

JURNAL

PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
(JAMSOSTEK)
BAGI PEKERJA DI PT.BENGAWAN CABLE VISION
DI SURAKARTA, JAWA TENGAH



Diajukan oleh :

Albertus Novian Permana

NPM : 100510349
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhusan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS HUKUM

2015

HALAMAN PERSETUJUAN
JURNAL

PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
(JAMSOSTEK)
BAGI PEKERJA DI PT.BENGAWAN CABLE VISION
DI SURAKARTA, JAWA TENGAH

Diajukan oleh :

Albertus Novian Permana


NPM : 100510349
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing I,
Dr.V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum

Tanggal : 10 Juni 2015
Tanda Tangan: 

Dosen Pembimbing II,
N.Budi Arianto Wijaya, S.H.,M.Hum

Tanggal : 10 Juni 2015
Tanda Tangan: 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum



FX.Endro Susilo, S.H.,L.LM



**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK)
BAGI PEKERJA DI PT.BENGAWAN CABLE VISION DI SURAKARTA**

JAWA TENGAH

Albertus Novian Permana, V.Hari Supriyanto, N.Budi Arianto Wijaya

Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

ABSTRACT

Presents the thesis entitled "Social Insurance Implementation For Employees Of PT.Bengawan Cable Vision, Surakarta. This theses intended to acknowledge about the implementation of social insurance for the employees of PT.Bengawan Cable Vision, Surakarta. This theses tooks form of empirical legal research that mainly focusing on behavior's of the community that obeys the law. The primary legal datas were collected from materials of primary law as valid Acts, and the secondary legal datas were collected by obtaining the legal opinion that quotes from numerous book and web-pages.

Social insurance is the most principle thing, because it has a lot of both useful and important benefits especially for the employees who gains low wages and even the employees that were paid below the minimum regional wage standard. The implementation of social insurance in PT.Bengawan Cable Vision, Surakarta were

just partially according to the Law Of The Republic Of Indonesia Number 3 Of 1992 Concerning Social Insurance For Employess, Article 8 Verse (2) letter a, and Verdict Of Minister Of Employees Number KEP-150/MEN/1999. This situation hereby describes that not all of the company that existed in Indonesia obeys the Indonesian Law that applies, and they are not concerned for the existence of social insurance that are vital for their employees.

Keywords : Social Insurance, Implementation, Employee

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang terdapat didalam pelaksanaan pembangunan nasional oleh sebab itu jaminan hak-hak terhadap tenaga kerja di Indonesia tidak dapat dipandang sebelah mata, karena mempunyai peranan penting dan kedudukan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sebagai manusia, pelaku dan tujuan pembangunan, tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dan jaminan hukum oleh negara mengenai hak-haknya tanpa adanya diskriminasi SARA (suku, agama, ras, antar golongan).¹ Rendahnya minat untuk berwirausaha mengakibatkan tingginya angka pengangguran di masyarakat kita dimana hal ini berdampak

¹ Robert Haas, 1998, *Hak-Hak Asasi Manusia dan Media*, Cet. I. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, hlm 13.

pada kesewenang-wenangan perusahaan dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja yang dipekerjakannya.

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup menjadi faktor utama para pekerja untuk bekerja pada perusahaan, disatu sisi pekerja atau buruh membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tetapi disisi lain perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang murah agar perusahaannya tetap dapat bertahan dan berkembang dengan menekan biaya pengeluaran seminimal mungkin untuk mendapatkan keuntungan sebesar mungkin.

Hubungan saling membutuhkan itu dapat menjadi suatu perseteruan sehingga menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha apabila hak-hak yang dimiliki pekerja diabaikan bahkan tidak dipenuhi sama sekali oleh pengusaha, oleh sebab itu perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan perburuhan ini

Secara yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah sama. Artinya keseimbangan antara tujuan dan kepentingan bagi pekerja dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda, karena segala sesuatu mengenai hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, maka untuk memenuhi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan² untuk melindungi pekerja. Peraturan tersebut

² Hukum bukan merupakan suatu karya seni yang adanya hanya untuk dinikmati oleh orang-orang yang mengamatinya. Ia juga bukan suatu hasil kebudayaan yang adanya hanya untuk menjadi bahan pengkajian secara logis-rasional. Hukum diciptakan untuk dijalankan. "Hukum yang tidak pernah dijalankan pada hakekatnya telah berhenti menjadi hukum," demikian Scolten. Satjipto

mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun ruang lingkup tenaga kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan adalah *pre-employment*, *during employment* dan *post employment*.³

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan bahwa: Tiap-tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi antar pekerja. Pada pasal 99 berisi ketentuan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).

Pengertian Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Adapun ruang lingkup yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi jaminan-jaminan sebagaimana tercantum dalam penjelasan umum, sebagai berikut :

Rahardjo, 1980, Hukum dan Masyarakat, Angkasa, Bandung, hlm 69 dalam Jurnal Ilmu Hukum, Nikolaus Budi Arianto Wijaya, *Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Fakultas Hukum Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.

³ *Pre Employment* adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja atau buruh baik itu menyangkut hal-hal yang ada sebelum masa kerja antara lain, menyangkut pemagangan kewajiban mengumumkan lowongan kerja dan lain-lain. *During employment* adalah hal-hal yang berkenaan selama masa kerja antara lain menyangkut perlindungan kerja: upah, jaminan sosial, pengawasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan lain-lain. *Post employment* adalah hal-hal yang berkenaan setelah masa kerja anantara lain menyangkut jaminan hari tua dan pesangon. R.Joni Bambang S.,S.H.,M.M., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.I. Pustaka Setia, Bandung, hlm 80.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh pekerja yang melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.
2. Jaminan Kematian adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja yang berakibat terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam santunan berupa uang.
3. Jaminan Hari Tua adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja akibat dari hari tua yang mengakibatkan terputusnya upah pekerja karena tidak lagi mampu bekerja. Akibatnya dapat menimbulkan kerisauan pekerja dan mempengaruhi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberi kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus ataupun berkala pada saat buruh mencapai usia lima puluh tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah pemeliharaan kesehatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja atau buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya

kesehatan dibidang penyembuhan. Jaminan ini selain untuk pekerja yang bersangkutan juga diperuntukan bagi keluarganya.

Problematika mengenai ketenagakerjaan memang bervariasi, perusahaan beserta pengusaha tidak bisa diam begitu saja lepas dari tanggung jawabnya sebagai pemberi kerja. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hal yang prinsipil karena mempunyai manfaat yang sangat penting terutama bagi pekerja yang mempunyai penghasilan rendah atau bahkan dibawah upah minimum. Pada hakikatnya, sifat dasar dari program jamsostek adalah untuk menjaga harkat dan martabat pekerja dengan memanfaatkan sifat dasar tersebut, semua pembiayaan dapat ditekan semaksimal mungkin, sehingga terjadi hubungan saling menguntungkan antar perusahaan dengan para pekerjanya.

2. Rumusan Masalah

Bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) bagi pekerja di PT.Bengawan Cable Vision?

PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Jamsostek Dalam Transformasi Menjadi BPJS

Setiap negara memiliki tanggungjawab untuk memberikan perlindungan dalam bidang sosial ekonomi terhadap warga negaranya. Penyelenggaraan program jaminan sosial disesuaikan dengan kondisi dan

situasi masyarakat dan kemampuan negara. Pada awalnya, program jaminan sosial di Indonesia dikembangkan berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.⁴

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Tonggak penting adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Saat ini, PT. Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan

⁴ <http://www.jamsostek.co.id/info/webmail.php>, 10 Desember 2014, 20:14

Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Hukum Publik.⁵

Ruang lingkup program BPJS mengalami sedikit perubahan pada peraturan yang baru, yaitu pada peraturan Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dibagi 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.

⁵ <http://www.jamsosindonesia.com>, Transformasi BPJS, 10 Desember 2014 20:24

2. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT.Bengawan Cable Vision, Surakarta, Jawa Tengah

Berdasarkan hasil penelitian terhadap beberapa pekerja sebagai responden di PT.Bengawan Cable Vision secara *random sampling* adalah sebagai berikut:

| No. | Nama | Umur | Pengklaيمان | | | | Posisi |
|-----|----------|--------|-------------|-----|----|-----|------------------|
| | | | JKK | JHT | JK | JPK | |
| 1. | Antok | 27 thn | - | - | - | ✓ | Teknisi Umum |
| 2. | Suparman | 35 thn | - | - | - | ✓ | Teknisi Jaringan |
| 3. | Warih | 30 thn | - | - | - | - | Marketing |
| 4. | Anwar | 29 thn | - | - | - | - | Teknisi Jaringan |
| 5. | Bejo | 35 thn | - | - | - | ✓ | Satpam |
| 6. | Sonny | 29 thn | - | - | - | - | Teknisi Umum |
| 7. | Ferry | 33 thn | - | - | - | ✓ | Marketing |
| 8. | Tukino | 28 thn | - | - | - | ✓ | Teknisi Jaringan |
| 9. | Rohmad | 31 thn | - | - | - | - | Satpam |
| 10. | Rahmat | 27 thn | - | - | - | ✓ | Teknisi Jaringan |

Peneliti mengambil *random sampling* sebanyak 10 orang, dari total 19 orang pekerja di PT.Bengawan Cable Vision, diantaranya sudah ada yang

pernah memanfaatkan BPJS dan ada yang belum pernah sama sekali memanfaatkan BPJS.

1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan memiliki arti yang sangat penting bagi pekerja karena setiap pekerja akan selalu berhadapan dengan resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja diperuntukan 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 dilalui.⁶

Pada PT.Bengawan Cable Vision jaminan kecelakaan kerja terdapat dan diatur dalam Peraturan Perusahaan Pasal 34 ayat (1) huruf a dan b yang berisi ketentuan bahwa; Jaminan yang diberikan kepada pekerja sebagai peserta Jamsostek yang mengalami kecelakaan kerja sebagai pengganti biaya kecelakaan tersebut segala sesuatunya disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.3/1992). Artinya, bahwa PT.Bengawan Cable Vision sudah mengikuti dan mendaftarkan pekerjanya untuk program jaminan kecelakaan kerja. Maka, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang

⁶ V.Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, iuran peserta JKK ditanggung oleh pengusaha yang jumlahnya berkisar antara 0,24% - 1,74% dari upah sebulan.

2) Program Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga/ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya pemakaman.

Pada PT.Bengawan Cable Vision jaminan kematian ini diatur pada Pasal 34 ayat (2) Peraturan Perusahaan yang berisi ketentuan jaminan kematian diberikan kepada ahli waris pekerja sebagai peserta jamsostek yang meninggal akibat kecelakaan kerja dan bukan kecelakaan, diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya bahwa untuk jaminan kematian PT.Bengawan Cable Vision sudah mendaftarkan pekerjanya, yang mana jaminan kematian tersebut diperuntukan bagi ahli waris peserta jamsostek yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

3) Program Jaminan Hari Tua

Pada PT.Bengawan Cable Vision jaminan hari tua diatur dan terdapat pada Pasal 34 ayat (4) Peraturan Perusahaan yang berisi ketentuan, pekerja sebagai pekerja jamsostek yang telah tidak bekerja, maka pekerja tersebut akan mendapatkan jaminan hari tua yang pelaksanaannya di atur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, perusahaan telah menyertakan pekerjanya ke dalam program jaminan hari tua, dimana klaimnya akan dibayarkan sekaligus kepada pekerja yang telah mencapai usia 55 tahun, atau cacat total sebagian yang telah ditetapkan oleh dokter.. Jaminan hari tua dapat juga diberikan kepada pekerja yang belum mencapai usia 55 tahun setelah pekerja mencapai masa kepersertaan minimal lima tahun. Dalam hal pekerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Iuran jaminan hari tua sebesar 5,7% dengan pembagian 3,7% ditanggung oleh pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja.

4) Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pada PT.Bengawan Cable Vision, perusahaan telah menyediakan poliklinik perusahaan bagi para pekerja selain itu perusahaan juga menyertakan pekerjanya dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan yang sudah diatur dan terdapat pada Pasal 35 Peraturan Perusahaan, yang berisi ketentuan;

- a) Selain dari pada poliklinik perusahaan menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang berupa asuransi kesehatan bagi pekerja dan keluarganya dengan ketentuan yang diatur oleh BPJS.
- b) Dalam hal sakit mendadak dimana pekerja atau keluarganya tidak mungkin menggunakan fasilitas tersebut, pekerja atau keluarganya diperkenankan berobat pada dokter yang terdekat dan biaya

pengobatan ditanggung pekerja yang bersangkutan untuk selanjutnya melalui personal bisa diklaimkan lebih lanjut ke pihak asuransi.

c) Perusahaan tidak akan mengganti pemeriksaan/pengobatan pekerja apabila:

- Pekerja menyalahgunakan haknya untuk memperoleh pelayanan kesehatan.
- Penyakit kelamin (penyakit kotor) beserta segala akibatnya.
- Penyakit yang diakibatkan kecanduan narkotik, alkohol dan sebagainya.
- Hal-hal yang ditujukan memperindah diri.

Ketentuan-ketentuan lain yang telah diatur oleh BPJS

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis atas data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan jamsostek di PT.Bengawan Cable Vision, ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 8 ayat (2) huruf a, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999, hal yang sesuai yaitu PT.Bengawan Cable Vision mengikutsertakan pekerja/karyawan tetapnya pada program-program jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan yang tidak sesuai PT.Bengawan Cable Vision tidak menjamin kecelakaan kerja jika terdapat pekerja yang sedang magang/pekerja tidak tetap di perusahaan ini dengan tidak mengikutkan jamsostek.

Hal ini tentu bersimpangan dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 huruf a yang berisi ketentuan: Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 yang berisi ketentuan: bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan kematian, lebih dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan untuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

V. Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.

Robert Haas, 1998, *Hak-Hak Asasi Manusia dan Media*, Cet. I. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.

R.Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.I. Pustaka Setia, Bandung.

Jurnal :

Nikolaus Budi Arianto Wijaya, *Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Fakultas Hukum Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.