

IMPLEMINTASI PROGRAM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KEPADA PERUSAHAAN YANG MEMPEKERJAKAN PEGAWAINYA

Endang Irawati

Alumni Fakultas Hukum Universitas Panca Marga Probolinggo

Edy Sumarno

Fakultas Hukum, Universitas Panca Marga Probolinggo

Jl. Yos Sudarso, No.107, Pabean, Dringu, Probolinggo, Jawa Timur 67271

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perusahaan bisa mengikutkan karyawannya kepada program BPJS Ketenagakerjaan dalam ketentuannya dan seberapa banyak manfaat yang dapat diberikan oleh program BPJS kepada karyawan di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Terhadap program BPJS sebagai hak karyawan, perusahaan wajib mengikutsertakan karyawan dalam BPJS dan terus berjalan, terlaksana tanpa memilah milah stautus dan kedudukan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut hendaknya bekerja dengan baik, meliputi kedisiplinannya, tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga, selama bekerja di perusahaan tersebut yang bersangkutan dapat menikmati hasil jerih payahnya, berupa gaji dan tunjangan hari tuanya bersama keluarganya, Jaminan program BPJS sebagai sarana yang bisa digunakan apabila ada keadaan yang mungkin terjadi bila dirinya sakit, masa tua dan lain-lain..

Kata Kunci : BPJS, Perusahaan, Tenaga Kerja

A. Latar Belakang

Masa Reformasi membawa perubahan yang besar bagi bangsa Indonesia, terutama di bidang hukum, yakni tatanan hukum mengalami perubahan, termasuk juga di bidang ketenagakerjaan. Perubahan itu tampak dengan adanya perubahan peraturan perundang-undangan. Ada tiga undang-undang yang sangat berpengaruh terhadap kondisi ketenagakerjaan Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasca reformasi ini telah terjadi perubahan mendasar pengaturan serikat pekerja/buruh. Sebelumnya serikat pekerja hanya satu, yaitu SPSI, sekarang bebas di satu perusahaan dapat membentuk serikat pekerja/buruh lebih dari satu. Sayangnya kita belum siap untuk melakukan peningkatan kualitas, hanya mengejar kuantitas belaka. Supaya terjadi peningkatan kualitas serikat pekerja/ buruh pasca reformasi ini harus tercipta iklim demokratis yang terbuka di setiap perusahaan. Terlebih lagi adanya regulasi yang mendukung terealisasinya fungsi serikat pekerja/buruh dan manajemen terbuka sangat dinantikan oleh pekerja.

Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditujukan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini belum menunjukkan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.

Iuran jamsostek seratus persen berasal dari pekerja. Sudah seharusnya prioritas utama keuntungannya adalah untuk kesejahteraan pekerja. Sayangnya masih jauh dari kenyataan. Pengelolaan kekayaan PT Jamsostek sangat memungkinkan untuk disalahgunakan oleh pihak tertentu. Untuk itulah pasca reformasi ini, sangat dibutuhkan suatu keberanian untuk merombak keberadaan monopoli pengelolaan jamsostek oleh PT Jamsostek.

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan jurnal ini sengaja penulis fokus membatasi dengan pada permasalahan seperti dibawah ini :

1. Bagaimanakah perusahaan bisa mengikutkan Karyawannya kepada program BPJS Ketenagakerjaan dalam ketentuannya ?
2. Seberapa banyak manfaat yang dapat diberikan oleh program BPJS kepada karyawan di perusahaan tersebut, sekaligus kepada perusahaan yang mengikutkan program BPJS bagi karyawannya ?

C. Pembahasan

a. Pengertian azas umum

ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), adalah : segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah : Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah : Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun

untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari pada pekerja/buruh.

b. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Abdul Khahim menguraikan pengertian Hukum ketenagakerjaan adalah : hukum yang mengatur tentang tenaga kerja (12 : 2003)

Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Keberadaan Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang Undang

Nomor 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu

Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun

norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa (Soepomo : 1 : 1985)

Menurut Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.² Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (2 : 1985)

Lebih lanjut Soepomo menjelaskan pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu

- a. adanya peraturan,
- b. bekerja pada orang lain, dan
- c. upah. (3 : 1985)

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan UU No. 10 Tahun 2004), yaitu

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang
3. Peraturan Pemerintah
4. Peraturan Presiden;
5. Peraturan Daerah.
6. Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan.

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang

lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Selanjutnya penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Pengertian hukum perburuhan menurut Molenaar, Levenbach, dan Iman Soepomo, kesemuanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sebelumnya telah disebutkan bahwa tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian, dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang

Jurnal IUS Vol.VI No.02 September 2018
hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara .negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan bidang hukum Perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan). Istilah buruh dapat disebut juga dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja. Buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subjek hukum yang melakukan hubungan hukum. Hukum perburuhan mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja. Hukum kepegawaian mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh negara dengan pegawai/pegawai negeri.

Penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan adalah kurang tepat karena isi yang terkandung di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu. Sama sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran.

Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur

tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal meskipun mengatur juga tentang pengangguran.

Penamaan mata kuliah ini dengan nama Hukum ketenagakerjaan adalah tidak tepat karena materi yang dipelajari hanya sebatas hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu. Sama sekali tidak mempelajari tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran.

Oleh karena itu, sebaiknya penamaan mata kuliah ini dengan nama hukum ketenagakerjaan diubah namanya menjadi mata kuliah hukum perburuhan yang lebih mengkhususkan pada bidang hubungan hukum antara buruh dengan majikan saja.

c. Hakekat Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan

Jurnal IUS Vol.VI No.02 September 2018
pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dengan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*). Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses

produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apa pun tergantung dari kehendak majikan.

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Menurut Rajagukguk memberikan uraian penjelasan bahwa :

“buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan. (2000 : 3)

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum. provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan

Jurnal IUS Vol.VI No.02 September 2018
enggan untuk meningkatkan atau
menaikkan upah pekerja meskipun terjadi
peningkatan hasil produksi dengan dalih
bahwa takut diprotes oleh perusahaan-
perusahaan lain yang sejenis.

Secara sosial ekonomis kedudukan
buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang
yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari
itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain.
Majikan inilah yang pada dasarnya
menentukan syarat-syarat kerja.

Mengingat kedudukan pekerja yang
lebih rendah daripada majikan maka perlu
adanya campur tangan pemerintah untuk
memberikan perlindungan hukumnya.
Perlindungan hukum menurut Philipus,
yakni,

"Selalu berkaitan dengan kekuasaan.
Ada dua kekuasaan yang selalu
menjadi perhatian, yakni kekuasaan
pemerintah dan kekuasaan ekonomi.
Dalam hubungan dengan kekuasaan
pemerintah, permasalahan
perlindungan hukum bagi rakyat
(yang diperintah), terhadap
pemerintah (yang memerintah).
Dalam hubungan dengan kekuasaan
ekonomi, permasalahan perlindungan
hukum adalah perlindungan bagi si
lemah (ekonomi) terhadap si kuat
(ekonomi), misalnya perlindungan
bagi pekerja terhadap
pengusaha".(1994 : 5)

Perlindungan hukum bagi buruh sangat
kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh
Zainal Asikin, yaitu

"Perlindungan hukum dari kekuasaan
majikan terlaksana apabila peraturan
perundang-undangan dalam bidang
perburuhan yang mengharuskan atau
memaksa majikan bertindak seperti dalam
perundang-undangan tersebut benar-benar
dilaksanakan semua pihak karena
keberlakuan hukum tidak dapat diukur
secara yuridis saja, tetapi diukur secara
sosiologis dan filosofis." (1993 : 5)

Bruggink membagi keberlakuan
hukum menjadi tiga, yaitu :
"Keberlakuan Keberlakuan normatif, dan
keberlakuan evaluatif/material.
Keberlakuan faktual, yaitu kaidah dipatuhi
oleh para warga masyarakat/efektif kaidah
diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat
hukum, keberlakuan normatif yaitu kaidah
cocok dalam sistem hukum hierarkis,
keberlakuan evaluatif, yaitu secara empiris
kaidah tampak diterima, secara filosofis
kaidah memenuhi mewajibkan karena
isinya." (1996 : 157)

d. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian mengenai hakikat
hukum ketenagakerjaan di
atas maka menjadi dasar dalam pemberian
perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian
perlindungan hukum bagi pekerjamenurut

Jurnal IUS Vol.VI No.02 September 2018
Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. bidang hubungan kerja;
3. bidang kesehatan kerja;
4. bidang keamanan kerja;
5. bidangjaminansosial buruh.(1985 ; 5)

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh

pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

6. Kewajiban Perusahaan Mengikutsertakan Karyawannya Pada Program BPJS Ketenagakerjaan.

a. Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap

Jurnal IUS Vol.VI No.02 September 2018
tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945. Di samping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil, maupun spiritual.

Berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif. Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja buruh berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif, sebagaimana dalam ayat (1). Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 101 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, ya ilu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuh- kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Pembentukan koperasi sebagaimana maksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk fogram Jaminan Tenaga Kerja yang dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila di dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya sebesar 1 (satu) juta rupiah untuk setiap bulannya.

Adapun pada dasarnya Program Jaminan Tenaga Kerja ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang

Jurnal IUS Vol.VI No.02 September 2018 relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan hal di atas, program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) mempunyai landasan yang berisikan dasar pertimbangan bahwa pada tanggal 17 Februari 1992, telah dikeluarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tersebut diundangkan dalam Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14 dan penjelasannya diumumkan dalam Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468

Adapun pertimbangan dari dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tersebut antara lain dengan adanya pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual guna memberikan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur pelaksanaan jaminan sosial

tenaga kerja. Dasar-dasar hukum program jaminan sosial tenaga kerja berlandaskan pada :

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari
3. Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun Nomor).
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918).
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 32 01).

b. Rang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1)

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;

- c. Jaminanharitua; keselamatan tenaga kerja merupakan
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.tanggung jawab pengusaha, sehingga

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengal jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan d kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dipi untukkan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, scilil saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibalkn berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-resiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik nimpun mental, diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan

keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja diatur di dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja dan yang termasuk kategori tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakan Kerja ialah : a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak; b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan; c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu kecelakaan yang terjadi berhungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Dari ketentuan itu dapat dijabarkan bahwa ruang lingkup JKK meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja apabila mengalami kecelakaan pada saat perjalanan menuju tempat kerja, di tempat kerja, atau

Jurnal IUS Vol.VI No.02 September 2018
perjalanan dari tempat kerja. Sakit akibat
kerja apabila timbulnya penyakit setelah
pekerja menjalankan pekerjaan relatif
dalam jangka waktu yang lama.

Jaminan kecelakaan kerja
memberikan jaminan perawatan medis,
tunjangan cacat, dan tunjangan kematian
dalam hal peserta mengalami kecelakaan
atau sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja
yang terjadi saat hubungan kerja meliputi
kecelakaan di tempat kerja dan kecelakaan
di jalan pada waktu pekerja berangkat ke
tempat kerja dan pulang dari tempat kerja.

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan ketentuan Pasal 99
Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003,
setiap pekerja berhak untuk memperoleh
jaminan sosial tenaga kerja.
Pelaksanaannya diatur sesuai dengan
peraturan perundang-undangan yang
berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah
Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992
tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
(Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja
yang diatur dalam Undang Undang
Nomor 3 Tahun 1992 merupakan hak
setiap tenaga kerja yang sekaligus
merupakan kewajiban dari majikan.

2. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat
Tahun 1992 ruang lingkup program
Jamsostek meliputi :

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;

c. Jaminan hari tua;

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Sedangkan bagi Perusahaan adanya jaminan
ini akan menguntungkan bagi perusahaan
dengan penanganan lembaga Jamsostek ini,
sekaligus dapat meringankan beban
perusahaan apabila terjadi claim bagi
karyawannya.

Saran - saran

1. Terhadap program BPJS sebagai hak
karyawan, perusahaan wajib
mengikutsertakan karyawan dalam
BPJS dan terus berjalan, terlaksana
tanpa memilah milah stautus dan
kedudukan karyawan dalam
perusahaan.

2. Karyawan yang bekerja
diperusahaan tersebut hendaknya
bekerja dengan baik, meliputi
kedisiplinannya, tanggung
jawabnya dalam melaksanakan
perkerjaannya sehingga, selama
bekerja di perusahaan tersebut yang
bersangkutan dapat menikmati hasil
jerih payahnya, berupa gaji dan
tunjangan hari tuanya bersama
keluarganya, Jaminan program
BPJS sebagai sarana yang bisa
digunakan apabila-Undang Nomor 3
yang mungkin terjadi bila dirinya
sakit, masa tua dan lain-lain.

Daftar Pustaka

Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: CitraAdityaBakti.

Aloysius Uwiyono. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Disertasi. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

A. Masyhur Effendi. 1994. *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Asikin, Zaenal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Asri Wijayanti. 1998. *Telaah terhadap Pasal 6 Permenaker No. Per-02/Men/ 1993 tentang Wajib Daftar KKWT*. Hasil Penelitian. Untag 45 Surabaya.

----- .2000. *Perjanjian Kerja sebagai Pencerminan Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi Buruh Migran Wanita Indonesia*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.

----- . 2002. *Perjanjian Kerja sebagai Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi TKI: Studi Kasus di Malaysia, Humanika, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora Untag 45 Surabaya*. Volume 6 Nomor 02 Tahun 2002, Surabaya.

Bellefroid, J.H.P. *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland*. Dekker & Van de Vegt, Nijmegen. Bruggink, JJH. 1996. *Alih Bahasa, Arief Sidharta. Refleksi tentang Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Candra Suwondo. 2004. *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.

Cosmas Batubara. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia-Aspek Politik dari*

Perubahan Aturan di Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribuan, Disertasi, dalam Kompas, 23 Agustus 2002. dalam Kompas Senin, 31 Desember 2001.

Furqon, Karim. *Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja*. Suara Merdeka 22 Desember 2001.

Frans Magnis Suseno. 1999. *Etika, Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.