

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Jamsostek di PT. Tukad Mas Kota Bima Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Gambatran Umum PT. Tukad Mas

a. Sejarah Berdirinya PT. Tukad Mas

PT. Tukad Mas yaitu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi dan pertambangan, nama Tukad Mas itu sendiri berasal dari bahasa Bali yang berarti Sungai Emas. PT. Tukad Mas pertama kali didirikan di Bali kemudian pusat kegiatan perusahaan ini dipindahkan ke Surabaya dan sekaligus menjadi induk perusahaan, PT Tukad Mas masuk dan membuka cabang di Kota Bima pada tahun 90 an yang bertempat di Kelurahan Lampe.¹

PT. Tukad Mas Kota Bima bergerak di bidang kontruksi yang menangani jalan-jalan lintas Nasional, Provinsi, dan jalan-jalan lintas kota/kabupaten Bima dan juga sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu yang sudah lama beroperasi di Kota Bima.

b. Wilayah PT. Tukad Mas

Wilayah perusahaan PT. Tukad Mas berada di wilayah timur Kota Bima yang bertempat di Kelurahan Lampe Kecamatan Rसानe Timur Kota Bima NTB.

¹Hasil Wawancara Dengan Dedi Hermawan, HRD PT. Tukad Mas Kota Bima, sabtu, 14 Desember 2019, Kantor Tukad Mas.

c. Pimpinan PT. Tukad Mas

- 1) Pimpinan sekaligus pemilik dari PT. Tukad Mas yaitu Ir. H. Muhaimin.
- 2) Pimpinan cabang PT. Tukad Mas Kota Bima yaitu Moh. Salim.

d. Jumlah Pekerja PT. Tukad Mas

Jumlah pekerja tetap di PT. Tukad Mas sebanyak 55 orang, dan sebagai pekerja tetap semua.

No	Nama	Jabatan
1	Moh. Salim	Pimpinan
2	Bambang Wagiman	Kabag. AMP
3	Suparno	Kepala Mekanik
4	Abdul Ahmad	Logistik
5	Subowa Susiono	Pelaksana Lapangan
6	M. Yahya	Operator
7	Suwarno	Kepala Mekanik
8	Tajudin	Logistik
9	Partimin	Pelaksana Lapangan
10	Dedi Hermawan	Kabag Tekhnik
11	Muhammad Alfons	Amp. Crusher
12	Muhammad	Tekhnisi Lab.
13	Akbar	Operator
14	Abdul Latif	Supir
15	I Gusti Made Suwijaya	Adm. Teknik
16	Mawirta	Logistik
17	Muhammad Arifudin	Drafman
18	Ramli	Supir
19	Dahlan	Amp. Crusher
20	Jaharudin	Amp. Crusher
21	Firma	Amp. Crusher
22	Arifudin	Amp. Crusher
23	Hamnur	Amp. Crusher
24	Rizka Yanuwar	Mekanik
25	Mansyur	Mekanik
26	Amarkus	Mekanik

27	Bakri	Operator
28	Abdul Rais	Operator
29	Tamrin	Supir
30	Agus Susanto	Supir
31	Mahmud	Supir
32	Tahjudil Iman	Supir
33	Warjo	Supir
34	Awaludin	Supir
35	Arahman	Supir
36	Khairil	Supir
37	Tamsil	Supir
38	Ikhwan	Supir
39	Abdul Ghafar	Supir
40	Sahrir	Supir
41	Basrin	Supir
42	Irmansyah	Supir
43	Abdul Salam	Supir
44	Junaidin	Supir
45	Ramadhan	Pembantu Log.
46	Agus Sugianto	Security
47	Mahfud	Tekhnis Lab.
48	Jainudin	Asisten Pelaksana
49	Purwadi	Operator
50	Muslim	Operator
51	Wiwik Dwi Rahayu	Kantin
52	Muhtar	Pelaksana Lap.
53	Djati Witono	Adm. Umum
54	Ali Afandi	Tekhnisi Elektrik
55	Adi Susanto	Tekhnisi Batc. Plant

Sumber: PT. Tukad Mas.

Mengenai daftar pekerja harian lepas, pekerja borongan, dan pekerja yang terikat kontrak tertentu itu semua tidak dapat terdata dengan baik karena selalu berganti-ganti.

2. Pelaksanaan Jamsostek

a. Perlindungan Jaminan Sosial

Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya. Perlindungan sosial berkaitan dengan pemberian jaminan sosial.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan tanggung jawab Negara dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk pekerja/buruh. Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Ayat 2 Pasal 99 selanjutnya menentukan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Peraturan yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).²

Berkenan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka

²Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, Ed. 2, Cet. 2*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 83

program Jamsostek (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) melebur dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional.³

Sebagai tindak lanjut ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara, yaitu PT. Jamsostek (Persero), PT. Askes (persero), PT. Taspen (persero), dan PT. Asabri (persero) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasar ketentuan Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dinyatakan bahwa BPJS dibagi dalam dua jenis, yaitu:⁴

- 1) BPJS Kesehatan, menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan, menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK).

b. Jenis-Jenis Jamsostek

1) 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:⁵

- a) Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.

³Abdul Khakim, *Op,cit*, hlm. 115

⁴Ibid hlm. 117

⁵Zaeny Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op, Cit*, hlm. 169.

b) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:

- 1) Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.
- 2) Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

2) 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.⁶

a. Bentuk Jaminan Kematian

Bentuk jaminan sosial yang biasa diberikan untuk menanggulangi risiko kematian seseorang, berupa:⁷

1) 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

⁶*Ibid*, hlm. 180.

⁷*Ibid*, hlm. 181.

tertanggung meninggal dunia dalam periode tersebut. Ini berarti jika tertanggung tidak meninggal dunia dalam batas 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.

2) Asuransi seumur hidup atau *whole life insurance*

Asuransi seumur hidup atau *whole life insurance* memberikan pembayaran uang pertanggung 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 Negeri, yaitu asuransi kematian menggunakan jenis *limited payment life*, yaitu pembayaran iuran hanya sampai umur pensiun, tapi jaminan berlaku seumur hidup dengan beberapa persyaratan tertentu.

3) Asuransi dwiguna hari tua atau *endowment insurance*, memberikan pembayaran jaminan jika tertanggung meninggal dunia pada stu periode tertentu ata 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.

3. 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:⁸

- 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.

⁸*Ibid*, hlm. 176.

- 2) Program ini berjangka panjang, karena memang dimaksud untuk hari tua maka tidak bisa diambil sewaktu-waktu.
- 3) Iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh sendiri di tambah 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.

4. 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 memasuki 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 pemberi kerja/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 pemberi kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.⁹

3. Pelaksanaan Jamsostek di PT. Tukad Mas

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Desember 2019 dengan HRD PT. Tukad Mas Kota Bima bapak Dedi Hermawan, Jenis-jenis pekerja di PT. Tukad Mas Kota Bima ada yang bekerja sebagai pekerja tetap dan pekerja kontrak. Jumlah pekerja tetap di PT. Tukad Mas Kota Bima berjumlah sebanyak 55 pekerja, sedangkan pekerja kontrak tidak menentu

⁹*Ibid*, hlm. 183.

jumlahnya karena ditentukan ada atau tidaknya proyek dan besar kecilnya proyek yang dikerjakan¹⁰

Berbicara mengenai Jaminan sosial tenaga kerja, soepomo menyatakan adapun pengertian Jaminan sosial merupakan pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*in case Security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena di luar kehendaknya. Pada dasarnya program jaminan sosial tenaga kerja menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan lebih lemah, oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.¹¹

Salah satu tindakan strategis manajemen PT. Jamsostek untuk dapat memperoleh kualitas proses adalah dengan tindakan meningkatkan kualitas pelayanan. Untuk menilai kualitas pelayanan terdapat 5 (lima) dimensi yang dapat digunakan peserta program Jamsostek yaitu:¹²

1. *Reliability* (Kehandalan) : Kemampuan untuk memberikan jasa yang dijanjikan dengan akurat dan terpercaya.

¹⁰ Hasil Wawancara Dengan Dedi Hermawan, HRD PT. Tukad Mas Kota Bima, sabtu, 14 Desember 2019, Kantor Tukad Mas.

¹¹ Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) (Studi Kasus pada PT Batik Keris Sukoharjo), Vol. 22, No. 1, Juni 2012, hlm 14.

¹² Dody Hermana, *Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Produktivitas Pada PT. Surya Pratama Citra Sejati, Sosiohumaniora*, Vol. 10, No. 3, November 2008, hlm. 22-23.

2. *Responsiveness* (Cepat Tanggap): Kemauan untuk membantu dan memberikan jasa yang cepat kepada pelanggan.
3. *Assurance* (Jaminan/keyakinan): Pengetahuan, keramahan dan kemampuan pegawai PT. Jamsostek untuk melayani secara prima kepada peserta sehingga mendapatkan kepuasan.
4. *Empathy* (berbagi rasa): Memberikan perhatian yang bersifat individual kepada peserta dan berupaya memahami kebutuhannya.
5. *Tangible* (Bukti langsung): keandalan berbagai fasilitas fisik, peralatan, penampilan, kemampuan sarana dan prasarana fisik.

Kenyataannya belum banyak pekerja termasuk para pengusahanya yang menyadari betul betapa pentingnya jaminan sosial tenaga kerja dalam menopang ketenangan, kelancaran dan kemajuan usaha mereka. Padahal dengan dimilikinya tenaga kerja yang telah diasuransikan akan mendatangkan keuntungan yang tidak kecil bagi para tenaga kerja seperti terciptanya rasa aman, rasa dihargai, rasa dilindungi, dan jaminan kepastian di kalangan pekerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Adapun penerapan jamsostek di PT. Tukad Mas ada tiga, yaitu:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja (JKK)
- 2) Jaminan hari tua (JHT)
- 3) Jaminan kematian (JK)

Perlindungan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh PT. Tukad Mas Kota Bima terhadap pekerja/buruh tidak sepenuhnya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yaitu: Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS),

1. BPJS kesehatan, yang menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan bagi seluruh penduduk Negara Kesatuan Republik Indonesia (termasuk pekerja/buruh).
2. BPJS ketenagakerjaan, yang menyelenggarakan program jaminan sosial bagi pekerja/buruh seluruh Indonesia yang terdiri dari:
 - a. Jaminan kecelakaan kerja.
 - b. Jaminan kematian.
 - c. Jaminan hari tua.
 - d. Jaminan pensiun.

Dalam hal perlindungan jaminan sosial, bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan menjadi faktor yang penting, karena menurut para karyawan PT. Tukad Mas Kota Bima, perlindungan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan menjadi sebab untuk para karyawan memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniyah.¹³

¹³ Hasil Wawancara Dengan Abdul Rais, karyawan PT. Tukad Mas Kota Bima, senin, 16 Desember 2019, Kantor Tukad Mas.

Perlindungan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh di PT. Tukad Mas yaitu, jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK) dan jaminan hari tua (JHT), selain itu untuk dibidang kontruksi semua pekerja termasuk tenaga kerja harian lepas, tenaga borongan atau tenaga kerja yang terikat perjanjian kerja tertentu didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan hal ini berlaku untuk jaminan kecelakaan kerja (JKK), dan jaminan kematian (JK). Namun terkait dengan belum terealisasinya jaminan pension (JP) perusahaan masih menggunakan cara pemberian santunan bagi pekerja yang telah pension.¹⁴

Sudah ditegaskan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja/buruh seluruh Indonesia yang terdiri dari, jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK) dan jaminan pensiun (JP).

Adapun sanksi bagi perusahaan selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerja sebagai peserta kepada BPJS adalah sanksi administratif berupa

- a) Teguran tertulis yang diberikan BPJS.
- b) Denda yang diberikan BPJS.
- c) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang diberikan oleh pemerintah atau pemeintah daerah atas permintaan BPJS.

¹⁴Hasil Wawancara Dengan Dedi Hermawan, HRD PT. Tukad Mas Kota Bima, sabtu, 14 Desember 2019, Kantor Tukad Mas.

Sanksi tidak mendapatka pelayanan pubik tertentu yang dikenakan antara lain:

- a) Perijinan terkait usaha.
- b) Ijin yang diperlukan terkait tender proyek.
- c) Ijin mempekerjakan tenaga kerja asing.
- d) Ijin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- e) Ijin mendirikan bangunan (IMB).

1. Pembayaran Iuran Jamsostek di PT. Tukad Mas

Iuran yang dibayar oleh karyawan PT. Tukad Mas, ada beberapa jenis iuran yang harus dibayar, antara lain:

1. Jaminan kecelakaan kerja (JKK), menggunakan tingkat resiko yang sangat tinggi yaitu 1,74%.
2. Jaminan hari tua (JHT) dibayar sebesar 2%.
3. Jaminan kematian (JK) dibayar sebesar 0,3%.
4. Jaminan Kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JK) dalam bidang kontruksi dibayarkan sebesar 0,24 % dari nilai kontrak yang dikerjakan

Namun sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang dimana dalam program jaminan pension (JP) PT. Tukad Mas Kota Bima belum menerapkannya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan masih menggunakan cara pemberian berupa santunan bagi pekerja yang telah pensiun. Dalam menjalankan program jaminan sosial ketenagakerjaan

karena tidak melaksanakan program jaminan pension (JP) terhadap pekerja/buruh yang bekerja di PT. Tukad Mas Kota Bima.

2. Pendapat Para Karyawan di PT. Tukad Mas

Dari hasil wawancara dengan Abdul Rais, dalam hal ini para karyawan PT. Tukad Mas merasa pelayanan jamsostek yang diberikan masih dinilai cukup baik walaupun dalam pelaksanaannya tidak tercantum program jaminan pension (JP) karna para kariawan telah merasa puas terhadap pelayanan jamsostek yang sementra telah diberikan. Bagi mereka mendapatkan gaji dari hasil pekerjaannya dan pelayanan BPJS yang sementara telah diberikan itu sedah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.¹⁵

B. Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Jamsostek di PT. Tukad Mas Kota Bima Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Secara umum tingkat kepuasan peserta program Jamsostek dinilai rendah karena didorong oleh beberapa hal. Pertama, tidak seperti program jaminan sosial di banyak negara, program Jamsostek tidak meredistribusikan dana yang diperolehnya dari peserta yang lebih kaya ke peserta yang lebih miskin. Disamping itu program Jamsostek juga tidak mempunyai jaminan minimum atas jumlah pensiun yang akan diperoleh para peserta pada saat mereka pensiun. Kedua, peserta Jamsostek hanya akan menerima jumlah dana yang telah disetorkan kepada PT Jamsostek (ditambah dengan bunga tetap) dan tidak menerima bagian dari hasil investasi PT Jamsostek . Hal tersebut dikarenakan sistem Jamsostek merupakan suatu sistem tabungan hari tua (*provident fund*), bukannya sebuah sistem asuransi sosial dimana selain

¹⁵Hasil Wawancara Dengan Abdul Rais, karyawan PT. Tukad Mas Kota Bima, senin, 16 Desember 2019, Kantor Tukad Mas.

merupakan tabungan hari tua, jaminan sosial juga berfungsi sebagai sistem redistribusi pendapatan dari golongan kaya ke golongan miskin. Di negara-negara yang mempunyai sistem asuransi sosial, fungsi redistribusi, jaminan minimum, dan masuknya hasil investasi jaminan sosial sebagai bagian dari paket pensiun diterima pekerja sering dipergunakan untuk insentif bagi para pekerja untuk mengikuti program jaminan sosial.¹⁶

Secara konseptual, maka inti dari arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah dan mengejawantahkan serta sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan perdamaian pergaulan hidup. Pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif dan negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut.

Kekosongan Hukum dan Kurangnya Sosialisasi Kompromi-kompromi yang telah dilakukan melalui beberapa pertemuan antarpemangku kepentingan terkait, hendaknya dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah untuk langsung merumuskan kebijakan. Lamanya proses pembahasan menunjukkan bahwa pemerintah begitu banyak pertimbangan. Dalam konteks usaha, langkah ini menjadi semakin penting untuk menghasilkan hukum yang responsif yang mampu menampung semua aspirasi dalam masyarakat. Akan tetapi pada situasi darurat ketegasan sebagai eksekutif sangat dibutuhkan. Penetapan peraturan pelaksana dari UU BPJS

¹⁶ Daniel Perwira dkk, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Lembaga Penelitian SMERU, Juni 2003.

termasuk darurat untuk mencegah terjadinya kekosongan hukum pada 1 Juli 2015. Kekosongan hukum sebagai akibat dari tidak adanya peraturan pelaksana menurut Soerjono Soekanto merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penegakan hukum. Dengan belum adanya peraturan pelaksanaan dari 4 jaminan tersebut akan mengakibatkan kekosongan hukum terkait dengan peraturan yang bersifat teknis sehingga BPJS Ketenagakerjaan tidak akan dapat menyelenggarakan berbagai program jaminan sosial sebagaimana diamanatkan oleh UU BPJS dan UU SJSN. Hal tersebut menjadi penyebab dari kegagalan negara dalam menjalankan kewajibannya untuk memberikan jaminan sosial, khususnya bagi para pekerja. Penetapan peraturan pelaksana yang terlalu berdekatan dengan tenggat waktu akhir pelaksanaan UU bahkan sampai terlambat diberlakukan dapat berdampak negative pada proses penegakan hukum ketentuanperaturan pelaksana tersebut Kondisiini membuat proses sosialisasi terhadap peraturan pelaksana menjadi sangat singkat bahkan tidak ada. Akibatnya masyarakattidak mengetahui dan memahami hukum yang berlaku.

Dalam penegakan hukum, bisa saja penegak hukum menggunakan asas FWLH hukum atau Ignorare Legis est lata Culpa. Sesuai FWLH hukum, setiap warga negara dianggap mengetahui sehingga tidak dapat mengelak untuk diberlakukan suatu ketentuan peraturan perundang-undangan dengan alasan tidak tahu. Akan tetapi hal tersebut tentu tidak memberikan keadilan

bagi masyarakat yang tidak mendapatkan informasi atau sosialisasi atas peraturan tersebut.¹⁷

Menurut Soerjono Soekanto bahwa efektif atau tidaknya suatu penegakan hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:¹⁸

1. Faktor hukumnya sendiri (Undang-Undang)

Hukum untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktek hukum dilapangan adakalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, kepastian hukum bersifat kongkrit dan berwujud nyata sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seorang hakim memutuskan suatu perkara hanya berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan tidak terpenuhi. Kemudian jika hukum menjadi keadilan sebagai prioritas utama, maka hakim akan kesulitan karena keadilan itu sendiri bersifat subjektif, dan akan sangat bergantung kepada nilai-nilai intrinsik subjektif dari masing-masing orang. Sebab adil bagi subjek hukum yang satu belum tentu dirasakan adil bagi subjek hukum lainnya.

2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum.

Berlakunya fungsi hukum erat kaitannya dengan mentalitas atau kepribadian aparatur penegak hukum. Sebab, masyarakat sering beranggapan bahwa hukum itu adalah penegak hukum itu sendiri.

¹⁷ Luthvi Febryka Nola, Kendala Yuridis Implementasi Bpjs Ketenagakerjaan, info singkat hukum, Vol. VII, No. 12/II/P3DI/Juni/2015.

¹⁸ Ria Ayu Novit dkk, *efektivitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kering) Di Desa Bringin, Kecamatan ba Bayan, Kabupaten Purworejo* Diponegoro Law Journal volume 6, Nomor 2, Tahun 2017, hlm 4

Sehingga kualitas ataupun citra hukum pada negara ini sangat bergantung pada baik buruknya praktek aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.

3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penerapan hukum

Sarana atau fasilitas juga merupakan hal yang sangat penting sebagai penunjang efektifitas penegakan hukum di Indonesia. Jika dibandingkan dengan negara-negara maju lainnya, sarana yang dimiliki negara ini terbelang masih tertinggal. Sehingga akan menjadi suatu kesulitan bagi aparat penegak hukum untuk menyeraskan peranan yang seharusnya dijalankan secara aktual.

4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

Kesadaran akan ketaatan terhadap hukum merupakan hal yang dapat mempengaruhi efektifitas penegakan hukum itu sendiri. Meskipun konsep kesadaran itu sendiri merupakan sesuatu yang abstrak, akan tetapi memiliki dampak yang cukup besar bagi efektifitas penegakan hukum. Ini merupakan keserasian antara ketertiban dan ketentuan yang dikehendaki atau sepantasnya.

5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cita dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.

Kebudayaan dalam kaitan efektifitas hukum mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar

manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikap dalam berinteraksi dengan orang lain.

Dari kelima faktor diatas, yang menjadi faktor penghambat pada pelaksanaan jamsostek khususnya di PT. Tukad Mas Kota Bima adalah:

1. Faktor internal, yaitu:

- a. Banyak dari pekerja yang telah didaftarkan sebagai anggota peserta BPJS Ketenagakerjaan tiba-tiba mengundurkan diri dari pekerjaan atau berhenti bekerja.
- b. Beberapa pekerja tidak terlalu peduli tentang jaminan sosial atau dengan katalain kurangnya pengetahuan dan kesadaran terhadap pentingnya jaminan sosial.
- c. Tidak adanya serikat peerja yang dapat memberikan kontribusi langsung dalam menyuarakan hak dan juga melaukan pembinaan tentang kepedulian terhadap jaminan sosial bagi semua pekerja.

2. Faktor eksternal, yaitu:¹⁹

- a. Kurangnya pemberitahuan informasi atau sosialisasi dari pihak BPJS maupun pemerintah ketika adanya aturan atau regulasi-regulasi baru yang diterbitkan.
- b. Prosedur pencairan dana yang sedikit rumit dan sulit di cairkan ketika dibutuhkan dalam keadaa-keadaan yang mendesak.

Dalam hal ini yang menjadi hambatan terlaksananya jaminan sosial di PT. Tukad Mas Kota Bima dikarenakan minimnya sumberdaya

¹⁹Hasil Wawancara Dengan Agus Sugiontono, karyawan PT. Tukad Mas Kota Bima, rabu, 18 Desember 2019, Kantor Tukad Mas.

manusia yang berkaitan dengan kepedulian antara satu sama lain tentang pentingnya jaminan sosial yang menjadi salahsatu penunjang terhadap peningkatan kualitas dan keberlangsungan hidup pekerja/buruh.

Sesuai dengan Pasal 104 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), membentuk serikat pekerja merupakan hak dari semua buruh/pekerja. Penjelasan Pasal 104 Ayat (1) UUK menjelaskan bahwa kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh. Selain itu, hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja ini juga ditegaskan dalam Pasal 5 Ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU Serikat Pekerja).

Merujuk pada ketentuan Pasal 29 UU Serikat Pekerja:

1. Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
2. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai:
 - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
 - b. tata cara pemberian kesempatan;
 - c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

Peraturan perundang-undangan yang ada saat ini memang belum mengatur secara khusus mengenai kewajiban perusahaan untuk menyediakan ruangan bagi kegiatan Serikat Pekerja (SP). Namun, dari ketentuan Pasal 29 UU Serikat Pekerja tersebut di atas, pengusaha harus memberi kesempatan bagi SP untuk menjalankan kegiatannya, dan mengenai tata cara pemberian kesempatan itu dapat disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam praktiknya, umumnya ketentuan mengenai kewajiban perusahaan untuk menyediakan ruangan bagi SP untuk melakukan kegiatannya ini diatur dalam PKB. Meski memang, tidak ada kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas ruangan bagi SP dalam peraturan perundang-undangan.

Akan tetapi dalam rangka perlindungan hak pekerja/buruh untuk berserikat dan pemberian kesempatan bagi SP untuk menjalankan kegiatannya serta tetap menjaga suasana yang kondusif. Umumnya memang perusahaan memberikan fasilitas ruangan bagi SP yang ada di perusahaannya.

