

Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember

¹Sholeh, soleh18871@gmail.com

Universitas Islam Jember, Indonesia

²Tioma R. Hariandja, tiomahariandja@gmail.com

Universitas Islam Jember, Indonesia

³Solehati Nofitasari, solihati@gmail.com

Universitas Islam Jember, Indonesia

⁴Yuli Winiari Wahyuningtyas, yuliwiniari@uij.ac.id

Universitas Islam Jember, Indonesia

Info Artikel

Diterima : 21 Februari 2022
Diperbaiki : 18 Maret 2022
Diterima : 6 April 2022

Keywords:

Jaminan, Sosial, Tenaga Kerja

Abstract

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi begitu sebaliknya kepada perusahaan. Pekerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya melalui jaminan sosial. Dalam Amandemen Pasal 28 H Undang-Undang Dasar 1945 ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya termasuk pekerja. Pelaksanaan program Jaminan sosial tenaga kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember dibagi dalam 2 (dua) akun yakni Karyawan tetap & PKWT dan Karyawan Musiman. Karyawan tetap & PKWT didaftarkan sebagai peserta 4 program yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pensiun (JP), sedangkan untuk Karyawan musiman didaftarkan sebagai peserta 3 program yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM). Hambatan dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja musiman adalah berkaitan dengan keluar masuknya pekerja sangat tinggi dikarenakan tidak bisa menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan.

A. PENDAHULUAN

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja adalah setiap orang yang memperoleh upah atau imbalan

sebagai hasil dari pekerjaannya.

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi begitu sebaliknya kepada perusahaan. Pekerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya



melalui jaminan sosial. Dalam Amandemen Pasal 28 H Undang-Undang Dasar 1945 ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya termasuk pekerja.

Kenneth Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal *International Security Association (ISSA)* dalam kuliahnya pada *Regional Training ISSA* seminar tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta, mengemukakan perumusan jaminan sosial sebagai berikut (Palit, 2015)¹ :

“Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan untuk masyarakat untuk resiko atau peristiwa tertentu untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi tertentu pada peristiwa tertentu.”

¹ Palit, L. T. F, *Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Nasabah pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado*, Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado), 2015.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah



menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ruang lingkup program PT Jamsostek terdiri atas empat program perlindungan pekerja/buruh, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Jaminan sosial yang dulunya disebut dengan PT Jamsostek saat ini telah bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak pada tanggal 1 Januari 2014 dan telah beroperasi pada Juli 2015 telah diresmikan oleh Pemerintah. Dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 2 ayat (2) sebagaimana yang dimaksud menyelenggarakan program jaminan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

Jaminan sosial ini telah diwajibkan oleh Pemerintah bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban para pekerja terpenuhi dengan baik. Sesuai pasal 5 ayat (1) Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah jelas mengatur bahwa pengusaha dan pekerja wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan, apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif yang merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 86 Tahun 2013 sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis hendak mengkaji tentang Tinjauan Yuridis tentang pelaksanaan program Jaminan Sosial tenaga kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh yang berlokasi di Jalan Brawijaya 83

Mangli, Jember. PT. Mitratani Dua Tujuh sendiri merupakan Perusahaan Agroindustri yang menjual produk hasil pertanian yaitu Edamame, Okura, buncis dll. Berdasarkan data yang disampaikan oleh tim HRD PT. Mitratani Dua Tujuh perusahaan yang bergerak dibidang Agroindustri ini, telah mendaftarkan semua pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, mulai dari pekerja tetap dan pekerja musiman. Berdasarkan latar belakang diatas maka, masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut peraturan BPJS Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan program Jaminan Sosial tenaga kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh?

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian normatif-empiris. Penelitian Normatif dalam penelitian ini akan dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer dan

sekunder terkait dengan aturan hukum mengenai pelaksanaan program Jaminan sosial tenaga kerja. Empiris, penelitian ini akan dilakukan pada Perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh di Jl. Brawijaya, Wonosari, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual atau *conceptual approach* yang merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian masalah dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penorma-an sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan²

Bahan hukum primer, meliputi peraturan perundang-undangan yang

² "Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Dalam Penelitian Hukum" melalui <https://www.saplax.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>



terkait dengan penulisan ini, yakni: Undang-Undang Dasar 1945; Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Pemberi Kerja, Pekerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggara Jaminan Sosial; Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun; Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua; Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua; Peraturan

Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dapat berupa pendapat hukum, asas-asas hukum, dan pendapat hukum yang diperoleh dari literatur, jurnal, hasil penelitian, dokumen, surat, kabar, internet, dan majalah ilmiah berkaitan dengan Pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan.

Pada penelitian ini juga menggunakan bahan hukum yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan/empiris, yaitu melalui wawancara dengan key informan. Key informan ini akan membantu dalam mempertajam bahan hukum yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penulisan hukum ini key informan adalah Kepala HRD Perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

A. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan sebagai sudut pandang yang berbeda-beda.

Menurut Soetikno dalam Harahap (2020)³, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

Menurut Imam Soepomo dalam Isna (2020)⁴ sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang

³ Harahap, A. M, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu, Literasi Nusantara, 2020.

⁴ Ida Hanifah, 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Prima (Anggota IKAPI) Jalan Pinus Raya No.138 Komplek.DPRD Tk.I Medan. Hal. 11*



mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.

Sedangkan menurut Abdullah Sulaiman,⁵ adalah Hukum Perburuahan atau Ketenagakerjaan adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang malahirkan hubungan hukum dengan menerima penghasilan upah atau gaji dan fasilitas kesejahteraan.

2. Asas Dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi 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 multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak antara pemerintah, pengusaha, serta pekerja ataupun buruh. Sehingga, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendorong. Jadi asas hukum ketenagakerjaan ialah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Adapun tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan

⁵Abdullah Sulaiman 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuahan Maret Tahun 2019 Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (YPPSDM Jakarta Jalan Sawah Barat Dalam II No. 56-B, Duren Sawit, Jakarta Timur. Hal. 3

- kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

3. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

a) Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai hasil dari pekerjaannya. Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi meliputi:

1. Hak Pekerja

- a) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.
- b) Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c) Setiap pekerja berhak atas pembinaan keahlian dan



- kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja.
- d) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- e) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti.
- f) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta moral agama.
- g) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
- h) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- i) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan:
- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih;
 - 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan didalam perjanjian kerja;

2. Kewajiban Pekerja

- a) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha
- b) Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- c) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- d) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- e) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- f) Wajib mematuhi peraturan pengusaha

b) Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang atau sekelompok orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai. Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) 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.

c). Serikat Pekerja

Dasar hukum pembentukan serikat pekerja/buruh diatur dalam



Pasal 104 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini disebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak berserikat bagi pekerja/buruh ini secara global diatur dalam Konvensi *International Labour Organization (ILO)* Nomor 87/1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan berunding bersama *Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan

kepentingan pekerja atau serikat buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana memperjuangkan, melindungi, membela, dan meningkatkan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pekerja/buruh dalam menggunakan hak tersebut, dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara, oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

d) Asosiasi Pengusaha

Asosiasi atau gabungan pengusaha, misalnya Kamar Dagang dan Industri. Juga dikenal gabungan pengusaha dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia dan lain-lain. Asosiasi pengusaha atau yang juga disebut organisasi pengusaha memiliki artian sebagai wadah bagi pengusaha

Indonesia untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan di Indonesia dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini upaya dilakukan melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Organisasi pengusaha tersebut seperti KADIN, APINDO, GAPENSI, dan lain-lain yang masing masing organisasi tentunya memiliki tujuan sesuai dengan dasar atau latar belakang pembentukannya.⁶

e) Pemerintah

Masyarakat membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Disamping itu, bekerja juga merupakan sarana untuk mengaktualisasi diri. Hak atas pekerjaan merupakan sebuah hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

⁶ Pujiastuti, Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, 2008.

Upaya untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut, sulit dicapai tanpa adanya struktur sosial ekonomi yang adil bagi para pekerja atau buruh dengan pengusaha. Oleh karena itu dibutuhkan campur tangan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan yang menyeluruh dan komprehensif.⁷ Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ ketenagakerjaan yang adil. Pemerintah adalah Institusi yang bertanggung jawab dalam bidang Ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja di daerah.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Transformasi Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan

Pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang

⁷ *Ibid*



berhubungan dengan amandemen Undang-Undang Dasar 1945 dengan perubahan pada Pasal 4 ayat (2) di mana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan amandemen tersebut yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

Pada Tahun 2011, ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang didalamnya berisi tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Undang-Undang BPJS sendiri terbagi menjadi dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang bergerak di bidang Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan merupakan program badan usaha milik negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pe-

meliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan dikelola oleh PT Askes (Persero) yang menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan termasuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi pekerja, termasuk orang asing yang bekerja di Negara Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan di Negara Indonesia. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.⁸

PT Jamsostek (Persero) mengalami transformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Transformasi PT Jamsostek dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah masa peralihan PT Jamsostek

⁸ “BPJS Ketenagakerjaan – Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”, melalui <https://pubinfo.id/instansi-349-bpjs-ketenagakerjaan-badan-penyelenggara-jaminan-sisial-ketenagakerjaan.html> diakses tanggal 15 April 2022

(Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan berlangsung selama 2 tahun, mulai 25 November 2011 sampai dengan 31 Desember 2013. Tahap pertama diakhiri dengan pendirian BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014. Sejak saat itulah PT Jamsostek kemudian berubah menjadi Badan Hukum Publik.

Tanggal 1 Januari 2014 sampai selambat-lambatnya 30 Juni 2015, BPJS Ketenagakerjaan melanjutkan penyelenggaraan tiga program yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero), yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JKM), termasuk menerima peserta baru. Penyelenggaraan ketiga program tersebut oleh BPJS Ketenagakerjaan masih berpedoman pada ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Tahap kedua, adalah tahap penyiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan untuk penyeleng-

garan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM) sesuai dengan ketentuan UU SJSN. Persiapan tahap kedua berlangsung selambat-lambatnya hingga 30 Juni 2015 dan diakhiri dengan beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan keempat program tersebut sesuai dengan ketentuan UU SJSN selambatnya pada 1 Juli 2015, seluruh pasal UU Jamsostek dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Transformasi BPJS Ketenagakerjaan yang semula bernama PT Jamsostek ada beberapa hal yang berubah. Salah satu program jaminan kesehatan yang dulunya ada dalam PT Jamsostek yaitu Program Pemeliharaan Kesehatan (JPK) kini dialihkan aset dan programnya berada di BPJS Kesehatan, dan adanya program Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015 di dalam program BPJS Ketenagakerjaan.



BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja di Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan⁹. Perlindungan yang diberikan berupa Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja.

Dasar Hukum Pelaksanaan BPJS

- 1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap

orang selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan.

- 4) Kepesertaan Program Jaminan Sosial Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

5. Prosedur Pendaftaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- 1) Pengusaha harus menyampaikan formulir Jamsostek kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir dari Badan Penyelenggara.
- 2) Badan Penyelenggara dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran pertama diterima, menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha
 - a) Sertifikat kepesertaan untuk

⁹ "BPJS Ketenagakerjaan" melalui www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html diakses tanggal 15 April 2022

- masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan.
- b) Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
- 3) Pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 hari sejak diterima dari Badan Penyelenggara.
- 4) Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu paling lambat 7 hari sejak terjadinya perubahan mengenai perubahan:
- Alamat perusahaan.
 - Kepemilikan perusahaan.
 - Jenis atau bidang usaha.
 - Jumlah tenaga kerja dan keluarganya, dan
 - Besarnya upah setiap tenaga kerja.

Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dibagi dalam 2 (dua) kelompok kepesertaan yaitu:

1. Peserta Penerima Upah, terdiri dari:

- a) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara sebagaimana Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, meliputi: Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, TNI/POLRI, Pejabat Negara, Pegawai Swasta, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri, Prajurit Siswa TNI, Peserta Didik POLRI. Untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara pendaftaran dilakukan oleh pemberi kerja dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Asli dan salinan SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan).



2. Asli dan salinan NPWP Perusahaan.
 3. Slip gaji masing-masing pekerja.
 4. Salinan KTP (Kartu Tanda Penduduk) masing-masing pekerja.
 5. Salinan KK (Kartu Keluarga) masing-masing pekerja.
- b) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara. Penahapan kepesertaan untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dikelompokkan berdasarkan skala usaha yang diatur dalam Pasal 6 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, terdiri atas:

1) Usaha Besar

Adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah yang meliputi usaha nasional milik negara atau

swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk usaha besar diwajibkan mengikuti 4 program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

2) Usaha Menengah

Adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan

yang berlaku¹⁰.

Untuk usaha menengah diwajibkan mengikuti 4 program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

3) Usaha Kecil

Adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan

yang berlaku.¹¹ Untuk usaha kecil hanya diwajibkan mengikuti 3 program saja yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JKM).

4) Usaha Mikro

Adalah usaha produktif milik orang perseorangan dan/atau badan usaha perseorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang di bidang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Untuk usaha mikro hanya diwajibkan mengikuti 2 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) saja.

2. Peserta Bukan Penerima Upah

Peserta bukan penerima upah terdiri dari pemberi kerja dan pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri. Untuk pekerja mandiri atau perorangan yang ingin menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan maka dapat mendaftar sendiri langsung ke

¹⁰ "Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Pemerintah Kabupaten Bojonegoro" melalui <https://dinkopum.bojonegoro.go.id/menu/detail/5/KRITERIAUMKM> diakses tanggal 15 April 2022

¹¹ *Ibid.*



Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan atau mendaftar melalui wadah/ kelompok/ Mitra/ *Payment Point* (*Aggregator/* Perbankan) yang telah melakukan ikatan kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Jenis program BPJS Ketenagakerjaan pada peserta mandiri/ diluar hubungan kerja: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); Jaminan Kematian (JK); dan Jaminan Hari Tua (JHT). Persyaratan untuk mendaftar BPJS Ketenagakerjaan untuk peserta perorangan adalah Surat izin usaha dari kelurahan setempat; Salinan KTP masing-masing pekerja; dan Salinan KK (Kartu Keluarga) masing-masing pekerja.

6. Program BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Kecelakaan Kerja (*employment accident*)

Program Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah

santunan berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja dalam hal ini termasuk kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini biasanya dibayar oleh pengusaha. Kewajiban pengusaha untuk membayar iuran kecelakaan kerja didasari oleh prinsip “siapa yang berani mempekerjakan seseorang harus berani pula menanggung risiko akibat dipekerjakannya itu”. Inilah yang disebut asas “*Employer’s Liability*” atau “Tanggung Jawab Pengusaha”. Jumlah premi/iuran yang ditetapkan adalah sebesar 0,24-1,74% dari upah per bulan.

Besarnya iuran sangat sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin

besar tingkat risiko tersebut semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan begitu juga sebaliknya. Penyetoran iuran dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.

Seluruhnya terdapat lima tingkat premi yang didasarkan pada kelompok jenis usaha yang pengelompokannya diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Diantaranya sebagai berikut: Kelompok I = Premi sebesar $0,24\% \times$ upah sebulan; Kelompok II = Premi sebesar $0,54\% \times$ upah sebulan; Kelompok III = Premi sebesar $0,89\% \times$ upah sebulan; Kelompok IV = Premi sebesar $1,27\% \times$ upah sebulan; Kelompok V = Premi sebesar $1,74\% \times$ upah sebulan.

Untuk kecelakaan kerja yang

terjadi sejak 1 Juli 2015, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan ataupun melalui media elektronik atas kejadian kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan kerja dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program jangka panjang yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian tersedianya sejumlah dana bagi tenaga kerja pada saat yang bersangkutan tidak produktif lagi. Namun dalam kondisi tertentu, dana Jaminan Hari Tua (JHT)



yang sebagian dihimpun dari tenaga kerja sangat diperlukan juga untuk menopang kehidupannya walaupun masih dalam usia produktif. Pada dasarnya JHT merupakan komponen pensiun dasar, program jaminan hari tua diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Dasar perhitungan jaminan ini adalah besarnya total iuran atau premi yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja. Iuran atau premi dalam jaminan hari tua adalah sebagai berikut:

- 1) Penerima upah selain penyelenggara negara
 - a) Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan.
 - b) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat selama 6 bulan.
- 2) Bukan penerima upah
 - a) Pemberi kerja.
 - b) Pekerja diluar hubungan kerja

atau pekerja mandiri.

- c) Pekerja bukan penerima upah selain pada poin ke-2.
- 3) Pekerja bukan penerima upah selain pekerja di luar hubungan kerja/mandiri.
- 4) Jika pengusaha mempunyai lebih dari satu perusahaan, masing-masing wajib terdaftar.
- 5) Jika peserta bekerja di lebih dari satu perusahaan, masing-masing wajib didaftarkan sesuai penahapan kepesertaan.

Jaminan hari tua akan dibayarkan langsung oleh Badan Penyelenggara Jaminan sosial kepada pekerja/buruh yang bersangkutan atau ahli warisnya, dalam hal:

- 1) Pekerja/buruh yang bersangkutan telah mencapai usia 56 tahun, yaitu usia sebagai batas masa kerja atau pensiun. Termasuk juga pekerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).
- 2) Pekerja yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri.
- 3) Pekerja yang berhenti bekerja

karena di PHK.

- 4) Apabila pekerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.
- 5) Pekerja/buruh yang bersangkutan mengalami cacat total tetap menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan atau Badan Penyelenggara. Pekerja/buruh yang bersangkutan meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja maupun karena kematian dini (prematur). Urutan ahli waris yang berhak atas manfaat JHT yaitu: Janda/duda; Anak; Orang tua, cucu; Saudara kandung; Mertua; Pihak yang ditunjuk dalam wasiat. Apabila tidak ada ahli waris dan wasiat maka JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan.

Syarat Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua pada:

- a) **Peserta mencapai usia pensiun,** Manfaat JHT dibayarkan dengan mengajukan persyaratan sebagai berikut: Asli kartu BPJS

Ketenagakerjaan; Fotokopi Surat keterangan berhenti bekerja karena usia pensiun dari perusahaan; dan Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli.

- b) **Peserta yang mengundurkan diri,** Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 bulan terhitung sejak tanggal surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan diterbitkan, dengan persyaratan sebagai berikut: Kartu BPJS Ketenagakerjaan(asli); Fotokopi Surat keterangan berhenti bekerja karena usia pensiun dari perusahaan; Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli dan Surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan.
- c) **Peserta yang terkena PHK,**



Manfaat JHT dibayarkan tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal pemutusan hubungan kerja, dengan mengajukan persyaratan sebagai berikut: Kartu BPJS Ketenagakerjaan(asli); Surat keterangan Penetapan PHK dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)/Fotokopi Perjanjian Bersama, bukti pendaftaran Perjanjian Bersama ke PHI; dan Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli.

d) Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya bagi WNA. Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut: Kartu BPJS Ketenagakerjaan(asli); Fotokopi surat keterangan habis kontrak atau mutasi dan pernyataan tidak bekerja lagi di

Indonesia; Fotokopi Paspor/KTP, dengan menunjukkan yang asli. Bagi Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya bagi WNI. Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut: Kartu BPJS Ketenagakerjaan(asli); Fotokopi Paspor/KTP, dengan menunjukkan yang asli; Fotokopi surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan; dan Fotokopi visa dengan menunjukkan yang asli.

e) Peserta Mengalami Cacat Total Tetap, Manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus kepada peserta yang mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun, diperhitungkan mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah peserta ditetapkan mengalami cacat total tetap dengan mengajukan persyaratan sebagai berikut: Kartu BPJS Ketenagakerjaan(asli); Fotokopi

Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK), dengan menunjukkan yang asli; Surat keterangan cacat total tetap dari dokter; serta melampirkan surat keterangan tidak mampu bekerja karena cacat.

- f) **Peserta Meninggal Dunia**, Manfaat JHT dibayarkan kepada ahli waris peserta secara tunai dan sekaligus. Ahli waris peserta meliputi janda, duda dan anak. Dengan persyaratan yang harus dipenuhi sebagai berikut: Kartu BPJS Ketenagakerjaan(asli); Surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan; Surat keterangan ahli waris dari instansi yang berwenang; Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) ahli waris, dengan menunjukkan yang asli; serta melampirkan Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang masih berlaku, dengan menunjukkan yang asli. Manfaat lain dari keikutsertaan

dalam jaminan sosial pada program jaminan hari tua apabila sebelum mencapai usia 56 tahun saldo JHT dapat diambil sebagian dengan syarat jika sudah mencapai kepesertaan 10 tahun dan masih aktif bekerja di perusahaan dengan ketentuan diambil maksimal 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun atau diambil maksimal 30% dari total saldo untuk uang perumahan.

Pengambilan sebagian saldo JHT tersebut hanya dapat dilakukan sekali selama menjadi peserta, kecuali klaim dana Jaminan Hari Tua 100%. Peserta harus menunggu waktu 1 bulan sejak berhenti bekerja untuk dapat mengklaim pencairan dana Jaminan Hari Tua (JHT) 100%. Persyaratan untuk klaim saldo Jaminan Hari Tua (JHT) 10% atau 30% sebagai berikut:

- 1) **Untuk klaim saldo JHT 10%:**
Fotocopy kartu BPJS Ketenagakerjaan /Jamsostek dengan membawa yang asli; Fotocopy KTP atau paspor peserta



dengan menunjukkan yang asli.;
Fotocopy KK (Kartu Keluarga)
dengan menunjukkan yang asli.;
Surat keterangan masih aktif
bekerja dari perusahaan. dan Buku
Rekening Tabungan.

2) Untuk klaim saldo JHT 30%:

Fotocopy kartu BPJS
Ketenagakerjaan/Jamsostek
dengan membawa yang asli.;
Fotocopy KTP atau paspor peserta
dengan menunjukkan yang asli.;
Fotocopy KK (Kartu Keluarga)
dengan menunjukkan yang asli.;
Surat keterangan masih aktif
bekerja dari perusahaan; Dokumen
perumahan dan Buku Rekening
Tabungan.

Adapun bagi peserta yang ingin
mencairkan dana Jaminan Hari Tua
(JHT) 100% maka statusnya harus
sudah berhenti bekerja, baik itu
berhenti bekerja karena di PHK
atau *Resign* (keluar sendiri dari
pekerjaan). Selanjutnya peserta harus
melengkapi beberapa dokumen dan
berkas-berkas yang disyaratkan

seperti: Kartu Jamsostek/BPJS
Ketenagakerjaan; Paklaring (surat
rekomendasi dari Perusahaan).;
KTP/SIM.; Kartu Keluarga (KK).;
Buku Rekening Tabungan.

Jaminan Kematian

Jaminan Kematian diperuntukkan
bagi ahli waris tenaga kerja yang
menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan
yang meninggal bukan karena
kecelakaan kerja. Biasanya jaminan
kematian diberikan kepada tenaga
kerja yang meninggal dunia sebelum
usia 56 tahun karena setelah
mencapai usia tersebut tenaga kerja
yang bersangkutan akan mendapat
jaminan hari tua. Apabila tenaga kerja
meninggal dunia setelah pensiun
(setelah mencapai usia 56 tahun) BPJS
Ketenagakerjaan tidak lagi terikat
pada kewajiban untuk membayar
jaminan kematian terhadap ahli
warisnya.

Iuran jaminan kematian bagi
peserta penerima gaji atau upah
sebesar 0,30% dari upah tenaga kerja
sebulan. Sementara iuran JKM bagi

peserta bukan penerima upah sebesar Rp 6.800,- setiap bulan. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif terdiri dari : Santunan sekaligus Rp 20.000.000,00.; Santunan berkala selama 24 Bulan sebesar Rp12.000.000 dan Biaya Pemakaman sebesar Rp10.000.000,-.

Jaminan Pensiun

Program jaminan pensiun diatur dalam PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program 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. Iuran program jaminan pensiun adalah sebesar 3% yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja.

Jenis manfaat dari jaminan

pensiun adalah:

- 1) Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT):** Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 18 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia.
- 2) Manfaat Pensiun Cacat (MPC):** Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 (satu) bulan menjadi peserta dan *density rate* minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta bekerja kembali.
- 3) Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD):** Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli



waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta: Meninggal dunia bila masa iuran kurang dari 15 tahun, dimana masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan *density rate* 80%. Dan Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT.

4) Manfaat Pensiun Anak (MPA):

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 (dua) orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 tahun, atau bekerja atau menikah dengan kondisi peserta sebagai berikut: Meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iuran kurang dari 15 tahun, masa iuran

yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 (satu) tahun dan memenuhi *density rate* 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda.; Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda.; dan Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia.

5) Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT):

Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iur peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi *density rate* 80%.

6) Manfaat Lumpsum: Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun

bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila: Peserta memasuki usia pensiun dan tidak memenuhi masa iuran minimum 15 tahun.; Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dan minimal *density rate* 80%.; Peserta meninggal dunia dan tidak memenuhi masa kepesertaan minimal 1 tahun menjadi peserta dan minimal *density rate* 80%.

- 7) **Manfaat Pensiun** diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut: Untuk 1 tahun pertama, manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun.; Untuk setiap 1 tahun selanjutnya, manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.

Formula Manfaat Pensiun

adalah 1% dikali masa iur dibagi 12 bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iur dibagi 12. Pembayaran Manfaat Pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung secara lengkap dan pembayaran manfaat pensiun bulan berikutnya setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1 jatuh pada hari libur, pembayaran dilaksanakan pada hari kerja berikutnya.

Dalam hal peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan dipekerjakan, peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 tahun setelah mencapai usia pensiun. Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli waris peserta yang berhak menerima manfaat pensiun. Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja



yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari: Pekerja pada perusahaan dan Pekerja pada orang perseorangan.

7. Status Tenaga Kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh

Status ketenagakerjaan di PT. Mitratani Dua Tujuh meliputi karyawan tetap, karyawan PKWT dan karyawan musiman. Karyawan tetap adalah mereka yang bekerja dengan memperoleh upah/gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak dan upahnya dibayar penuh pada suatu periode tertentu serta tidak tergantung pada jumlah hari kerjanya. Di PT. Mitratani Dua Tujuh ada 3 orang Direksi, 184 karyawan tetap mulai dari staf pelaksana sampai dengan General Manager. Sistematis kerja dan

upah pun dibedakan berdasarkan posisi/jabatan yang didudukinya.

Karyawan PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan dalam waktu tertentu. Di PT. Mitratani Dua Tujuh terdapat 122 orang karyawan PKWT yang tersebar di seluruh divisi dengan masa kontrak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Karyawan musiman adalah karyawan yang pelaksanaan pekerjaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk suatu pekerjaan pada musim tertentu. Kondisi tertentu atau pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Dalam perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh terdapat 2.205 karyawan musiman, jumlah karyawan tersebut sewaktu-waktu bisa berubah seiring dengan kebutuhan perusahaan. Mereka

mendapatkan gaji sesuai UMK di kabupaten Jember.

8. Pelaksanaan Jaminan Sosial tenaga kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember

Pelaksanaan Jaminan Sosial tenaga kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh secara administrasi kepesertaan terdiri dari 2 akun yaitu akun Karyawan tetap & PKWT dan akun Karyawan musiman dengan penjelasan sebagai berikut :

1.Karyawan tetap

Karyawan tetap terdiri dari unsur pimpinan perusahaan, manajemen dan staf, awal kepesertaan dilakukan sejak tahun 1997 didaftarkan sebagai peserta Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga kerja) dalam 3 program yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Seiring dengan perkembangan regulasi pemerintah pada tahun 2015 terdapat tambahan program

yakni Jaminan Pensiun (JP) sehingga secara keseluruhan karyawan tetap diikuti kedalam 4 program.

Untuk Karyawan PKWT hak kepesertaan Jaminan Sosial tenaga kerja sama dengan karyawan staf yaitu 4 program, yang membedakan adalah masa aktif kepesertaannya. Untuk karyawan Staf kepesertaannya berlaku selama bekerja, sedangkan masa aktif kepesertaan karyawan PKWT berlaku sampai kontrak kerja berakhir dan dapat diaktifkan kembali apabila karyawan tersebut dilakukan kontrak kerja kembali.

2.Karyawan Musiman

a.Karyawan musiman yang baru direkrut didaftarkan dalam kepesertaan 2 program yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM). Pendaftaran dilakukan dengan mengirimkan data peserta



melalui e-mail atau Whatsapp untuk selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan Invoice (tagihan) iuran kepada PT. Mitratani Dua Tujuh sebesar Rp. 16.800,- per bulan untuk setiap peserta.

b. Pada bulan kedua, peserta yang sudah didaftarkan kedalam 2 program, melalui Sistem Informasi Pelaporan Perusahaan (SIPP) BPJS Ketenagakerjaan, seluruhnya didaftarkan kedalam 3 program yaitu Jaminan Hari Tua (JHT) ; 3,7% beban iuran ditanggung perusahaan dan 2% ditanggung karyawan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) ; 0,54% iuran menjadi beban perusahaan, Jaminan Kematian (JKM) ; 0,3% iuran beban perusahaan.

Dasar penghitungan iuran adalah upah sehari dikalikan jumlah hari masuk dalam sebulan atau pada pada saat tutup buku pada minggu ke tiga atau ke empat pada bulan berjalan.

B. KESIMPULAN

1. Penelitian ini membahas tentang tinjauan yuridis pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember menggunakan metode wawancara secara langsung terhadap narasumber HRD PT. Mitratani Dua Tujuh. Sebagai obyek adalah bagaimana pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja menurut peraturan BPJS Ketenagakerjaan. PT. Mitratani Dua Tujuh sudah mendaftarkan seluruh pekerjanya sesuai dengan peraturan BPJS Ketenagakerjaan. Pelaksanaan program jaminan sosial di PT. Mitratani Dua Tujuh terbagi menjadi 2 akun yakni akun karyawan tetap dan PKWT sejumlah 309 orang dan karyawan musiman sejumlah 2.205 orang. Jumlah tersebut merupakan kepesertaan bulan Juli 2022.
2. Hasil dari pelaksanaan program tersebut untuk karyawan tetap dan karyawan PKWT sudah sesuai

dengan peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan Sistem Jaminan Nasional, sedangkan untuk karyawan musiman pelaksanaan program Jaminan Sosial tenaga kerja masih belum sesuai karena masih diikutkan pada 3 program dengan alasan terdapat banyak kendala yang dihadapi perusahaan dimana mayoritas pekerja masih belum bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan juga kegiatan pekerjaan yang fluktuatif, sehingga banyak pekerja yang mengundurkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Pujiastuti, Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, 2008.

Harahap, A. M, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara, 2020.

Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima (Anggota IKAPI) Medan, Juli 2020.

Abdullah Sulaiman & Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM Jakarta. Maret 2019

Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Kesebelas, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Muhamad Sadi & Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta Maret 2020.

Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta

Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti,

Jakarta

Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial di Indonesia*, Sinar Grafika Jakarta, 2017

BPJS Ketenagakerjaan. 2014. *Panduan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi*



Perusahaan. Jakarta: Pusat Layanan Informasi BPJS Ketenagakerjaan.

approach-dalam-penelitian-hukum/
diakses pada tanggal 15 April 2022

Abdul Khakim, Ahmad Ansyori, Agusmidah, *tentang Seluk Beluk Jaminan Sosial di Indonesia*, Medan, Cetakan I, 2021

“BPJS Ketengakerjaan - Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”, melalui <https://pubinfo.id/instansi-349-bpjs-ketenagakerjaan-badan-penyelenggara-jaminan-sisial-ketenagakerjaan.html> diakses tanggal 15 April 2022

Abdul Khakim, Maulana RifQie Rizaldy, Tanto Putra Pratama, *tentang Bunga Rampai Ketenagakerjaan, Kepemimpinan, dan Membina Hubungan Kerja di Tempat Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung Cetakan I, 2017

“Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Pemerintah Kabupaten Bojonegoro” melalui <https://dinkopum.bojonegoro.go.id/menu/detail/5/KRITERIAUMKM> diakses pada 15 April 2022

Jurnal

Isna Adib Darmawan, N, *Pelaksanaan Outsourcing Di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal), 2020.

Palit, L. T. F, *Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Nasabah pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado), 2015.

Perwira, Daniel, dkk, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial : Pengalaman Indonesia*. Kertas Kerja Smeru, 2003.

Link

“Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Dalam Penelitian Hukum” melalui <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute->

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan. Sekretariat Negara, Jakarta, 1969

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Sekretariat Negara, Jakarta, 1974.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Sekretariat Negara, Jakarta, 1992.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa, Sekretariat Negara, Jakarta, 2003.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, Sekretariat Negara, Jakarta 2004

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,





Sekretariat Negara, Jakarta, 2011.

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020
tentang Cipta Kerja. -Jakarta, 2020.

Peraturan Pemerintah (PP) nomor 37
tentang Penyelenggaraan Program
Jaminan Kehilangan Pekerjaan,
Jakarta, 2021

