraan rumah tangga secara umum. Apabila sebuah penduduk memiliki kemampuan finansial yang tergolong rendah, maka pemenuhan kebutuhan tempat tinggalnya akan sangat terbatas, begitu pula sebaliknya.

g. Sosial lainnya

Indikator sosial lainnya dalam hal ini tidak termasuk ke dalam indikator-indikator yang sudah disebutkan di atas. Indikator tersebut yaitu adanya persentase penduduk yang melakukan perjalanan dalam hal wisata, persentase penduduk yang dapat menikmati informasi dan juga hiburan (menonton televisi, mendengarkan radio, membaca surat kabar, dan dapat mengakses internet secara bebas), persentase rumah tangga yang menguasai beberapa media informasi seperti komputer dan telepon, serta persentase rumah tangga yang membeli beras murah (raskin).

Hani Handoko juga menjelaskan mengenai aspek kesejahteraan yang dimiliki karyawan atau buruh, yaitu :¹⁹

a. Finansial Insentif

Finansial insentif dalam hal ini meliputi upah yang pantas untuk mendapatkan bagian keuntungan yang bisa didapat dari perusahaan dan juga soal kesejahteraan yang meliputi kesehatan, pemeliharaan, rekreasi (wisata), jaminan hari tua, dan lainnya.

b. Non Finansial Insentif

Non finansial insentif dalam hal ini meliputi keadaan pekerjaan yang dinilai memuaskan, keadaan tersebut meliputi tempat kerja, jam kerja, dan teman-teman saat bekerja, selain itu dapat dilihat juga dari sikap pemimpin terhadap keinginan pekerjanya, seperti adanya jaminan pekerjaan, keluhan, promosi dan juga hubungan dengan atasannya.

Faktor penghambat dari aspek sarana atau fasilitas pada umumnya adalah pengusaha enggan untuk membentuk sarana hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaannya, sehingga kalau dibentuk hanya bersifat formalitas (asal ada) sehingga sarana tersebut tidak dilaksanakan secara optimal. Para pengusaha pada umumnya berpandangan bahwa sarana

¹⁹ T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hlm. 22

hubungan industrial adalah alat bagi pekerja/buruh untuk menuntut kesejahteraan kepada pengusaha, artinya melaksanakan sarana hubungan industrial sama saja membuka peluang kepada pekerja/buruh untuk melakukan berbagai tuntutan kepada pengusaha. Sarana- sarana hubungan industrial yang dimaksud, antara lain: Peraturan Perusahaan, Peraturan Kerja Bersama, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit, dan lain-lain.

Faktor penghambat dalam penegakan hukum dari aspek masyarakat atau lingkungan bisa berasal dari pekerja/buruh bisa juga berasal dari pengusaha. Sebagai contoh faktor penghambat pengusaha adalah masih banyaknya pengusaha yang tidak bisa memahami atau menerapkan secara benar peraturan perundang-undangan terkait program kesejahteraan pekerja/buruh yang oleh sementara pengusaha dianggap sebagai beban biaya, sehingga memperlakukan pekerja sebagai alat produksi semata dan kurang menghargai bahwa mereka sebagai manusia dengan segala harkat martabatnya.

Faktor penghambat dari aspek pekerja/buruh adalah tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga mudah dipengaruhi tanpa adanya alasan yang rasional, adanya semangat kebersamaan/solidaritas pekerja/buruh yang terlalu

tinggi, dan lain-lain. Kemudian faktor penghambat dari masyarakat sekitar adalah dengan tanpa mempertimbangkan kemampuan (qualification) atau daya tampung perusahaan, masyarakat sekitar beranggapan merekalah yang harus diprioritaskan untuk diterima sebagai pekerja di perusahaan tersebut. Lalu terakhir, faktor penghambat dari aspek hukumnya adalah beberapa sistem hukum hubungan industrial yang ada tidak sesuai dengan pola hubungan industrial Pancasila dan tidak sesuai dengan pandangan hidup (way of life) bangsa Indonesia, sehingga pelaksanaannya menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian. Upaya yang harus dilakukan dalam menangani masalah tenaga kerja sangat kompleks, oleh karenanya paling tidak ada 3 (tiga) unsur yang berperan dan berupaya melakukan kegiatan secara nyata setelah memperhatikan kendala di atas.

1.6. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.²⁰ Menurut Soetandyo W Penelitian yuridis

²⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, Hlm.15

empiris merupakan suatu penelitian yang berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.²¹ Yang dimulai dengan analisis terhadap permasalahan hukum baik yang berasal dari literatur maupun peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-undang Jaminan Fidusia, peraturan pelaksanaannya dan peraturan lainnya yang terkait. Kemudian dilanjutkan dengan menggunakan data primer yang bertujuan menemukan hubungan antara beberapa gejala yang ditelaah.²²

1.6.1. Sumber Data

Dalam jenis penelitian yang digunakan data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi daei suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda) dengan didukung oleh data sekunder melalui studi dokumen-dokumen, untuk memperoleh data yang diambil dari bahan kepustakaan. Jenis bahan hukum yang digunakan adalah :

1. Bahan Hukum Primer :

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari, Norma atau kaidah dasar, Peraturan Dasar, Peraturan Perundang-undangan, Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, Yurisdiksi.²³ Bahan hukum tersebut terdiri atas :

²¹Joenadi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Preradamedia Grup, Jakarta, 2016, hlm. 150

²²Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, (Jakarta: UI-Press, 1989), Hlm. 53

²³*Ibid*, hlm. 119

- a) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial ketenagakerjaan
 - b) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 badan penyelenggara jaminan sosial
 - c) Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang system jaminan sosial nasional
2. Bahan Hukum Sekunder:

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.²⁴ Penjelasan tersebut dapat berupa:

- a. Hasil penelitian
 - b. Buku-buku teks yang membicarakan suatu atau berkaitan dengan permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertai isu hukum.
 - c. Kamus-kamushukum
 - d. Jurnal-Jurnal hukum,dan
3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, majalah, dan sebagainya.²⁵

²⁴*Ibid*, hlm. 158

²⁵Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet3, (Jakarta: UI-Press, 1986), Hlm. 53

1.6.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian proposal skripsi ini diperoleh dengan cara:

1. Observasi Di Lapangan

Suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diteliti di BPJS Ketenagakerjaan Banyuwangi dan Dinas Tenaga kerja Kabupaten Banyuwangi. Observasi yang dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan mengenai pelaksanaan yang ada dilapangan secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh pewawancara dan terwawancara untuk memperoleh informasi yang lengkap, dalam penelitian ini, penulis memilih untuk mewawancarai staff bidang umum Badan penyelenggara Jaminan Sosial Banyuwang dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banyuwangi.

3. StudiPustaka/Dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.²⁶ Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian keperustakaan yang bersumber

²⁶Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, Hlm. 68

dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.²⁷

1.6.3. Metode Analisis Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa metode analisis data kualitatif, yaitu penelitian yang menekankan kepada data-data yang diperoleh penulis dari buku-buku, artikel, jurnal ilmiah dan perundang-undangan.

1.6.4. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kabupaten Banyuwangi.

Waktu penelitian ini adalah 6 (Enam) bulan, dimulai dari bulan Desember 2021 sampai bulan Mei 2021. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Mei pada tanggal 4 di minggu pertama, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), acc judul, permohonan surat ke Instansi, pencarian data, bimbingan penelitian, penulisan penelitian.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Proposal skripsi dengan judul **“EFEKTIVITAS PELAKSANAAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DI**

²⁷Zainuddin Ali, *Op.Cit*, Hlm. 107

BANYUWANGI (Studi Kasus di BPJS Banyuwangi)” Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi IV (empat) bab, sebagaimana diuraikan secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini,

Bab Pertama, adalah sebagai bab pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Pendahuluan ini merupakan dasar pijakan untuk melangkah kebab selanjutnya, pendahuluan ini ditulis dengan maksud sebagai pengantar untuk memudahkan pembaca agar mengerti garis besar permasalahan dalam proposal skripsi ini, Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris

Bab Kedua membahas dari rumusan masalah yang pertama mengenai faktor apa yang menjadi penyebab banyaknya perusahaan hanya mendaftarkan sebagian program BPJS bagi tenaga kerja. Dalam sub bab pertama membahas mengenai faktor-faktor perusahaan yang tidak mendaftarkan program BPJS secara lengkap, dan sub bab kedua membahas akibat hukum bagi perusahaan jika hanya mendaftarkan pada beberapa jaminan saja.

Bab Ketiga membahas dari rumusan masalah kedua mengenai efektivitas pelaksanaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Banyuwangi. Sub bab satu membahas tentang prosedur pelaksanaan BPJS sebagai upaya dalam mensejahterahkan tenaga kerja, dan sub bab ke dua analisa mengenai pelaksanaan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja yang menggunakan BPJS di Banyuwangi.

Bab Keempat merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan permasalahan dalam skripsi dan juga saran untuk permasalahan dalam skripsi.

BAB II

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB PERUSAHAAN MENDAFTARKAN BPJS SECARA TIDAK LENGKAP BAGI TENAGA KERJA

2.1 Faktor-Faktor Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Program BPJS Secara Lengkap Bagi Tenaga Kerja

Pada saat ini ditengah pandemi yang membuat lapangan pekerjaan semakin sulit, dimukan fakta dilapangan yang menjelaskan bahwa masih banyak tenaga kerja yang belum menerima hak-hak sebaga tenaga kerja. Bukan hanya dengan upah saja yang harus diberikan oleh perusahaan namun juga hak-hak yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang badan penyelenggara jaminan social ketenagakerjaan. Hak-hak yang harus diterima oleh tenaga kerja selain upah yang sesuai yaitu penjaminan tenaga kerja dengan mendaftarkan tenaga kerjanya kedalam asuransi untuk tenaga kerja. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu jaminan atas kesehatan dan keselamatan bekerja yang dipelopori oleh pemerintah. Namun dalam realitanya di Kabupaten Banyuwangi masih terdapat ±2000 perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Hal tersebut disebabkan oleh enggannya para pelaku usaha untuk mengeluarkan dana lebih untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan hingga masalah internal perusahaan tersebut. Tanggung jawab perusahaan yang secara klasik