

**PELAKSANAAN JAMSOSTEK PADA PT. TUKAD MAS KOTA BIMA
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM
2020**

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PELAKSANAAN JAMSOSTEK PADA PT. TUKAD MAS KOTA BIMA
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**



Oleh :

**REFNALDY MAULANA
616110070**

Menyetujui,

Pembimbing Pertama

Dr. Hilman Syahril Haq, SH., L. LM.
NIDN. 0822098301

Pembimbing Kedua

Edi Yanto, SH., MH.
NIDN. 0809058503

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

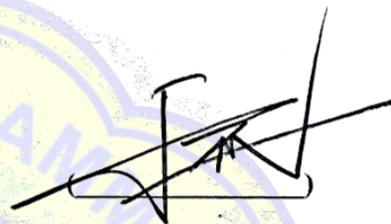
**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH
TIM PENGUJI**

PADA HARI SENIN, 27 JANUARI 2020

Oleh

DEWAN PENGUJI

KETUA
SAHRUL, S.H., M.H
NIDN. 0831128107



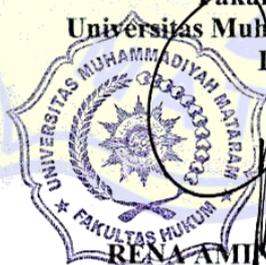
ANGGOTA I
DR. HILMAN SYAHRIAL HAQ, SH., L.L.M.
NIDN. 0822098301



ANGGOTA II
EDI YANTO, SH., MH
NIDN. 0809058503



Mengetahui:
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan,



RENA AMINWARA, SH., M.Si
NIDN. 0828096301

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Refnaldy Maulana

Nim : 616110070

Tempat dan tanggal lahir : Bima, 10 September 1998

Bahwa skripsi dengan judul "Pelaksanaan Jamsostek Pada PT. Tukad Mas Kota Bima Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" adalah benar hasil karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat), maka gelar sarjana hukum saya sandang, dapat dicabut kembali.

Mataram, 6 Januari 2020

Penyusun,



Refnaldy Maulana
616110070



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kernaldy Maulana
NIM : 61610070
Tempat/Tgl Lahir : Bima, 10 - September - 1998
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 082247066529

Judul Penelitian :-

Pelaksanaan jansstek pada Pt. Tokod Mas Kota Bima
di Tinjau dari Undang-undang 170.13 tahun 2003
tentang keberaga keajaiban

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 41%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya *bersedia menerima sanksi* sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : Rabu, 13 Februari 2020



Kernaldy Maulana
NIM. 61610070

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website: <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail: upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reynoldy Maulana
NIM : 616110070
Tempat/Tgl Lahir : Rima, 10 September 1998
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 082247066529
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

pelaksanaan jansusitec pada PT. Tukadaya Kota Rima di
titik dari Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang
kebebasan kerjaan

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : Roba 19 Februari 2020



Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos. M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah.



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1. Terimakasih Kepada kedua orang tua ku Bapak (Alam Abadi) dan Ibunda ku (Nur Laila) Tercinta yang tak pernah lelah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini.
2. Terimakasih Kepada Kakakku (Hadi Kamarudin) yang selalu memberikan dukungan, semangat dan selalu mengisi hari-hariku dengan canda tawa dan kasih sayangnya.
3. Terimakasih Kepada Teman atau Sahabat (kusjuhardi, awid, Bombom, kiki, muhlis, rimawan) yang selalu memberi semangat dan dukungan serta canda tawa yang sangat mengesankan, susah senang dirasakan bersama dan sahabat-sahabat seperjuanganku yang lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terima kasih buat kalian semua.
4. Alamater tercinta

PRAKATA

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Jamsostek Pada PT. Tukad Mas Kota Bima Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Dalam hal ini penulis ingin mengucapkan banyak-banyak terimakasih untuk kedua orang tua tercinta ayahanda, dan Ibunda tercinta yang tak pernah bosan dan tetap bersabar mendidik, membesarkan, memberi dukungan, semangat dan selalu senantiasa mendoakan penulis.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari peran, bantuan dan dorongan yang diberikan berbagai pihak kepada penulis. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr.H. Arsyad Abd. Ghani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram,.
2. Ibu Rena Aminwara, SH.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, sekaligus sebagai Pembimbing Pertama.
4. Ibu Anies Prima Dewi. SH., MH selaku Kaprodi. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Edi Yanto, SH., MH selaku Pembimbing Kedua. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

6. Terimakasih Kepada Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta jajaran Staf Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu, membimbing penulis dan motivasi.
7. Terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu meberikan bantuan, dukungan, serta doa tiada henti serta setiap hari menanyakan kapan wisuda sehingga memberikan suatu motivasi dan semangat bagi penulis.
8. Terimakasih Kepada kepala Cabang PT. Tukad Mas Kota Bima serta pihak terkait dalam penulisan ini yang sudah turut barpartisipasi dalam penulisan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun sehingga dapat memperbaiki semua kekurangan yang ada dalam penulisan hukum ini. Semoga penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya

Mataram, 16 Januari 2020

Penulis

Refnaldy Maulana
616110070

ABSTRAK

Tenaga kerja wajib diikuti sertakan sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi tenaga kerja bulanan, borongan, dan kontrak. Mengenai keikutsertaan tenaga kerja bulanan, borongan, dan kontrak diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan rumusan masalah Bagaimana peraturan dan pelaksanaan jamsostek bagi pekerja pada PT. Tukad Mas Kota Bima dan Apa faktor-faktor penghambat pelaksanaan program jamsostek pada PT. Tukad Mas Kota Bima ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian adalah normatif-empiris dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan yuridis-sosiologis. Tehnik pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi, sedangkan Metode analisis adalah analisis deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan jamsostek di PT. Tukad Mas Kota Bima yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dari empat jaminan yang seharusnya diselenggarakan oleh perusahaan demi kelangsungan hidup pekerja/buruh, hanya tiga yang dilaksanakan oleh PT. Tukad Mas Kota Bima yaitu jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Sedangkan dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, ada empat jaminan sosial yaitu, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pension, dan jaminan kematian). Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan jamsostek ini yaitu kurangnya kordinasi dan kerjasama, tidak adanya tindakan dari pemerintah bagi perusahaan yang tidak menyelenggarakan jaminan sosial yang berlaku, kurangnya kesadaran dari pihak pemberi kerja dan penerima kerja.

Kata kunci: pelaksanaan jamsostek undang-undang nomor 13 tahun 2003

ABSTRACT

Workers must be included as Workers Social Security participants, including monthly, contracted, and contract workers. Regarding the participation of labor, contract, and contract labor is regulated in Article 3 of Government Regulation No. 14 of 1993 concerning the Implementation of the Workers' Social Security Program, with the formulation of the issue of how the rules and implementation of social security for workers at PT. Tukad Mas Kota Bima and What are the factors inhibiting the implementation of the Jamsostek program at PT. Tukad Mas Kota Bima in terms of Law No. 13 of 2003 concerning Labor. The research method is normative-empirical with the statutory approach, conceptual approach, juridical-sociological approach. Data collection techniques are interviews and observations, while the method of analysis is qualitative descriptive analysis.

Based on the results of this study indicate that in the implementation of social security at PT. Tukad Mas Kota Bima, in accordance with Law No. 13 of 2003, Every worker / laborer and his family have the right to obtain labor social security out of four guarantees that should be held by the company for the survival of workers / laborers, only three are implemented by PT. Tukad Mas Kota Bima is a guarantee of work safety, old age insurance, and life insurance. Whereas in the provisions of Article 6 of Law Number 24 Concerning the Social Security Organizing Agency, there are four social guarantees, namely, work accident insurance, old age insurance, pension insurance, and death insurance). Factors that become obstacles in the implementation of social security are the lack of coordination and cooperation, the absence of action from the government for companies that do not provide applicable social security, the lack of awareness of the employers and job recipients.

Keywords: *implementation of social security insurance law number 13 of 2003*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Orisinilitas Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	11
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	11
2. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan	12
3. Pengertian Buruh/Pekerja dan Pengusaha/Pemberi Kerja.....	14
4. Hak dan Kewajiban Pekerja	16
B. Tinjauan Umum Tentang Jamsostek	19
1. Pengertian Jamsostek.....	19
2. Tujuan dan Manfaat Jamsostek	20
3. Jenis-Jenis Jamsostek	23
4. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Pendekatan Penelitian	28
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data	29
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Data	31
E. Analisa Bahan Hukum dan Data	31

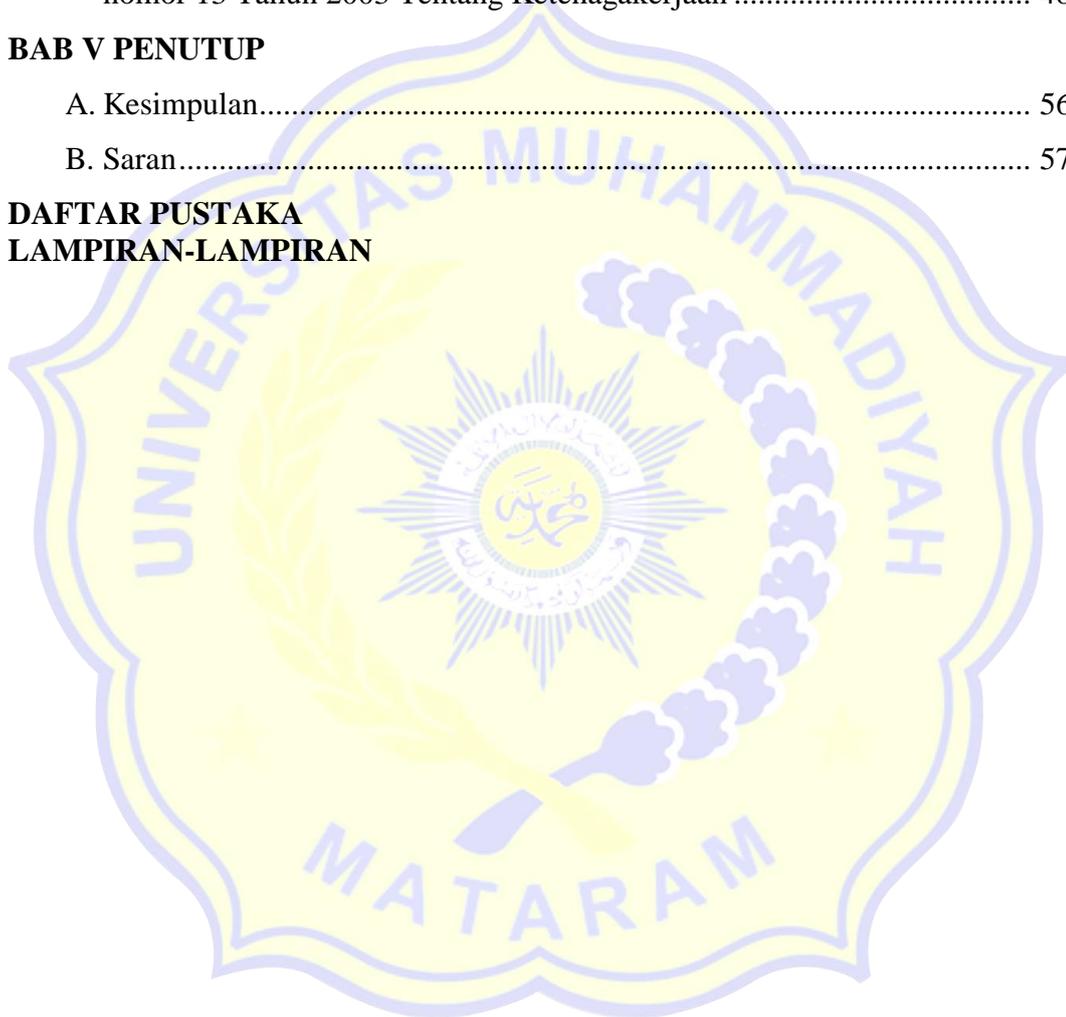
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Jamsostek Bagi Pekerja Pada PT. Tukad Mas Kota Bima di Tinjau Dari Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	33
B. Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Jamsostek Pada PT. Tukad Mas Kota Bima Di Tinjau Dari Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	48

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna, yaitu bekerja untuk kepentingan pribadi dan bekerja dalam arti adanya hubungan kerja.¹

Tujuan Negara secara tegas telah dirumuskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya dalam alenia ke IV (empat) yaitu, Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan Negara sebagaimana tersebut di atas pada hakekatnya mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur secara materiil dan spirituil dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Manusia sebagai pekerja atau tenaga kerja merupakan proses dari terlaksananya proses produksi suatu perusahaan tersebut maka sesuai dengan bunyi Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hlm. 1

melaksanakan hubungan kerja, karena manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni yang sering kali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, hankam, dan internasional.

Sedangkan risiko khusus adalah sifatnya lebih individual karna dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial²

Pengakuan jaminan sosial sebagai salahsatu bagian dari Hak Asasi Manusia telah dikejawantahkan oleh Negara Republik Indonesia. Hal ini terbukti dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 41 Ayat (1) undang-undang ini, bahwa: "*Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh`*"

Dalam hal ini yang perlu diberikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena Pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu akan

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, cet 14*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 65.

jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin, Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan.

Menurut Soepomo dalam Asikin perlindungan tenaga kerja dibagi dalam 3 (tiga) macam:³

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan.
3. kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja tersebut dapat memberikan ketenangan kerja, juga mempunyai dampak positif dan terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja dan akhirnya dapat meningkatkan Kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 3 Ayat (2) Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyebutkan setiap tenaga kerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian Pasal 4 Ayat

³Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 102.

(1) menyebutkan, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Yang dimaksud Perusahaan dalam Pasal 3 Ayat (1) diatas adalah perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka (4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu, Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang memperkerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik untuk swasta maupun milik Negara. Sedangkan yang dimaksud Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja wajib diikut sertakan sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi tenaga kerja bulanan, borongan, dan kontrak. Mengenai keikutsertaan tenaga kerja bulanan, borongan, dan kontrak diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja maka perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan sosial Tenaga Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat (1) yang menatakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Suatu perlindungan 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 tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan, perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu.

Berdasarkan permasalahan di atas, banyak dari para pekerja yang masih belum diberikan hak-haknya mengenai jaminan sosial, maka menjadi pertimbangan bagi penulis untuk mengadakan penelitian mengenai “Penerapan Jamsostek Pada PT. Tukad Mas Kota Bima ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka adapun rumusan masalah yang dirumuskan adalah :

1. Bagaimana peraturan dan pelaksanaan jamsostek bagi pekerja pada PT. Tukad Mas Kota Bima ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa faktor-faktor penghambat pelaksanaan program jamsostek pada PT. Tukad Mas Kota Bima ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui peraturan dan pelaksanaan jamsostek di PT. Tukad Mas Kota Bima ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat jamsostek di PT. Tukad Mas Kota Bima ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan harus dapat memberikan manfaat yang jelas. Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Akademis

Sebagai syarat untuk menjadi sarjana di Universitas Muhammadiyah Mataram.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat atau pihak yang berkepentingan berupa sumbangan pemikiran dalam bidang hukum perdata khususnya pada permasalahan pelaksanaan Jamsostek.

c. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para penelitian lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis, yaitu:

- 1) Untuk Mengembangkan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian.
- 2) Untuk menambah referensi dan literatur kepustakaan, khususnya dalam bidang hukum perdata dalam hal pelaksanaan Jamsostek di Kota Bima.

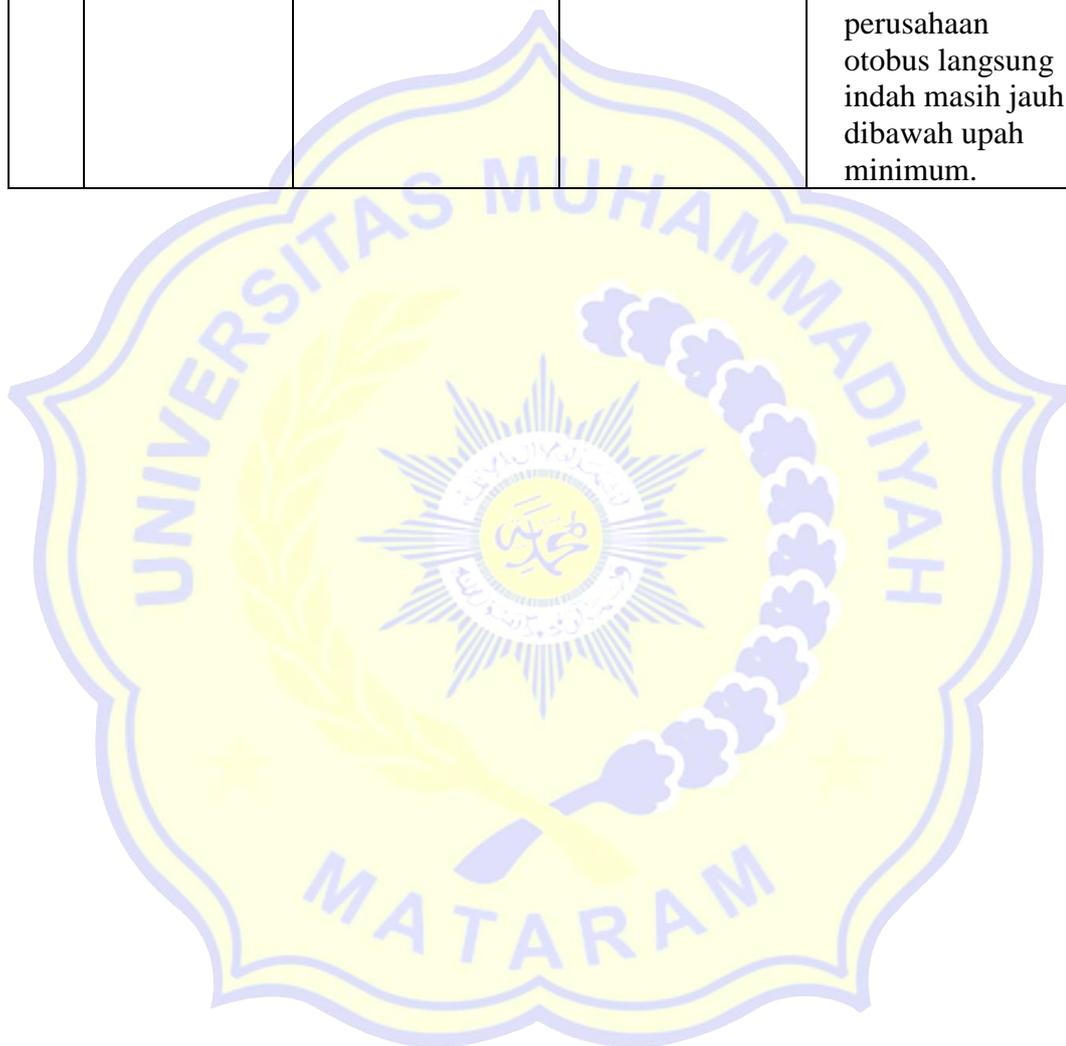
D. Orisinilitas Penelitian

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Kesimpulan
1.	Ikhwatunnas	Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di bidang konstruksi (syudi pada CV. Bima Bersinar Mataram)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana bentuk pengaturan perlindungan hokum, sosial, dan kesehatan bagi tenaga kerja di bidang konstruksi di CV. Bima Bersinar Mataram 2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di bidang konstruksi yang diterapkan oleh CV. Bima Bersinar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bentuk pengaturan perlindungan terhadap tenaga kerja di bidang konstruksi adalah sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a. Bidang hukum telah di jamin sesuai dengan Undang-Undang. b. Bidang sosial, telah di jamin sesuai kebutuhan pekerja. c. Bidang keselamatan dan keselamatan kerja, telah dijamin sesuai dengan layaknya kesehatan kerja.

			<p>Mataram</p> <p>3. Bagaimana hambatan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di bidang konstruksi yang dihadapi oleh CV. Bima Bersinar Mataram</p>	<p>2. Sudah sesuai, namun tidak patuhnya pekerja dalam menggunakan standar keselamatan kerja telah ditentukan oleh perusahaan.</p> <p>3. Hambatan pelaksanaan perlindungan dapat digolongkan dalam dua kategori</p> <p>a. Kurangnya disiplin dari tenaga kerja.</p> <p>b. Kurangnya ketegasan dari perusahaan.</p>
2.	Hisnaini	<p>Perlindungan hukum peserta BPJS kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS kesehatan (studi kantor BPJS kesehatan Kota Mataram)</p>	<p>1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum peserta BPJS bidang kesehatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011</p> <p>2. Bagaimana prospek BPJS bidang kesehatan dalam sistim jaminan sosial</p> <p>3. Bagaimana prospek BPJS bidang kesehatan dalam sistim jaminan sosial.</p>	<p>1. Bentuk perlindungan BPJS kesehatan adalah pembentukan Undang-Undang tentang BPJS, guna memberikan kepastian hukum bagi pembentukan BPJS untuk melaksanakan program jaminan sosial di seluruh Indonesia.</p> <p>2. Prosedur perlindungan BPJS kesehatan adalah adanya perlindungan</p>

				<p>hukum penuh bagi peserta yang mendaftarkan dirinya.</p> <p>3. Prospek BPJS kesehatan dari sisi regulasi BPJS kesehatan hanya menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan Undang-Undang.</p>
3.	Imam Dzulhijah	<p>Pelaksanaan perlindungan pekerja sopir perusahaan otobus antar kota antar provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (studi di perusahaan otobus langsung indah Mataram)</p>	<p>1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan otobus langsung indah terhadap pekerja sopir?</p> <p>2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum pekerja sopir di perusahaan otobus langsung indah?</p>	<p>1. Dari empat perlindungan hukum yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja sopir hanya dua perlindungan hukum yang di implementasikan yaitu, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan perlindungan waktu kerja.</p> <p>2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja sopir adalah tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan dan</p>

				pekerja sopir, perusahaan otobus langsung indah belum melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja dan upah yang diberikan perusahaan otobus langsung indah masih jauh dibawah upah minimum.
--	--	--	--	--



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, yang dulu disebut hukum perburuhan atau *arbedrecht* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan tersendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan yang lainnya.⁴

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Berdasarkan uraian tersebut bila dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur berikut.

- 1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.

⁴Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 4.

- 3) Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dan mendapat upah sebagai balas jasa.
- 4) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya.

Dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

- 1) Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab atau risiko sendiri).
- 2) Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
- 3) Kerja seorang pengurus atau wakil suatu oraganisasi atau perkumpulan.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit dan sederhana. Kenyataan dalam praktik-praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.⁵

2. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Selanjutnya, dalam penjelasan Pasal tersebut ditegaskan bahwa:

⁵⁵*Ibid*, hlm 6.

“Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material dan spiritual.”

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.”

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan terkait dengan beberapa pihak, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.⁶

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

⁶Abdul Khakim, *Op. Cit*, hal 7.

3. Pengertian Buruh/Pekerja dan Pengusaha/Pemberi Kerja

a) Buruh/Pekerja

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman *feodal* atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda ini dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja tersebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.⁷

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal-hal tertentu yang mencakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam

⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm 17.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja Pasal 8 Ayat (2) ditentukan bahwa :⁸

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.

b) Pengusaha/Pemberi kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah “Perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup “Ibu Rumah Tangga” dalam istilah pemberi kerja sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹

⁸*Ibid*, hlm 18.

⁹*Ibid*

4. Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

a. Hak Pekerja

Karl Mark memang beranggapan bahwa sistem ekonomi atau kapitalisme pada hakikatnya adalah sistem yang menindas dan merampas pekerja demi keuntungan pemilik modal atau kapitalis. Kondisi pekerja makin memprihatikan sehingga pada akhirnya mereka bersatu untuk berontak dan mengadakan revolusi untuk menuntut perbaikan hidup mereka beserta jaminan atas semua hak mereka. Karenanya, menurut Karl Mark kalau situasi dan keadaan pekerja tidak diperbaiki dan menuntut dia atas dasar kapitalisme itu sendiri, keadaan ini mustahil diperbaiki, akan terjadi revolusi *proleteriat* untuk merebut kepemilikan alat-alat produksi dari tangan kaum kapitalis. Dalam kenyataan ramalan Mark tidak sepenuhnya terpenuhi walaupun logikannya sangat benar. Kaum kapitalis semakin menyadari bahwa keuntungan yang menjadi sasaran mereka tidak bisa diperoleh dengan memeras dan menindas pekerja, karena akan menjadi bumerang bagi mereka. Karena itu mereka sadar bahwa kondisi pekerja harus diperbaiki. Diantaranya hak-hak pekerja harus diakui, dihargai, diperhatikan dan dijamin. Pekerja lalu tidak hanya dianggap sebagai alat atau sarana produksi melainkan merupakan mitra yang sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan bisnis suatu perusahaan.

Maka hak pekerja tidak bisa dan tidak akan semakin mendapat perhatian serius dalam perusahaan-perusahaan modern.¹⁰

Berikut ini beberapa hak dasar pekerja dalam hubungan kerja, antara lain yakni:¹¹

- 1) Hak atas pekerjaan.
- 2) Hak atas upah yang adil.
- 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul.
- 4) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.
- 5) Hak untuk diproses hukum secara sah.
- 6) Hak untuk diperlakukan secara sama.
- 7) Hak atas rahasia pribadi.
- 8) Hak untuk kebebasan suara hati.

Berdasarkan Pasal-Pasal didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak pekerja diantaranya:¹²

- a) Menerima upah (upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hakwaktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan sekala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan);
- b) Mendapat perlindungan (keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama);
- c) Mendapat waktu istirahat dan cuti;
- d) Mandapat kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
- e) Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- f) Mandapat fasilitas kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan;
- g) Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

¹⁰Aries harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016, hlm 219.

¹¹*Ibid*, hlm. 220.

¹²*Ibid*, hlm. 223.

- h) Melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan;
- i) Memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

b. Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja ditegaskan dalam Pasal 102 Ayat (2), Pasal 126 Ayat (1) dan Ayat (2), Pasal 136 Ayat (1) dan Pasal 140 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 102

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Pasal 136

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Meskipun dalam perundang-undangan hak karyawan tampak lebih banyak daripada kewajiban karyawan, bukan berarti karyawan tidak wajib menaati aturan perusahaan. Pemberi kerja diperbolehkan membuat peraturan sendiri selama tidak menyalahi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Status tenaga kerja pada sebuah perusahaan bukanlah 'robot' yang tidak memiliki aspirasi atau opini, sehingga Divisi HR memiliki tugas untuk memfasilitasi adanya diskusi dan pembuatan perjanjian kerja yang seimbang antara tenaga kerja dan perusahaan.

Setelah pekerja/buruh memenuhi tanggungjawabnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan, ia berhak atas pengupahan yang adil, pemenuhan jaminan sosial, dan waktu istirahat. Pekerja/pun juga berkewajiban membayar pajak penghasilan sesuai aturan yang berlaku. Untuk memudahkan pengelolaan administrasi SDM, sebaiknya Divisi HR menggunakan HRIS seperti Gadjian. Dengan fitur seperti Catatan Absensi, Pola Kerja, Penggajian & THR, hingga Kelola Cuti Karyawan; perusahaan dapat lebih memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja.¹³

B. Tinjauan Umum Tentang Jamsostek

1. Pengertian Jamsostek

Jaminan sosial tenaga kerja adalah satu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat

¹³Syiti Romala, <https://www.gadjian.com/blog/2018/03/07/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-ketenagakerjaan/>, Di Akses Pada Tanggal, 15 November 2019.

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Menurut *Intersional Labour Organization* (ILO) dalam menjalankan *ASTEK Social Security* pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan nasib atau berkurangnya penghasilan.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

2. Tujuan dan Manfaat Jamsostek

a. Tujuan

Dari beberapa definisi jaminan sosial diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan jaminan sosial pada prinsipnya adalah:¹⁴

1) Sebagai sarana untuk membarikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi risiko-risiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu, seperti:

a) Kebutuhan akan pelayanan medis

b) Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan karena:

¹⁴Zaeni Asyhadie dan Lalu Hadi Adha, *Perlindungan Kerja Nasional Paska BPJS*, Sanabil, Mataram, 2019, hlm. 86.

1. Sakit;
 2. Hamil;
 3. Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan;
 4. Hari tua;
 5. Cacat;
 6. Kematian pencari nafkah.
- c) Tenggung jawab untuk keluarga dan anak-anak
- 2) Sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksana pembangunan.

b. Manfaat

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja/buruh, yaitu:¹⁵

- 1) Menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong produktivitas kerja.
- 2) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, dimana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.
- 3) Dengan adanya jaminan sosial praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja diperusahaan tersebut serta tidak berpindah ketempat lain.
- 4) Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan ketengan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sanagat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerjakearah kenaikan produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa

¹⁵*Ibid*, hlm. 86.

ikut bertanggungjawab dengan ikut rasa memiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh konsepsi Hubungan Industrial Pancasila.

- 5) Dengan adanya program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Dengan demikian tujuan dan manfaat jaminan sosial amat besar, baik bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha itu sendiri. Dengan mengikut sertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja berarti pengusaha telah bertindak:¹⁶

- 1) Melindungi pekerja/buruhnya sedemikian rupa dalam menghadapi segala risiko yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya peralatan kerja yang modern dan muktahir maupun karena penempatan pekerja/buruh yang tidak pada tempatnya atau bahkan keahliannya.
- 2) Mendidik para pekerja/buruhnya untuk menghemat atau menabung yang dapat dinikmati sewaktu-waktu jika terjadi hal yang tidak diinginkan, terutama dalam menghadapi risiko hari tua atau pensiun.
- 3) Melindungi perusahaan dari keharusan memberikan jaminan sosial (sesuai dengan prinsip tanggungjawab pengusaha) yang kemungkinannya berjumlah besar, karena risiko yang menimpa bebrapa pekerja/buruh sekaligus, dimana risiko ini tidak diharapkan terjadinya.
- 4) Memberikan ketenangan kepada pekerja/buruh beserta keluarganya, karena dengan terjadinya risiko yang tidak diharapkan, mereka akan memperoleh jaminan yang memadai yang tidak sulit untuk mengurusnya.
- 5) Dengan diikutsertakannya pekerja/buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja oleh pengusaha berarti pengusaha berarti pengusaha telah mencerminkan iktikad baik untuk melaksanakan suatu hubungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai pancasila.

¹⁶*Ibid*, hlm 89.

3. Jenis-Jenis Jamsostek

a. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan bisa jadi akan mengakibatkan:¹⁷

- 1) Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
- 2) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:
 - a) Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.
 - b) Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

b. Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencarian atau penghasilan dari yang meninggal, dan “kerugian” yang disebabkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman.¹⁸

- 1) Bentuk Jaminan Kematian

Bentuk jaminan sosial yang biasa diberikan untuk menanggulangi risiko kematian seseorang, berupa:¹⁹

 - a) Asuransi eka waktu atau *trem insurance*

Asuransi eka waktu atau *trem insurance* memberikan perlindungan asuransi untuk satu periode tertentu saja. Jumlah pertanggungan atau uang jaminan hanya dibayarkan jika tertanggung meninggal dunia dalam periode tersebut. Ini berarti jika tertanggung tidak meninggal dunia dalam batas

¹⁷Zaeny Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta timur, 2019.hlm. 169.

¹⁸*Ibid*, hlm. 180.

¹⁹*Ibid*, hlm. 181.

waktu itu, maka uang jaminan tidak dibayarkan, Program Jaminan Kematian dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menggunakan bentuk ini, yaitu *trem insurance* sampai umur 55 tahun.

b) Asuransi seumur hidup atau *whole life insurance*

Asuransi seumur hidup atau *whole life insurance* memberikan pembayaran uang pertanggungan pada waktu tertanggung meninggal dunia tanpa membatasi waktu. Dengan kata lain, tertanggung mendapat perlindungan seumur hidup. Bentuk ini ada 2 (Dua) jenis, yaitu:

a) Kematian biasa *ordinary life*, dimana pembayaran premi/iuran dilakukan seumur hidup tertanggung.

b) Kematian dengan pembayaran terbatas atau *limited payment life* dimana tertanggung membayar iuran selama satu periode tertentu saja meskipun asuransinya berlaku seumur hidup. Salah satu jaminan kematian yang menganut bentuk ini adalah TASPEN bagi Pegawai Negri, yaitu asuransi kematian menggunakan jenis *limited payment life*, yaitu pembayaran iuran hanya sampai umur pensiun, tapi jaminan berlaku seumur hidup dengan beberapa persyaratan tertentu.

c) Asuransi dwiguna hari tua atau *endowment insurance*, memberikan pembayaran jaminan jika tertanggung meninggal dunia pada satu periode tertentu atau pada akhir periode tersebut jika tertanggung tetap hidup. Jenis asuransi ini hakikatnya terdiri dari 2 (dua) unsur:

a) *Trem Insurance* yang memberikan pembayaran uang pertanggungan hanya jika tertanggung meninggal dunia dalam masa pertanggungan.

b) *Pure endowment* yang memberikan pembayaran jika tertanggung tetap hidup pada akhir pertanggungan.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila memenuhi syarat-syarat tertentu. Dengan demikian maka itu berarti:²⁰

²⁰*Ibid*, hlm. 176.

1. Program Jaminan Hari Tua ini bersifat wajib. Sebab tanpa kewajiban yang dipaksakan dengan sanksi, sering kali sulit bagi pekerja/buruh untuk menabung demi masadepannya sendiri, dan bagi pengusaha untuk memikirkan kesejahteraan para pekerja/buruh.
2. Program ini berjangka panjang, karena memang dimaksud untuk hari tua maka tidak bisa diambil sewaktu-waktu.
3. Iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh sendiri ditambah dengan iuran dengan pengusaha untuk diakreditir pada rekening masing-masing peserta (pekerja/buruh) oleh Badan Penyelenggara.
4. Adanya persyaratan jangka waktu pengambilan jaminan. Ini dimaksud agar jumlahnya cukup berarti untuk bekal hari tua, kecuali peserta yang bersangkutan meninggal dunia atau cacat tetap total sebelum hari tua.
 - a) Membentuk tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan minimum dihari tua beserta keluarganya;
 - b) Memberikan ketenangan kerja bagi tenaga kerja pada usia produktif, tidak akan tercapai apabila pemupukan tabungan itu tergantung pada faktor waktu, misalnya tabungan tidak bisa diteruskan karena pekerja/buruh meninggal dunia, maka tentunya bekal tabungan belum mencapai jumlah yang cukup untuk mencari mata pencaharian yang baru.

d. Jaminan Pensiun

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.

Peserta program jaminan pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau perusahaan.

Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum masuk usia pensiun. Usia

pensiun untuk pertamakali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (Satu) tahun untuk setiap 3 (Tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.

Dalam hal memberi kerjs/perusahaan nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerja/buruh dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal peserta pindah tempat kerja, peserta wajib memberitahukan kepesertannya kepada pemberi kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya pemberikan kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.²¹

4. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program public yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraanya menggunakan mekanisme asuransi sosial.²²

BPJS ketenagakerjaan merupakan badan hukum public yang bertanggungjawab kepada presiden di mana BPJS ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang- kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa:

²¹*Ibid*, hlm. 183.

²²https://id.wikipedia.org/wiki/BJPS_Ketenagakerjaan. Di akses pada tanggal 6 januari 2020.

jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pension (JP) dan jaminan pension (JP)²³

Sebagai lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT. Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan sosial tenaga Kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak 1 Januari 2014.

BPJS Kesehatan dahulu bernama Askes bersama BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan jaminan kesehatan nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 1 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, sedangkan untuk BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015.²⁴

²³<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/BPJS/bpjs-ketenagakerjaan>. Di akses pada tanggal 6 Januari 2020.

²⁴ Op, Cit, https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Normatif-Empiris. Penelitian normatif (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Penelitian Empiris, adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat.

B. Pendekatan Penelitian

Adapun metode pendekatan yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah:

1. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statue Approach*)

Yaitu dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diketengahkan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dalam rangka penelitian hukum untuk kepentingan praktis maupun penelitian hukum untuk kepentingan akademis.²⁵

²⁵Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 110.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum relevan dengan isu yang dihadapi.²⁶

3. Pendekatan Yuridis Sosiologis (*Sociology Legal Research*)

Yaitu suatu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan atau data sekunder data awalnya, kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum Dan Data

1. Jenis Dan sumber Bahan Hukum

a) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang sumbernya berasal dari peraturan perUndang-Undangan ataupun hukum positif Indonesia, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer),
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan,
4. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional,

²⁶Amiruddin, dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, 2018, hlm. 166.

5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

b) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, pendapat pakar hukum.

c) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus (hukum), ensiklopedia.²⁷

2. Jenis Dan Sumber Data

a) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data primer diperoleh langsung dari wawancara dengan responden. Tipe wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan tidak dibatasi oleh waktu dan daftar urutan pertanyaan, tetapi tetap berpegang pada pokok penting permasalahan yang sesuai dengan tujuan wawancara.

b) Data Sekunder

Antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.²⁸

²⁷*Ibid*, hlm 32.

²⁸*Ibid*, hlm 31.

D. Tehnik Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

1. Tehnik Pengumpulan Bahan Hukum

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai arah mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumentasi dilakukan dengan cara membuat ringkasan, abstrak, dan catatan kaki.

2. Tehnik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang diwawancarai (responden) dan informen yang memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

b) Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indera, bias penglihatan, penciuman dan pendengaran, guna untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

E. Analisa Bahan Hukum Dan Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis hukum yang didasarkan pada bahan-bahan kepustakaan dan hasil

wawancara dengan responden atau informen, kemudian dianalisis untuk memperoleh data-data yang sesuai dengan data yang dibutuhkan dan disajikan berupa rangkaian kata-kata atau kalimat. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyusun gambaran atau potret suatu permasalahan tentang pola dan problematika. Penulisan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan melalui wawancara melalui studi kepustakaan. Tidak hanya wawancara saja, akan tetapi hasil dari wawancara (praktek lapangan) penulis kaitkan dengan referensi-referensi baik dari buku-buku maupun Undang-Undang. Sehingga hasil dapat dijadikan pedoman dalam pemecahan permasalahan.

Setelah bahan hukum dan data dianalisis kemudian ditarik kesimpulan dengan metode deduktif yaitu suatu penarikan suatu kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus.

