

# JURNAL

## PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA GARDENA DEPARTMENT STORE DAN SUPERMARKET DI KOTA YOGYAKARTA



Diajukan oleh :  
**HERALDI ABIYOGA**

**NPM** : 120511031  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Program Kekhususan** : Hukum Ekonomi dan Bisnis

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2017**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA GARDENA DEPARTMENT STORE DAN SUPERMARKET DI KOTA YOGYAKARTA



Diajukan oleh :

**Heraldi Abiyoga**

**NPM : 120511031**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing**  
**Pada tanggal 17 Januari 2017**  
**Dosen Pembimbing**

**N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum**

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Hukum**  
**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**FX. Endro Susilo, SH., LLM**

## JURNAL

### PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA GARDENA DEPARTMENT STORE DAN SUPERMARKET DI KOTA YOGYAKARTA

Penulis : Heraldi Abiyoga  
Fakultas Hukum, Universitas Atmajaya Yogyakarta  
[heherall@gmail.com](mailto:heherall@gmail.com)

#### *Abstract*

*This research, entitled “The implementation of the BPJS Employment on workers in Gardena Department stores and supermarkets”. Labor rights are to be protected. Since the enactment of Act No. 24 of 2011 about BPJS that replaced the Security Act No. 23 of 1992 about Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Labor workforce already protected and guaranteed by the State. The research was implemented due to the existence of the Law Number 24 of 2011 about BPJS in Gardena Department stores and supermarkets, are expected from this research to find out how the implementation of social security protection in Gardena Department stores and supermarkets.*

*This research conducted directly in the communities the primary data used in the study of the law this is data obtained directly from respondents, secondary data in legal research is a study of librarianship or literature commonly referred to as legal materials*

*The conclusions of this thesis namely implementation , information obtained by the worker less complete and clearly showed that the Employment does not run the BPJS article 10 subparagraph g i.e BPJS authorities provide information about Social Security organisers to participants and the community These workers only get information on social security only from corporate party i.e HRD Manager.*

**Keywords:** *BPJS Employment, Social Security Protection, Gardena Department Store and Supermarket*

#### 1. PENDAHULUAN

##### **Latar Belakang**

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni dapat dibuat oleh penguasa yang berwenang, norma hukum dapat berupa norma hukum tertulis dan norma hukum tidak tertulis. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga

kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga<sup>1</sup>. Pekerja adalah

---

<sup>1</sup> H. Manulang Sendjun, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta., Jakarta, hlm. 3.

setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam menyelenggarakan kegiatannya pekerja selalu berhadapan dengan resiko dan tanggung jawab yang besar maka dari itu Negara memberikan jaminan pada pekerja dilindungi oleh jaminan sosial yang dulu dikenal dengan nama jamsostek, dalam menjalankan jaminan sosial maka dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS, BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Dengan diberikannya jaminan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tenaga kerja juga diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pasal 28D ayat 2 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Lebih rinci diatur dalam Pasal 34 ayat 2 yang berisi bahwa negara mengembangkan jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 menyatakan jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Jaminan sosial tenaga kerja ialah jaminan yang menjadi hak

tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua, meninggal dunia dan mengganggur, dalam perkembangannya jaminan sosial atas tenaga kerja meliputi :

1. Jaminan Hari Tua
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Kematian
4. Jaminan Pensiun

Pemberian hak kepada keluarga pekerja/buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan apabila ada anggota keluarga pekerja/buruh mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lain seperti hamil/melahirkan. Selain itu kepada keluarga pekerja/buruh juga diberikan santunan kematian dan biaya pemakaman bila pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>2</sup> Program BPJS ketenagakerjaan sangat penting bagi para pekerja dan harus dilakukan bagi para pengusaha untuk menunjang jaminan sosial bagi pekerja, maka dari itu banyaknya protes dari pekerja maupun serikat pekerja atas program BPJS yang tidak dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan tertentu. Mengingat ada pekerja tetap dan pekerja tidak tetap

---

<sup>2</sup> Maimun, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, cetakan ke – 1, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, hlm 86

dalam tiap perusahaan. Perlu adanya penekanan pembiayaan BPJS agar terjangkau bagi para pekerja dan perusahaan.

penyelesaiannya, Untuk mengkaji hal-hal tersebut diatas maka dilakukan penelitian di lokasi adalah Gardena Department Store

Peneliti akan meneliti pelaksanaan program BPJS pada perusahaan swasta di Kota Yogyakarta dan hambatan-hambatan pada pelaksanaan BPJS serta upaya & Supermarket, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kebutuhan rumah tangga.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Tinjauan Tentang BPJS Ketenagakerjaan**

#### **a. Pengertian BPJS**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Masyarakat Indonesia masih kebingungan dan sulit membedakan antara Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dengan BPJS Kesehatan. Tak jarang, masyarakat memandang bahwa keduanya adalah sama.

Pada dasarnya, BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek (Persero). Tugasnya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, baik mereka yang bekerja secara informal maupun yang nonformal.

Sementara BPJS Kesehatan merupakan transformasi dari PT Asuransi Kesehatan (Askes) (Persero). Tugas BPJS Kesehatan memberikan perlindungan kesehatan secara mendasar bagi seluruh rakyat Indonesia, tanpa terkecuali. Di sini lah letak dasar perbedaan antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun, keduanya sama-sama dilahirkan melalui UU tentang BPJS.

Hanya saja, BPJS Kesehatan sudah beroperasi terlebih dahulu, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan beroperasi pada 1 Juli 2015.

Mengutip laman BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Minggu (19/4/2015), terungkap dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, BPJS Kesehatan memberikan perlindungan sesuai dengan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap.

Sementara itu, fungsi dan tugas BPJS Ketenagakerjaan melingkupi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP). Setelah bertransformasi dari Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah memang menambah satu program, yakni Jaminan Pensiun (JP).Kendati demikian, keduanya memiliki kesamaan. Salah satu kesamaan dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ini ialah keduanya sama-sama mengenakan iuran kepada masyarakat dan tenaga kerja Indonesia. Namun, pengenaan iuran ini akan disesuaikan dengan peraturan

yang berlaku tentang BPJS.<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan Kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

BPJS Ketenagakerjaan menurut UU BPJS berfungsi menyelenggarakan 4 program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Menurut UU SJSN program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Program jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, untuk

mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun ini diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti.

Program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.<sup>4</sup>

#### **b. Manfaat BPJS Ketenagakerjaan**

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimana peraturan ini merupakan payung bagi peraturan baru yaitu Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2001 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bantuan santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Ketentuan jaminan sosial tenaga kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jaminan sosial merupakan hak tenaga kerja dan

---

<sup>3</sup><http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/1253/Ini-Beda-BPJS-Ketenagakerjaan-&-BPJS-Kesehatan.html> diakses pada tanggal 4 April 2016

---

<sup>4</sup><http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/268> diakses 4 April 2016

merupakan kewajiban pengusaha untuk menyertakan pekerjaannya.

Perusahaan yang dimaksud adalah setiap bentuk badan usaha yang memperkerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara. Demikian pula usaha sosial dan usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan memperkerjakan tenaga kerja.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 meliputi:

1. Jaminan kecelakaan kerja;
2. Jaminan kematian;
3. Jaminan hari tua, dan
4. Jaminan pemeliharaan kerja

Ruang lingkup program ini mengalami sedikit perubahan pada peraturan yang baru, yaitu pada peraturan Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menjadi dua, meliputi:

1. BPJS Ketenagakerjaan  
Menanggulangi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua
2. BPJS Kesehatan  
Menanggulangi program jaminan pemeliharaan kesehatan

Menurut Cheesman, manfaat dari jaminan sosial meliputi manfaat ketika terjadi cacat akibat kecelakaan kerja, manfaat bagi anggota keluarga ketika pekerja meninggal dunia, manfaat ketika pensiun serta dalam perawatan medis dan rumah sakit. Penjelasan program-program-program BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Jaminan Hari Tua

Program jaminan hari tua (JHT) merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama jika penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti meninggal dunia, cacat total tetap atau telah mencapai usia pensiun (55 tahun).<sup>5</sup>

## 2. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja, sebagai salah satu jenis resiko kerja, sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apa pun. Akibat dari kecelakaan kerja bermacam-macam, mulai dari luka ringan, luka parah, cacat sebagian, cacat fungsi, cacat total, bahkan meninggal dunia. Memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha melalui pengalihan resiko kepada BPJS Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Jaminan Kecelakaan kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pulang melalui jalan yang biasa atau wajar dilewati.

## 3. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian (JK) diperuntukkan bagi ahli waris

<sup>5</sup> Tim Visi Yustisia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosialn dari BPJS Ketenagakerjaan : Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, Transmedia Pustaka, Jakarta, hlm 6

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm 6

tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. JK Diperlukan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan.<sup>7</sup>

#### 4. Jaminan Pensiun

Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai secara periodik dalam jangka panjang guna menghadapi risiko hari tua, cacat, dan kematian.<sup>8</sup>Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.<sup>9</sup>

#### **Pemberian Sanksi Bagi Pemberi Kerja Yang Tidak Mengikutsertakan Pkerjanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan**

##### a. Teguran tertulis

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, sanksi berupa teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali

masing-masing untuk jangka waktu paling la 10 (sepuluh) hari kerja dan teguran tertulis tersebut akan diberikan langsung oleh BPJS

##### b. Denda

Pengaturan sanksi denda diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial mengatur bahwa sanksi denda akan diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir. Hasil dari denda yang telah dibayarkan akan menjadi pendapat lain dana jaminan sosial. Dalam hal pengenaan sanksi denda akan dikenai langsung oleh BPJS.

##### c. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu

Berbeda dengan sanksi-sanksi sebelumnya, sanksi untuk tidak mendapatkan pelayanan public tertentu dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota atas permintaan dari BPJS. Sanksi ini yang dikenai kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara meliputi perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin memperkerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau izin mendirikan bangunan (IMB). Sedangkan pengenaan sanksi ini untuk setiap orang selain pemberi kerja dan pekerja yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program jaminan sosial meliputi izin

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm 12

<sup>8</sup> Santanoe Kertonegoro, 1987, Jaminan Sosial Prinsip Dan Pelaksanaannya Di Indonesia, cetakan kedua, PT Mutiara Sumber Widya, hlm 44

<sup>9</sup><http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun.html> diakses pada tanggal 22 September 2016



mendirikan bangunan (IMB), surat izin mengemudi (SIM), sertifikat tanah, paspor atau surat tanda nomor kendaraan (STNK).

### **Ketenagakerjaan**

Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai majikan, atau pengusaha.<sup>10</sup> Ketenagakerjaan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Subyek dari ketenagakerjaan adalah tenaga kerja, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian tenaga kerja adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan Selama tenaga kerja melakukan suatu pekerjaannya. Bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh yang bekerja kepada pemberi kerja atau perusahaan, pasti membutuhkan perlindungan agar mereka mendapatkan jaminan atas hak-hak mereka.

Menurut Mr.N.E.H van Esveld Hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan olehswapekerja yang melakukan pekerjaan atas

tanggung jawab dan risiko sendiri.<sup>11</sup> Menurut PayamanSimanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut PayamanSimanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

- a. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab risiko sendiri);
- b. Kerja yang dilakukan orang lain atau dasar kesukarelaan;
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi atau perkumpulan.<sup>12</sup>

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan menurut Manulang ialah:

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa.

Pengertian dari pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuklain. Sedangkan Perusahaan adalah setiap bentuk usaha

---

<sup>10</sup>Ibid, hlm 1.

---

<sup>11</sup>Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Katernagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 3.

<sup>12</sup>Ibid, hlm 2

yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **Hakikat dan 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.

#### **a) Hakikat Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Dalam pasal 5 dan pasal 6 UU No. 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.

Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis adalah tidak bebas. Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antar buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*). Majikan sering menganggap bahwa buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Majikan adalah pemilik dari perusahaan itu,

sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya, majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya.

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh tidak bebas. sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah.

#### **b) Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan diatas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo ada lima bidang hukum perburuhan, yaitu

1. Bidang pengerahan/penempatan pekerja;
2. Bidang hubungan kerja;
3. Bidang kesehatan kerja;
4. Bidang keamanan kerja;
5. Bidang jaminan sosial/buruh.

## **2. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan metode penelitian empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang dilakukan/berfokus pada fakta sosial. Penelitian ini dilakukan secara

langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang didukung dengan data sekunder terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunde.r.

Bahan hukum primer diperoleh dari hukum positif Indonesia yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku seerta bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan obyek penelitian yakni Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bahan hukum sekunder berupa literatur, asas hukum, hasil penelitian, surat kabar dan internet.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana Pasal 10 huruf g Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan, bahwa BPJS bertugas untuk memberi informasi mengenai penyelenggaraan Jaminan Sosial kepada Peserta dan Masyarakat, narasumber mengatakan bahwa telah mengikuti semua sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Dalam pasal 10 huruf (g) menyatakan bahwa BPJS berwenang memberikan informasi

mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat. Sudah sesuai dengan pendapat narasumber karena pihak Gardena selalu mendapatkan informasi atau berita terbaru dari BPJS Ketenagakerjaan baik melalui email, fax ataupun surat. Dalam realitanya pekerja masih bingung untuk mencairkan BPJS Ketenagakerjaan Menurut hemat penulis, pendapat narasumber tentang kategori kelas yang diikutkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan pendapat narasumber dari pihak BPJS dan dalam undang-undang tidak terdapat penggolongan yang dimaksudkan oleh narasumber dari pihak Perusahaan.

Perlindungan tenaga kerja yang diberikan oleh BPJS terdapat kesesuaian dan ketidaksesuaian dengan perlindungan tenaga kerja yang diutarakan oleh Soepomo dan Asikin yaitu sebagai berikut:

- Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dengan bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya, konsep ini sudah dilaksanakan oleh pemberi kerja dalam bentuk pemberian upah sesuai UMR Kota Yogyakarta dan Tunjangan tambahan yaitu uang lembur, THR, dan Tunjangan beras.
- Perlindungan sosial, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, dalam konsep ini pemberi kerja sudah memberikan jaminan kesehatan kerja kepada pekerja, namun untuk kebebasan berserikat dan

perlindungan hak untuk organisasi tidak ditemukan informasi yang jelas terkait keberadaan serikat pekerja di Gardena Department Store dan Department. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja, dalam konsep ini pemberi kerja telah memberikan keaman dan keselamatan kerja dalam bentuk kelengkapan APD, APD sendiri adalah Alat Pelindung Diri yaitu Kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekelilingnya.

Sesuai data kuisioner yang telah diisi oleh 30 pekerja terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan pendapat narasumber dari Gardena Department Store, persamaan pertama pekerja telah memegang kartu BPJS Ketenagakerjaan, kartu tersebut adalah tanda bukti keikutsertakan dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan oleh Perusahaan dikarenakan sifatnya wajib. Persamaan Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja seluruh biayanya di tanggung oleh perusahaan lalu kuitansi-kuitansi dari biaya pengobatan tersebut di kumpulkan, lalu biaya yang keluar dari perusahaan ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan cara pengklaiman. Perbedaan terdapat dalam pengetahuan pekerja tentang BPJS, tidak semua pekerja memahami betul tata cara penggunaan BPJS Ketenagakerjaan, berbeda dengan pernyataan narasumber dari

Gardena bahwa pekerja telah mendapatkan pembinaan dan pemberitahuan bila ada informasi dari BPJS Ketenagakerjaan dikhususkan kepada HRD sementara pekerja hanya mendapatkan informasi dari HRD saja, informasi yang disampaikan oleh HRD belum bisa membantu pekerja untuk mengetahui info yang disampaikan dari BPJS Ketenagakerjaan, dalam realitanya pekerja belum mengetahui program-program yang diikutkan perusahaan dalam BPJS Ketenagakerjaan

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan pada Pekerja di Gardena Department Store dan Supermarket sudah terlaksana dan telah menjalankan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan yang diikuti. Tetapi selama ini Gardena Department Store dan Supermarket memberi informasi kurang lengkap dan tidak jelas mengenai BPJS Ketenagakerjaan. Sementara pihak BPJS Ketenagakerjaan belum melaksanakan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu pasal 10 huruf g BPJS berwenang

memberikan informasi mengenai penyelenggara Jaminanan Sosial kepada Peserta dan Masyarakat. Selama ini pekerja hanya mendapatkan informasi mengenai Jaminan Sosial hanya dari pihak perusahaan yaitu Manager HRD. Pihak dari BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan pembinaan kepada seluruh pekerja di Gardena Department Store dan Supermarket, terdaot perbedaan pendapat antara pihak BPJS dengan HRD Gardena, Pihak Gardena beranggapan bahwa dimasukkan dalam golongan 2 semesntara BPJS tidak pernah menggolongkan kepesertaan anggotanya. Saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan seharusnya melakukan sosialisasi dengan mengundang BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan, sehingga BPJS bukan hanya formalitas pemberi kerja agar terhindar dari sanksi administratif.
2. Seyogyanya BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi secara berkala yang lebih mendalam tentang program-program yang diselenggarakan sehingga diharapkan pemberi kerja dan serta dapat menyadari manfaat yang diperoleh dari kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Selain sosialisai mengenai BPJS ketenagakerjaan pemberian sosialisasi juga memberikan penekasan antara

perbedaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, sehingga pemberi kerja dan pekerja mengetahui dan memahami bahwa BPJS Ketenagakerjaan berbeda dengan BPJS Kesehatan.

## 5. REFERENSI

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Departemen Pendidikan Nasional, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Eko Wahyudi dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.

H. Manulang Sendjun, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta., Jakarta.

H. Manulang Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Cipta Karya, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pradnaya Paramita, Jakarta.

Nurdin Usman, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sentanoe Kertonegoro, 1987, *Jaminan Sosial Prinsip Dan*

- Pelaksanaannya Di Indonesia*, PT Mutiara Sumber Widya, Jakarta.
- Tim Visi Yustisia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan : Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, Transmedia Pustaka, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14 Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Sekretariat Negara Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Sekretariat Negara Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Sekretariat Negara Jakarta.
- Albertus Novian Permana, 2013, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) bagi Pekerja di PT. Bengawan Cable Vison Di Surakarta*. Jawa Tengah, Skripsi, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Prisilia Rieska Pratiwi Layan, 2012 *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Harian Lepas pada perusahaan First Resources Limited PT. Limpah Sejahtera di Kalimantan Barat*, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Tutut Indargo, 2014, *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja yang Tidak Terdaftar dalam Program BPJS Ketenagakerjaan di Furniture Anak Yogyakarta*, Tutut Indargo, 110510706, Program Sarjana Fakultas Hukum, Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-JaminanPensiun.html> diakses 15 Maret 2016.
- <http://digilib.unila.ac.id/4718/11/BAB%20II.pdf>, diakses 30 Maret 2016
- <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/1253/Ini-Beda-BPJS-Ketenagakerjaan-&->

BPJS-Kesehatan.html

diakses 4 April 2016

[http://www.jamsosindonesia.com/  
cetak/printout/268](http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/268) diakses 4  
April

2016<http://kbbi.web.id/kerja>  
diakses 4 April 2016

[https://gudeg.net/direktori/427/gar  
dena-department-store-&-  
supermarket-yogyakarta.html](https://gudeg.net/direktori/427/gar<br/>dena-department-store-&-<br/>supermarket-yogyakarta.html)  
diakses 27 September 2016

