

JURNAL HUKUM

**PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN
BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**



Diajukan oleh:

Anneke Najoan

N P M : 130511138
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL HUKUM

**PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN
BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**



Diajukan oleh:

Anneke Najoan

N P M : 130511138
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing
pada tanggal 23 Januari 2020**

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "N. Budi Arianto Wijaya".

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

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S.H., M.Hum

**PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN
BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS**

Anneke Najoan

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

email: srannekenajoan@gmail.com

Abstract

The title of this research is "The Implementation of Employee Social Security for Workers within Certain Time Working Agreements at Stella Maris Hospital of Makassar". This research aims to determine the implementation of employee social security for workers within certain time working agreements at Stella Maris Hospital of Makassar. This type of research is an empirical legal research through which the primary data (interviews) were obtained directly from respondents and informants supported by the secondary data. Qualitative descriptive methods were used to analyze the data through inductive thinking processes. The results of research and data analysis show that Stella Maris Hospital of Makassar has not implemented an employee social security program for workers within specific time working agreements pertaining to applicable laws and regulations. Workers within certain time working agreements are entitled to the employee social security expressly regulated in Article 13 of the Ministry of Labor Decree Number Kep.150/MEN/1999 concerning the Implementation of the employee social security program for freelance, wholesale and specific time working agreements. Based on these provisions, Stella Maris Hospital of Makassar assumes responsibility to register workers within specific time working agreements to become employee participants of the social security administrator (BPJS).

Keywords: *Employee social security, certain time working agreements, Stella Maris Hospital of Makassar*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketenagakerjaan perlu dibangun dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara materiil maupun spiritual. Salah satu pelaksanaan

pembangunan ketenagakerjaan dalam hubungan industrial di Indonesia, adalah kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Salah satu bentuk kesejahteraan pekerja berupa jaminan sosial tenaga kerja.¹ Pemerintah menyelenggarakan program sistem jaminan sosial nasional yang bertujuan

¹ Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*,

memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial yang menyeluruh dan terpadu bagi seluruh rakyat Indonesia². Setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak jika terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, dan memasuki masa pensiun.³

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) berisi ketentuan bahwa semua warga berhak atas jaminan sosial.⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) berisi ketentuan jaminan sosial untuk tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam rangka mewujudkan tujuan Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk tenaga kerja, maka di atur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dibentuk menjadi dua (2) macam, yaitu BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.⁵ BPJS berlaku untuk meningkatkan kompetensi pelayanan dan mengembangkan berbagai program untuk dinikmati oleh pekerja dan keluarganya,

memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan anggota keluarganya.⁶

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 butir 1 berisi ketentuan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Peserta jaminan sosial adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.⁷

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 59 ayat (1) menetapkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pemberi kerja selain penyelenggara negara, wajib mendaftarkan pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian secara bertahap. Program jaminan tersebut berlaku bagi pekerja tetap atau harian lepas, borongan dan perjanjian waktu kerja tertetu.

² Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Sekretariat Negara. Jakarta, 2012, Penerbit Citra Umbara, Bandung. hlm. 86.

³ *Ibid.*, hlm. 87.

⁴ *Ibid.*, hlm. 88.

⁵ Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaga

Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Sekretariat Negara. Jakarta. 2012, Penerbit Citra Umbara, Bandung. hlm. 43.

⁶ Visimedia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun* Transmedia Pustaka, Jakarta. hlm. iii.

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 1 butir 4.

Banyak perusahaan melakukan perjanjian kerja tanpa pengetahuan terbaru mengenai aturan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku dan banyak pula perusahaan besar yang tidak patuh aturan, seperti pegawai perusahaan yang didaftarkan hanya sebagian dari keseluruhan pegawai yang ada, pelaporan upah tidak sesuai dengan yang seharusnya atau yang dilaporkan hanya gaji pokok tanpa *take home pay* dan ada juga perusahaan yang tidak mengikuti penuh program BPJS Ketenagakerjaan padahal berdasarkan jumlah omset, wajib bagi perusahaan untuk mengikuti 4 (empat) program BPJS Ketenagakerjaan.⁸ Kenyataan yang terjadi di lapangan, jaminan sosial ketenagakerjaan belum terlaksana sepenuhnya. BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan menemukan bahwa ada 3.645 perusahaan swasta yang tidak mendaftarkan pegawainya termasuk diantaranya pekerja waktu tertentu ke layanan BPJS Ketenagakerjaan. Akibatnya, masih banyak pekerja di Indonesia tidak memperoleh perlindungan kerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut sekitar 2.252 perusahaan swasta langsung mendaftarkan pekerja ke layanan BPJS Ketenagakerjaan sedangkan masih ada 1.349 perusahaan lain yang belum didaftarkan.⁹

Rumah Sakit Stella Maris Makassar merupakan rumah sakit umum kelas B berbadan hukum Perseroan Terbatas, dibawah naungan PT. Citra Ratna Nirmala yang bergerak dalam bidang pelayanan rumah sakit. Rumah Sakit Stella Maris saat ini mempekerjakan kurang lebih 500 pekerja atau karyawan. Hubungan kerja

antara pekerja dan pihak rumah sakit, diawali dengan adanya tahap perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian tahap berikutnya menjadi pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja yang berada pada tahap perjanjian kerja waktu tertentu sebagai tahap penilaian kinerja, kesungguhan dan profesionalitas sebagai calon karyawan, apabila memenuhi kinerja yang baik, selanjutnya menjadi karyawan tetap yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sebagai rumah sakit yang unggul dalam pelayanan kesehatan menyeluruh, tentunya PT. Citra Ratna Nirmala melalui Rumah Sakit Stella Maris harus memperhatikan kesejahteraan dari para pegawai. Unsur tersebut merupakan salah satu misi dari rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesejahteraan karyawan dan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Stella Maris Makassar apakah berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur.

2. METODE

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian lapangan yang bertitik tolak dari data primer yakni data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama melalui penelitian lapangan, yang dilakukan baik melalui pengamatan, wawancara ataupun penyebaran kuesioner¹⁰ dan penelitian ini juga didukung dengan data sekunder yang

⁸ Rakhmat Baihaqi, 3.645 Perusahaan Ditemukan Langgar Aturan BPJS Ketenagakerjaan, <https://ekbis.sindonews.com/read/1345749/34/3645-perusahaan-ditemukan-langgar-aturan-bpjs-ketenagakerjaan-1539343694>, diakses 29 Agustus 2019.

⁹ Ferrika Sari, Ada 3.645 Perusahaan Swasta Tidak Mendaftar BPJS

Ketenagakerjaan. <https://keuangan.kontan.co.id/news/ada-3645-perusahaan-swasta-tidak-mendaftar-bpjs-ketenagakerjaan>, diakses 29 Agustus 2019.

¹⁰ Johnny Ibrahim dan Jonaedi Efendi, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Penerbit Kencana, Jakarta, hlm. 149.

terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Metode Pengumpulan Data

a. Studi Lapangan.

Studi lapangan adalah penelitian untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan cara wawancara, mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dengan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan, sebagai pedoman untuk memperoleh keterangan secara lengkap terkait masalah hukum yang diteliti dan berbagai variasi pertanyaan yang muncul berdasarkan situasi pada waktu wawancara.

Wawancara dilakukan kepada responden, yaitu Bapak James Pabiringan, S. Kep., Ns sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Diklat dan Bapak Yos Immanuel Jong, SKM., M. Kes, sebagai Wakil Direktur bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Wawancara juga dilakukan kepada narasumber yang karena jabatannya memberikan jawaban atas pertanyaan untuk melengkapi data yang diperoleh dari responden. Wawancara dilakukan dengan Bapak Dodit Isdiyono sebagai Kepala Sumber Daya Manusia BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dan Bapak Baso Pallawanasa, SH sebagai Senior Fungsional bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, hasil penelitian, internet, dan fakta hukum yang berkaitan dengan materi yang diteliti.

Analisis Data

Data yang diperoleh dikumpulkan kemudian dianalisis dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif yaitu mengungkap fakta sosial, keadaan, fenomena, variable dan keadaan yang terjadi saat penelitian.

Proses berpikir atau bernalar yang digunakan secara induktif, yaitu metode berpikir dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan bersifat umum. Hasil penelitian dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan disusun secara sistematis sehingga saling melengkapi, kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja waktu tertentu, khususnya yang berkaitan dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) menentukan bahwa, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu mempunyai status pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak, yang didasarkan atas jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerja tetap. Untuk mengetahui pekerja yang berstatus tidak tetap dan pekerja tetap, dibedakan dari jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang diperjanjikan.

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (2), bahwa pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu, apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut bukan merupakan pekerjaan musiman yang tidak

termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pemberi kerja hanya boleh mempekerjakan pekerja waktu tertentu berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan tertentu seperti yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), bahwa pekerja perjanjian kerja 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 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
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Rumah Sakit Stella Maris Makassar sebagai pihak pemberi kerja, mempekerjakan karyawan kurang lebih berjumlah 500 orang. Status karyawan tersebut yakni karyawan PKWT atau karyawan kontrak dan PKWTT dikenal sebagai karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Stella Maris Makassar, bahwa yang disebut pekerja PKWT adalah karyawan yang bertugas untuk pelayanan kesehatan, sebelum menjadi karyawan tetap terlebih dahulu menjadi karyawan kontrak atau berada dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Karyawan yang berstatus PKWT di Rumah Sakit Stella Maris, berjumlah kurang lebih 106 orang. Karyawan tersebut pada umumnya merupakan tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga gizi, tenaga laboratorium dan tenaga non kesehatan. Tenaga non kesehatan seperti karyawan yang berada di bagian pelayanan laundry, pengolahan makanan, sarana prasarana, sistem informasi dan komunikasi serta

pemulasaran jenazah. Jadi, berdasarkan fakta tersebut, bahwa jenis pekerjaan karyawan PKWT yang berada di Rumah Sakit Stella Maris, merupakan jenis pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, karena merupakan bagian yang penting dalam satu kesatuan untuk pelayanan kesehatan secara menyeluruh di rumah sakit.

Bertitik tolak dari aturan yang berlaku dan fakta yang terjadi, maka PKWT yang berada di Rumah Sakit Stella Maris Makassar tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2). Ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur sanksi, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka demi hukum PKWT menjadi PKWTT atau karyawan tetap.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4), bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dilakukan perpanjangan atau diperbarui dengan ketentuan perjanjian kerja diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. PKWT yang berulang lebih dari satu (1) kali dan atau PKWT yang melebihi jangka waktu yang ditentukan yaitu hanya untuk tiga (3) tahun, maka demi hukum pekerja yang bersangkutan otomatis menjadi pekerja PKWTT atau pekerja tetap, sesuai dengan ketentuan sanksi Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan jika terjadi hal tersebut batal demi hukum. Berdasarkan

hasil penelitian bahwa perjanjian kerja yang dilakukan untuk penerimaan calon karyawan di Rumah Sakit Stella Maris, para pihak yakni calon karyawan dan pihak rumah sakit melakukan perjanjian kerja waktu tertentu selama 1 (satu) tahun dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Perjanjian kerja dilakukan satu (satu) tahun, kemudian diperpanjang lagi satu (1) tahun, minimal sampai 2 tahun. Pihak rumah sakit kemudian memperpanjang lagi 1 tahun, sampai dengan maksimal 3 tahun. Pihak rumah sakit menilai apabila kinerja, kesungguhan kerja dan profesional karyawan baik, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Berdasarkan fakta lapangan yang ada, aturan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan, bahwa PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan dan PKWT tidak diadakan untuk perjanjian kerja 1 (satu) tahun lalu diperpanjang 1 (satu) tahun sampai 2 (dua) kali perpanjangan, melainkan diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu (1) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu kemudian disyaratkan masa percobaan kerja, maka demi hukum masa percobaan tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 ayat (1) bahwa Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. BPJS merupakan aturan lanjutan yang ditetapkan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional. BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 6, bahwa program BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan

empat (4) program, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian.

Berdasarkan perjanjian kerja bersama, Rumah Sakit Stella Maris Makassar memberikan jaminan sosial kepada karyawan dengan mengikutsertakan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi; jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun dan program BPJS Kesehatan. Karyawan yang mengalami gangguan kesehatan dan perlu mendapatkan pemeriksaan atau pengobatan, baik rawat jalan maupun rawat inap, maka wajib diperiksa dimana karyawan tersebut bekerja sesuai dengan ketentuan asuransi kesehatan yang berlaku atau ketentuan pelayanan kesehatan lainnya. Rumah Sakit Stella Maris Makassar, juga memberikan jaminan kesejahteraan lainnya, seperti memberikan makan karyawan pada saat bertugas di hari kerjanya, mengikutsertakan karyawan tetap untuk menjadi peserta Dana Pensiun Konfrensi Waligereja Indonesia, memberikan penghargaan karyawan masa kerja 25 tahun, memberikan bantuan bagi karyawan yang tertimpa bencana alam besaran bantuannya disesuaikan dengan dampak kerusakan yang dialami, memberikan sumbangan kematian dan pernikahan bagi karyawan/ti yang ditetapkan oleh Direktur Rumah Sakit Stella Maris. Sumbangan duka diberikan kepada karyawan yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 166, diberikan juga kepada keluarga inti meliputi suami/istri/anak sah sampai anak ke III dengan jumlah 1 (satu) bulan gaji pokok dan sumbangan ambulance ditanggung dari rumah sakit ke rumah karyawan dalam kota, sedangkan sumbangan nikah diberikan kepada karyawan tetap pada saat pernikahan yang pertama dan sah dengan jumlah satu juta rupiah. Rumah Sakit juga memberikan bantuan bagi karyawan yang akan berobat, maka biayanya akan ditanggung oleh

Rumah Sakit Stella Maris Makassar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa iuran program BPJS Ketenagakerjaan yang diikuti oleh Rumah Sakit Stella Maris pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, disesuaikan dengan kemampuan Rumah Sakit, yakni:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Besar iuran yang ditentukan oleh BPJS Ketenagakerjaan tergantung pada risiko lingkungan kerja, dimana besar iuran mulai dari mulai dari 0,24% sampai 1,74% dari upah sebulan. Iuran yang dibayarkan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini Rumah Sakit Stella Maris Makassar sebesar 0,24% dari upah sebulan

b. Jaminan Hari tua

Besar iuran JHT yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu 5,7% dari upah pekerja sebulan, dengan perincian 3,7% iuran pembayaran ditanggung oleh pengusaha sedangkan 2% iuran pembayaran ditanggung oleh pekerja. Iuran BPJS Ketenagakerjaan yang di bayarkan oleh pihak Rumah Sakit Stella Maris sebesar 5,7% dari upah pekerja sebulan dengan rincian 3,7% iuran pembayaran ditanggung oleh pihak rumah sakit sedangkan 2% iuran ditanggung oleh karyawan dari upah karyawan sebulan.

c. Jaminan Pensiun

Iuran program jaminan pensiun yang ditentukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, sebesar 3%, yang terdiri dari 2% iuran pembayaran dari pemberi kerja dan 1% iuran pembayaran dari pekerja. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Iuran jaminan pensiun yang dibayarkan pihak rumah sakit sebesar 2% ditanggung oleh rumah sakit dan 1% dari karyawan.

d. Jaminan Kematian

Iuran untuk jaminan kematian ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha sebagai perwujudan dari tanggung

jawab pengusaha. Besar iuran program jaminan kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan masing-masing pekerja yang secara rutin harus dibayar langsung oleh pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan. Besar iuran yang dibayarkan menjadi tanggung jawab oleh pihak Rumah Sakit Stella Maris yang dibayarkan pada BPJS Ketenagakerjaan yaitu 0,3% dari upah sebulan karyawan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 13, bahwa

- (1) “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikut sertakannya dalam Program Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perjanjian waktu tertentu kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikut sertakannya dalam Program Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kematian.
- (3) Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja perjanjian waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperpanjang sehingga bekerja selama 3 bulan secara berturut-turut atau lebih, pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam Program Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhitung mulai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu.”

Pemberi kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerja, baik yang berada dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun pekerja perjanjian waktu tertentu kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian secara bertahap. Program jaminan tersebut berlaku bagi pekerja tetap atau harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 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 Pasal 3, bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara atau pihak pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Ketentuan selanjutnya diatur dalam Pasal 5, Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013, bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk mendaftarkan karyawan sebagai peserta BPJS dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut, yaitu:

- a. Teguran tertulis, yang dilakukan oleh pihak BPJS.
- b. Denda, yang dilakukan oleh pihak BPJS.
- c. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu, yang dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah berdasarkan permintaan pihak BPJS.

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Stella Maris Makassar, bahwa semua karyawan yang berstatus PKWT, belum mendapatkan jaminan BPJS Ketenagakerjaan. Status karyawan PKWT yang berada dalam masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, mendapatkan gaji pokok dan tunjangan makan, sedangkan karyawan PKWT setelah melewati masa percobaan,

mendapatkan gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan kehadiran dan tunjangan BPJS Kesehatan termasuk suami/istri dan sampai anak ke III.

Berdasarkan fakta di lapangan dan peraturan yang berlaku, bahwa Rumah Sakit Stella Maris Makassar belum menjalankan ketetapan sesuai dengan aturan yang berlaku dan berisiko dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, apabila ditindaklanjuti melalui jalur litigasi oleh karyawan PKWT maupun pihak BPJS Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai karyawan PKWT belum didaftarkan pada BPJS ketenagakerjaan, menjadi bagian permasalahan hukum di Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang sampai saat ini masih direncanakan untuk penataan kembali peraturan rumah sakit agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, lebih khusus sesuai yang diatur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pihak manajemen rumah sakit mengetahui kekurangan dan kelemahan peraturan yang dimiliki, bahwa sampai saat ini tidak didaftarkan pekerja PKWT pada BPJS Ketenagakerjaan. Kekurangan tersebut telah mendapat surat himbuan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, supaya segera mendaftarkan seluruh pekerja yang belum terdaftar, termasuk pekerja PKWT. Peraturan Rumah Sakit Stella Maris Makassar dan Perjanjian Kerja Bersama yang dimiliki dan dijalankan oleh rumah sakit dan para karyawan merupakan peraturan pelaksana dari peraturan perusahaan PT. Citra Ratna Nirmala dan tidak boleh menyimpang dari peraturan.

Menurut Bapak Yos Immanuel Jong, sebagai wakil direktur SDM dan umum, salah satu faktor mendasar yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak dari karyawan PKWT yaitu *benefit* atau laba

rumah sakit yang kurang maksimal. Berbagai penyebab terjadi berkurangnya *benefit* yakni, regulasi. Regulasi yang dimaksud adalah aturan BPJS Kesehatan mengenai sistem zonasi BPJS Kesehatan dan rujukan berjenjang. Berbagai upaya dilakukan dari pihak rumah sakit agar aturan BPJS Kesehatan tersebut tidak menghalangi pelayanan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Menurut Bapak Yos Immanuel, bahwa rumah sakit siap menerima konsekuensi hukum apabila terjadi permasalahan hubungan industrial antara pekerja dan pihak rumah sakit apabila karyawan menuntut melalui jalur hukum. Hal ini senada dengan yang di sampaikan oleh narasumber Bapak Baso Pallawanasa, SH, sebagai Senior Fungsional bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, bahwa tenaga keperawatan merupakan pekerja purna waktu atau tenaga tetap untuk pelayanan di rumah sakit secara kontinyu, bukan pekerja waktu tertentu. Jenis pekerjaan di rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan medik, keperawatan dan kebidanan dan penunjang medik. Pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan yang bersifat sementara, musiman atau selesai waktu tertentu tetapi jenis pekerjaan yang mendasar terus menerus dibutuhkan oleh rumah sakit. Jadi, rumah sakit keliru apabila tenaga pelayanan kesehatan medik, keperawatan, penunjang medik sebagai pekerja waktu tertentu. Berbagai kekurangan regulasi di Rumah Sakit di Stella Maris Makassar mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diketahui oleh Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan selama ini Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah memberikan surat himbauan dan teguran untuk memperbarui aturan perusahaan dan rumah sakit yang ada.

Secara normatif, ketentuan sanksi telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan seperti yang telah diuraikan diatas, sebagai wujud perlindungan bagi para pekerja dan

kepedulian dari pemberi kerja, tetapi dalam implementasinya pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tidak tegas untuk menindaklanjuti dan menegakkan ketentuan peraturan yang berlaku, karena selama ini pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar hanya bisa menghimbau dan memberikan surat teguran dan menunggu laporan dari pihak karyawan. Surat himbauan dan teguran yang disampaikan kepada pihak rumah sakit oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, pelaksanaan selanjutnya diserahkan sepenuhnya pada pihak Rumah Sakit Stella Makassar. Selama pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berjalan dengan baik, maka tidak ada permasalahan hukum, tetapi apabila karyawan merasa dirugikan dan melaporkan ke pihak Dinas Tenaga Kerja, maka Dinas Tenaga Kerja siap untuk menindaklanjuti sesuai jalur hukum. Begitu pula dengan penegakkan hukum dari pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, meskipun jelas ada ketentuan sanksi yang telah ditetapkan, tetapi implementasi selama ini pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar hanya memberikan himbauan, tidak secara tegas menegakkan peraturan yang berlaku, agar pihak pemberi kerja dalam hal ini Rumah Sakit Stella Maris Makassar untuk mendaftarkan seluruh karyawan, termasuk karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, bahwa Rumah Sakit Stella Makassar belum melaksanakan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja waktu tertentu seperti yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 13, bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu selama 3

(tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih, wajib mengikut sertakannya dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, kemudian pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja kurang dari tiga (3) bulan tetap harus diikutsertakan menjadi peserta dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Kepala SDM Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Makassar, bahwa pekerja PKWT minimal berhak didaftarkan untuk menjadi peserta dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian oleh pemberi kerja agar membantu dalam menanggulangi resiko-resiko yang mungkin dapat terjadi selama bekerja.

5. REFERENSI

- Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Johnny Ibrahim dan Jonaedi Efendi, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rajagrafinso Persada, Depok.
- Visimedia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, Transmedia Pustaka, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta Timur.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 84 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. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238. Sekretarian Negara. Jakarta.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu. Ditetapkan 1999. Jakarta.
- Rakhmat Baihaqi, 2018, 3.645 Perusahaan Ditemukan Langgar Aturan BPJS Ketenagakerjaan. <https://ekbis.sindonews.com/read/1345749/34/3645-perusahaan-ditemukan-langgar-aturan-bpjs-ketenagakerjaan-1539343694>, diakses 29 Agustus 2019.
- Ferrika Sari, 2018, Ada 3.645 Perusahaan Swasta Tidak Mendaftar BPJS Ketenagakerjaan. <https://keuangan.kontan.co.id/news/ada-3645-perusahaan-swasta-tidak-mendaftar-bpjs-ketenagakerjaan>, diakses 29 Agustus 2019.

