

Bab II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Terhadap Pekerja Dalam Hubungan Kerja Hukum

Perlindungan hukum merupakan hak yang secara mutlak didapatkan oleh semua warga negara secara keseluruhan baik sejak seseorang masih didalam kandungan hingga seseorang yang sudah dewasa yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Dalam hal ini perlindungan hukum merupakan suatu upaya yang diberikan untuk melindungi hak masyarakat dari tindakan yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk memberikan rasa aman serta mewujudkan ketertiban dalam berbangsa dan bernegara.

Pengertian perlindungan hukum menurut para ahli yaitu :

1. Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan yang bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum.¹⁴
2. Menurut Soetjipto Rahardjo Perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya dan salah satu sifat sekaligus tujuan dari hukum

¹⁴ Philipus M, Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu. hal 25.

itu sendiri adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat dapat menikmati hak – hak yang diberikan sebagai perlindungan hukum terhadap masyarakat.¹⁵

3. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁶

Perlindungan hukum didefinisikan sebagai tindakan atau perbuatan hukum yang dibuat oleh pemerintah kepada subjek hukum untuk mempertahankan hak dan kewajibannya sesuai dengan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul oleh karena adanya suatu hubungan yang berakibat hukum dapat dikatakan pula hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).¹⁷

“Perlindungan hukum memiliki prinsip pada dasarnya yaitu tidak membedakan pria dan wanita sebagaimana yang telah dicantumkan pada Undang – Undang Dasar 1945 tertulis prinsip Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaaf*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi.”

Subjek hukum antara lain manusia (*naiurlijke person*), badan hukum (*Recht Persoon*) maupun jabatan (*ambt*) dapat melakukan suatu hubungan hukum dan masing-masing subjek hukum memiliki hak dan kewajiban dalam tindakan

¹⁵ Soetjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung: Alumni. hal 121.

¹⁶ Setiono, Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004. hal 3.

¹⁷ Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika. hal 49.

hukum. Interaksi yang dilakukan oleh subjek hukum baik secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan adanya akibat – akibat hukum. Maka dari itu suatu keseimbangan hukum yang berjalan dalam hubungan hukum berjalan secara adil dimana subjek hukum mendapatkan segala hak dan kewajibannya yang dibebankan kepadanya, serta hukum hanya sebagai aturan main dalam mengatur, melindungi dan menjaga hubungan tersebut.

Dalam perlindungan hukum terdapat 2 macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

A. Perlindungan Hukum Preventif

Preventif adalah suatu kesempatan yang diberikan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum adanya putusan pemerintah yang definitive. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.¹⁸

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan ini pemerintah terdorong untuk bersikap hati – hati dalam mengambil keputusan. Tindakan preventif merupakan suatu tindakan pencegahan.

Perkembangan perlindungan hukum preventif lebih ketinggalan dibandingkan perlindungan hukum represif , namun jika dikaitkan dengan asas *freies ermesen (discretionaire bevoegdheid)* dapat kita sadari bahwa terdapat sesuatu yang penting pada teori preventif dikarenakan Asas *freies ermesen* adalah kebebasan bertindak untuk memecahkan masalah yang aturannya belum ada, sedangkan masalah itu harus segera diatasi.

B. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Dasar hukum perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah Pancasila yang sebagai dasar ideologi negara. Perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia bersumber pada Pancasila. Pengakuan serta perlindungan melekat pada Pancasila secara intrinsik. Prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum.

Perlindungan hukum berdasarkan pada :

1. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”
2. Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
3. Pasal 28 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”
4. Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”
5. Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.”

¹⁸ Hadjon dkk, 2002, *Pengantar Administrasi Negara*, Yogyakarta: Gajah Mada University. hal 3.

B. Definisi Pekerja, Pengusaha, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

1. Pengertian Pekerja

Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H “Arti kata buruh yaitu seseorang yang bekerja pada seorang majikan dengan menerima upah, diperluas dan meliputi seorang magang dan seorang murid. Misalnya Undang – Undang Kecelakaan 1947 nomor 33 menganggap sebagai buruh juga para magang, murid dan sebagainya yang melakukan pekerjaan pada perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan.”¹⁹

Pengertian pekerja dalam Undang – Undang No 13 tahun 2003 yaitu pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, Upah, atau imbalan dalam bentuk apapun

Pengertian ini amat luas karena mencakup setiap orang yang bekerja dengan siapa saja dan diberi upah dalam bentuk apapun, meski dalam bentuk barang bukan uang. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh/pekerja itu biasanya adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain – lain orang yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya. Pada waktu masih dalam masa penjajahan Belanda inilah telah diberikan keleluasaan untuk para budak/hamba/buruh atau yang sekarang lebih dikenal dengan tenaga kerja membentuk sendiri organisasi perburuhan (ketenagakerjaan) yang efeknya masih dirasakan sampai saat ini.²⁰

¹⁹ Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan. hal 4.

²⁰ H.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PTIK. hal 3.

Pengelompokan warna kerah pakaian pada pemerintahan hindia belanda dilakukan untuk memecah belah golongan bumiputra, yang dimana terdapat golongan *White Collar* dan *Blue collar* yang memiliki status kedudukan yang berbeda. Golongan *White Collar* adalah orang – orang yang terhormat yang melakukan pekerjaan kasar. Dalam hal ini pengelompokan ini merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan prinsip penjajahan mereka “*divide et impera*”. Dalam masa sekarang ini telah berbeda dalam pengertian buruh pada pemerintah hindia belanda, dalam isi pasal perundang – undangan telah disamakan makna dari ketenagakerjaan kasar dan halus serta semuanya memiliki hak dan kewajiban yang sama.

Pekerja/buruh memiliki peran penting dalam perusahaan dalam menjalankan produktivitas. Bila tanpa pekerja maka suatu perusahaan tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya maka pekerja juga disebut sebagai tulang punggung perusahaan.

Dalam hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja merupakan hubungan yang saling membutuhkan satu sama lain serta harus dijaga hubungan tersebut untuk mengantarkan perusahaan pada tujuannya. Pekerja dalam kegiatannya sehari hari tidak menjamin keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan dengan begitu maka pentinglah dilakukan suatu gagasan bagaimana untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja sehingga menimbulkan rasa ketenangan pada pekerja untuk bekerja maksimal yang berupa suatu program pemerintah yang menjamin perlindungan pekerja dalam praktek sehari – hari guna untuk mempertahankan kestabilan perusahaan.

“Pada konsideran huruf d Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha”

“Serta pada pasal 6 Undang – Undang no 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam pasal ini ditegaskan bahwa setiap pekerja memiliki perlakuan yang sama tanpa ada perbedaan dari pengusaha.”

Menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.”²¹

2. Pengertian Pengusaha

Pengertian Pengusaha menurut Undang – Undang 13 tahun 2003 :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, dan badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

²¹ Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia. hal 263-264.

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan dalam Undang – Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menggunakan istilah yang berbeda yaitu pemberi kerja bukan pengusaha serta dalam pasal 1 ayat 9 tersebut disebutkan pengertian pemberi kerja yaitu pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Menurut Wulan Ayodya, Pengusaha adalah seseorang yang mendirikan dan menjalankan usaha secara mandiri untuk mendapatkan keuntungan sehingga dapat menafkahi dirinya, keluarganya, dan karyawannya.²²

Pengusaha dapat juga diartikan menjadi suatu orang atau sekelompok orang yang membentuk suatu badan hukum yang menjalankan usaha tertentu serta resiko ditanggung sendiri atau secara bersama sama.

3. Pengertian Hubungan Kerja

“Pengertian hubungan kerja dalam Pasal 1 ayat 15 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Dalam pasal ini dijelaskan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja dilandasi dengan adanya kesepakatan melalui perjanjian kerja yang sesuai dengan Pasal 50 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²² Ayodya, Wulan, 2011, *Siswa Juga Bisa Jadi Pengusaha*, Jakarta: Erlangga. hal 4.

yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja terbentuk dari adanya suatu kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja yang didalamnya dibutuhkan suatu keharmonisan untuk menjaga hubungan yang baik didalamnya.

Kesepakatan antara perusahaan dengan tenaga kerja tersebut pada dewasa ini banyak dilakukan tanpa melalui perjanjian kerja yang dimana jika dilaksanakan memiliki fungsi yang memberikan kejelasan serta rasa aman dikarenakan perjanjian tersebut merupakan suatu bukti yang menjelaskan hak dan kewajiban kita pada suatu perusahaan yang menjadi pegangan kita selama bekerja.

4. Pengertian Perjanjian Kerja

“Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 ayat 14 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Pada esensi perjanjian kerja diatur hak – hak dan kewajiban – kewajiban para pihak yaitu pekerja dengan perusahaan. Adanya perjanjian kerja mengikat perusahaan dengan pekerja yang terkait dengan aturan yang harus ditaati, dengan begitu dapat mengurangi intimidasi terhadap pekerja serta mengurangi kecurangan pihak lainnya, yang dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak.

Perjanjian kerja pada umumnya secara tertulis dan secara lisan tergantung dari aturan perusahaan. Perjanjian kerja secara tertulis diatur pada

Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

“Pasal 1 ayat 14 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja pada perusahaan pada umumnya memuat tentang syarat – syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Namun tidak terlepas dari hak seorang tenaga kerja yang mempunyai jaminan sosial terhadap kecelakaan kerja yang melindungi dan memberikan rasa aman.

Jaminan sosial terhadap tenaga kerja yang merupakan program pemerintah dalam melindungi tenaga kerja merupakan salah satu upaya melindungi tenaga kerja dari resiko pekerjaan yang dapat membahayakan tenaga kerja.

C. Definisi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Serta Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dari masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang – Undang Nomor 33 tahun 1947 jo Undang – Undang Nomor 2 tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 tahun 1952 jo PMP Nomor 8 tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP Nomor 15 tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP Nomor 5 tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang – Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok – Pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program

ASTEK. Terbit pula PP Nomor 34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang – Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Dan melalui PP Nomor 36 tahun 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.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang – Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan

keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang – Undang nomor 24 Tahun 2011, ditetapkanlah Undang – Undang Nomor 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 (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK; JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut. BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi diseluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggara yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.²³

2. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pemenuhan kebutuhan pekerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Hal ini berdasarkan kenyataan bahwa pekerja memiliki posisi yang lebih rendah dibandingkan dengan pemberi kerja. Oleh sebab itu diperlukan suatu perlindungan terhadap para pekerja karena cenderung pemberi kerja

²³ “Sejarah BPJS Ketenagakerjaan”,
<http://bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html> , Diakses pada 17 Juni 2019, Pukul 22.00.

melanggar hak – hak pekerja. Untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja maka

lahirlah program BPJS ketenagakerjaan meliputi beberapa program sebagai berikut:²⁴

- a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK)
- b. Jaminan hari tua (JHT)
- c. Jaminan pensiun (JP)
- d. Jaminan kematian (JKM)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun setelah dibentuk UU No 24 tahun 2011 PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan program pemerintah yang diselenggarakan dengan berbagai pertimbangan untuk memberikan dampak positif terhadap perusahaan, tenaga kerja serta peningkatan disiplin dan produktifitas.

D. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Serta Sejarah

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

1. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

²⁴ Jimmy Joses Sembiring, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Jakarta Selatan: Trans Media Pustaka. hal 248.

Jaminan pemeliharaan kesehatan di Indonesia sebenarnya sudah ada sejak zaman kolonial Belanda. Dan setelah kemerdekaan, pada tahun 1949, setelah pengakuan kedaulatan oleh Pemerintah Belanda, upaya untuk menjamin kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya pegawai negeri sipil beserta keluarga, tetap dilanjutkan Prof. G.A. Siwabessy, selaku Menteri Kesehatan yang menjabat pada saat itu, mengajukan sebuah gagasan untuk perlu segera menyelenggarakan program asuransi kesehatan semesta (*universal health insurance*) yang saat itu mulai diterapkan di banyak negara maju dan tengah berkembang pesat.

Pada saat itu kepesertaannya baru mencakup pegawai negeri sipil beserta anggota keluarganya saja. Namun Siwabessy yakin suatu hari nanti, klimaks dari pembangunan derajat kesehatan masyarakat Indonesia akan tercapai melalui suatu sistem yang dapat menjamin kesehatan seluruh warga bangsa ini.

Pada 1968, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 tahun 1968 dengan membentuk Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK) yang mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negara dan penerima pensiun beserta keluarganya. Selang beberapa waktu kemudian, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 dan 23 Tahun 1984. BPDPK pun berubah status dari sebuah badan di lingkungan Departemen Kesehatan menjadi BUMN, yaitu PERUM HUSADA BHAKTI (PHB), yang melayani jaminan kesehatan bagi PNS, pensiunan PNS, veteran, perintis kemerdekaan, dan anggota keluarganya.

Pada tahun 1992, PHB berubah status menjadi PT Askes (Persero) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 1992. PT Askes (Persero) mulai menjangkau karyawan BUMN melalui program Askes Komersial.

Pada Januari 2005, PT Askes (Persero) dipercaya pemerintah untuk melaksanakan program jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin (PJKMM) yang selanjutnya dikenal menjadi program Askeskin dengan sasaran peserta masyarakat miskin dan tidak mampu sebanyak 60 juta jiwa yang iurannya dibayarkan oleh Pemerintah Pusat.

PT Askes (Persero) juga menciptakan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum (PJKMU), yang ditujukan bagi masyarakat yang belum tercover oleh Jamkesmas, Askes Sosial, maupun asuransi swasta. Hingga saat itu, ada lebih dari 200 kabupaten/kota atau 6.4 juta jiwa yang telah menjadi peserta PJKMU. PJKMU adalah Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) yang pengelolaannya diserahkan kepada PT Askes (Persero).

Langkah menuju cakupan kesehatan semesta pun semakin nyata dengan resmi beroperasinya BPJS Kesehatan pada 1 Januari 2014, sebagai transformasi dari PT Askes (Persero). Hal ini berawal pada tahun 2004 saat pemerintah mengeluarkan Undang – Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan kemudian pada tahun 2011 pemerintah menetapkan Undang – Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta menunjuk PT Askes (Persero) sebagai penyelenggara program jaminan sosial dibidang kesehatan, sehingga PT Askes (Persero) pun berubah menjadi BPJS Kesehatan.

Melalui Program Jaminan Kesehatan Nasional – Kartu Indonesia Sehat (JKN – KIS) yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, negara hadir di tengah kita untuk memastikan seluruh penduduk Indonesia terlindungi oleh jaminan kesehatan yang komprehensif, adil dan merata.²⁵

2. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

BPJS Kesehatan dahulu bernama Askes, bersama BPJS ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). BPJS merupakan kegiatan usaha yang dilakukan pemerintah demi terpenuhinya hak masyarakat akan terjaminnya kelayakan hidup masyarakat. Usaha – Usaha hak masyarakat akan terjaminnya kelayakan hidup masyarakat.

Usaha – Usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu :²⁶

- a) Sosial Service, yaitu usaha – usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, seperti usaha – usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain – lain.
- b) Sosial Assistance, yaitu usaha – usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan.

²⁵ “Sejarah BPJS Kesehatan”,
<https://bpjskesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4> , Diakses pada 17 Juni 2019, Pukul 22.30.

²⁶ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. hal 112.

- c) Social Infra Structure, yaitu berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain – lain.
- d) Social Insurance, yaitu usaha – usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko – resiko sosial ekonomis.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam penerapan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara jaminan sosial hanya melayani peserta yang telah melakukan pembayaran premi untuk menjamin pekerjaannya agar mendapatkan program jaminan sosial. Dalam Pasal 14 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial.

Mengingat dalam kesehatan sangat rentan bagi masyarakat serta memiliki resiko tinggi terhadap kehidupan yang terutama untuk tenaga kerja yang harus selalu menjaga kondisi tubuh untuk pemenuhan kebutuhan hidup maka sangat dibutuhkan ikut serta sebagai peserta dalam menjamin kesehatan masyarakat.

Manfaat Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) BPJS Kesehatan berdasarkan Pasal 16 Peraturan Menteri Kesehatan No 71 tahun 2013 yaitu :

Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama merupakan pelayanan kesehatan non spesialisik yang meliputi :

- 1) administrasi pelayanan;
- 2) pelayanan promotif dan preventif;
- 3) pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi medis;
- 4) tindakan medis non spesialisik, baik operatif maupun non operatif;
- 5) pelayanan obat dan bahan medis habis pakai;
- 6) transfusi darah sesuai dengan kebutuhan medis;
- 7) pemeriksaan penunjang diagnostik laboratorium tingkat pratama; dan
- 8) rawat inap tingkat pertama sesuai dengan indikasi medis;

E. Perlindungan jaminan sosial berdasarkan peraturan yang berlaku (Peraturan Pemerintah nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian)

Pada dasarnya jaminan sosial merupakan pengertian yang bersifat universal bagi penyaluran penghasilan sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan Undang – Undang. Demikian juga penunjukan badan penyelenggaranya harus didasarkan pada Undang – Undang karena merupakan

badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *law enforcement* serta berorientasi nirlaba.²⁷

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan hari tua, Jaminan pensiun dan Jaminan kematian. Dalam pelaksanaan Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Pasal 15 Undang – Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu:

1. Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
2. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
3. Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Pada pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian berupa:

- Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK.
- Manfaat JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:

²⁷ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. hal 180.

- a) pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - b) perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - c) rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah,
 - d) atau rumah sakit swasta yang setara;
 - e) perawatan intensif;
 - f) penunjang diagnostik;
 - g) pengobatan;
 - h) pelayanan khusus;
 - i) alat kesehatan dan implan;
 - j) jasa dokter / medis;
 - k) operasi;
 - l) transfusi darah; dan/atau
 - m) rehabilitasi medik.
- b. santunan berupa uang meliputi:
- 1) penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;

- 2) santunan sementara tidak mampu bekerja;
- 3) santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
- 4) santunan kematian dan biaya pemakaman;
- 5) santunan berkala dan dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;
- 6) biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*);
- 7) penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau
- 8) beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.
- 9) terjadinya kecelakaan kerja tidak dapat diduga dan tidak ada seorangpun yang dapat menghindariya. Kejadian memiliki sifat tidak sengaja dan tidak dapat diduga yang dapat menyebabkan kerugian material. Program Pemerintah ini merupakan solusi terbaik yang dapat diberikan sebagai bentuk perlindungan terhadap masyarakat dalam membantu menghadapi penderitaan ringan sampai berat.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Pengertian kecelakaan kerja menurut Pasal 1 ayat 14 Undang – Undang nomor 40 Tahun 2004 yaitu kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kecelakaan merupakan suatu kejadian yang tidak bisa diduga oleh siapapun dan tidak diinginkan oleh siapapun dalam kehidupan sehari – hari yang dapat merugikan kehidupan manusia serta mengganggu apa yang sedang dikehendaki. Sedangkan kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang terjadi tanpa direncanakan dan tidak diduga yang dapat menimbulkan kerugian, kerusakan, dan kesakitan yang berhubungan dengan pekerjaan dan terjadi pada saat sedang bekerja menyebabkan korban jiwa ataupun kehilangan harta benda.

Dalam era revolusi industri yang semakin maju ini dengan mengandalkan tenaga mesin serta tenaga manusia di dalamnya dalam hal produksi tentunya sangat dibutuhkan sebuah perlindungan terhadap jaminan kecelakaan kerja tenaga kerja dalam kegiatan bekerjanya untuk menjamin rasa aman terhadap pekerja.

Menurut Vladimir Rys yang mengatakan bahwa jaminan sosial adalah seluruh rangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarga mereka dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan atau karena berkurangnya

penghasilan yang mereka butuhkan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak.²⁸

Pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 menjelaskan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memiliki manfaat kepada peserta terdaftar pada Jaminan Kecelakaan Kerja dan memenuhi syarat administrasi berupa uang tunai atau pelayanan kesehatan saat mengalami kecelakaan atau sakit akibat lingkungan kerja dan bahkan kecelakaan perjalanan pergi dan pulang menuju tempat kerja.

Dalam pelaksanaan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang dikarenakan oleh kematian, cacat dan gangguan mental karena kecelakaan kerja sehingga diperlukan jaminan kecelakaan kerja. Gangguan mental akibat kecelakaan kerja memiliki sifat yang relatif dan sulit untuk ditetapkan bagian derajatnya, sehingga santunan hanya diberikan pada hal cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi. Pada Pasal 2 & Pasal 3 Lampiran III Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dijelaskan bahwa :

Pasal 2 “Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)”

- a. STMB untuk 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari Upah.
- b. STMB untuk 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah.

²⁸ Rys. Vladimir, 2011, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, Jakarta: Pustaka Alvabet. hal 23.

- c. STMB untuk 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari Upah.

STMB dibayar selama Peserta tidak mampu bekerja sampai Peserta dinyatakan sembuh, cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, cacat total tetap, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat.

Pasal 3 “Santunan cacat, meliputi”

- a. Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan,
- b. Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan.
- c. Cacat total tetap = 70% x 80 x Upah sebulan;

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.²⁹ Sesuai dengan isi Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyebutkan bahwa Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Jaminan Kematian memiliki maksud untuk turut meringankan beban keluarga yang telah ditinggalkan dengan memberi santunan uang tunai. Pekerja yang meninggal bukan diakibatkan kecelakaan kerja telah pasti akan kehilangan penghasilannya yang sangat berpengaruh bagi kehidupan ekonomi keluarga yang telah ditinggalkan. Sama dengan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian juga hanya ditujukan bagi peserta yang membayar administrasi. Pada hal ini jaminan kematian tidak dapat dipindah tangankan, digadaikan serta disita oleh siapapun.

Pada Lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 disebutkan:

Pasal 6 “Santunan berkala dibayar sekaligus = $24 \times \text{Rp}200.000,00 = \text{Rp}4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah).”

Pasal 7 “Rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.”

Pasal 8 “Penggantian biaya gigi tiruan paling banyak $\text{Rp}3.000.000,00$ (tiga juta rupiah)”

Pasal 9 “Bantuan beasiswa kepada anak Peserta yang masih sekolah sebesar $\text{Rp}12.000.000,00$ (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta, apabila Peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja.”

²⁹ Manulang, 2001, *Problematika Jaminan Sosial*, Surabaya: Gagas media. hal 134.

3. Jaminan Pensiun (JP)

Seperti yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 menyatakan bahwa 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 terdiri atas pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dimana ketentuan pemberi kerja penyelenggara negara diatur dalam peraturan pemerintah tersendiri.

Program jaminan pensiun berlaku sejak pekerja terdaftar dan telah membayarkan iuran pertama dalam kepesertaan jaminan pensiun berakhir pada saat peserta meninggal dunia dan mencapai usia pensiun dan menerima akumulasi iuran.

Dalam memasuki usia pensiun, pemberi kerja dapat mendaftarkan peserta yang mempunyai usia paling banyak 1 bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun dan mulai 1 Januari 2019 usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun serta usia pensiun bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.

4. Jaminan Hari tua

Pengertian jaminan hari tua menurut Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang Nomor 45 tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat

peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Dalam kepesertaan Jaminan Hari Tua pemberi kerja memiliki kewajiban mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan yang dimana peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja dan bahkan orang asing yang bekerja di Indonesia tidak kurang dari 6 bulan.

Hari tua juga merupakan suatu risiko hidup yang dapat membuat terputusnya pendapatan untuk pemenuhan ekonomi keluarga karena usia yang dianggap tidak lagi mampu bekerja melakukan aktifitas seperti dahulu. Maka program ini dibuat untuk menghindari pekerja yang memiliki penghasilan

rendah dalam pemenuhan ekonomi ketika tidak dapat bekerja lagi sehingga dapat memberikan bekal untuk pemenuhan hidupnya.

