

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengertian 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁵

Tenaga kerja meliputi setiap orang baik yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja.⁶ Batasan usia tenaga kerja pada tiap negara berbeda-beda. Di Indonesia batas usia minimum tenaga kerja adalah 13 tahun dengan

⁵ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 28.

⁶ Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 26.

pegecualian bahwa umur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerja. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja.

Pengertian pekerja/buruh hanya terbatas pada setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan, khususnya di dalam hubungan kerja.

Pekerjaan yang dilakukan adalah di bawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.⁷

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang. Menurut

⁷ Halili Toha dan Hariri Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 3.

Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat hak-hak tenaga kerja, antara lain:

- 1) Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak 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.
- 2) 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 keterampilan kerja.
- 3) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan, keselamatan, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- 4) Setiap pekerja beserta keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
- 5) Setiap pekerja berhak mendapatkan penjelasan dan kejelasan status, waktu, dan cara kerjanya pada perusahaan.
- 6) Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan fasilitas dan berbagai tunjangan sesuai dengan perjanjian yang ada di perusahaan.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan oleh seseorang karena kedudukan statusnya. Tenaga kerja pun mempunyai kewajiban dalam menjalankan tugasnya, antara lain;

- 1) Wajib mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan yang telah ditetapkan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak.
- 2) Wajib melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kapatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya.
- 3) Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- 4) Wajib melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana telah di perjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya.

3. Pengertian Pemberi Kerja/Perusahaan

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha adalah :

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

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

4. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak pemberi kerja :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi

⁸ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 28.

- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pemberi kerja.

Kewajiban Pemberi Kerja :

- 1) Memberikan ijin kepada pekerja untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya
- 2) Dilarang mempekerjakan pekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan
- 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki/perempuan
- 4) Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
- 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi
- 6) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- 7) Wajib mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Ruang

Lingkupnya

Jaminan sosial merupakan salah satu instrumen masyarakat untuk mencegah dan menanggulangi risiko-risiko. Risiko-risiko yang dicakup oleh jaminan sosial pun terbatas, yaitu hanya dibidang ekonomi saja. Drs. Harun Alrajid mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.⁹ Jaminan sosial adalah kebutuhan dasar bagi masyarakat tersebut merupakan tujuan negara dan tanggungjawab pemerintah karena terkait dengan masalah Hak-Hak Asasi Manusia. (HAM). Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.

Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam kegiatan empat usaha utama, yaitu :¹⁰

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*)

⁹ Harun Alrajid, 1978, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, hlm. 91.

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* hlm. 118-119.

- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Social Assistance*)
- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (*Social Infra Structure*)
- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*)

Pengertian lain dikemukakan oleh Agusmindah, bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis.¹¹ Pengertian ini mencerminkan konsep asuransi sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal dengan rumus yang telah ditentukan yaitu berdasarkan partisipasi pekerja dan pengusaha yang menyetorkan porsi iuran secara berkala. Ahli lain yang mempertahankan konsep asuransi sosial sebagai dasar teknik jaminan sosial adalah Vladimir Rys, yang mengatakan bahwa

¹¹ Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Jakarta, Ghalia Indonesia. hlm. xi

jaminan sosial adalah seluruh rangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarga dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan yang mereka butuhkan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak.¹² Serangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi diri dan keluarga dari suatu risiko ekonomi maupun fisiologi adalah dengan turut serta pada asuransi sosial.

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Berkaitan dengan hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit yaitu jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya yang tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.¹³

Jaminan sosial sudah tersirat dari sila-sila Pancasila. Seperti pada sila pertama yang mewajibkan setiap umat Tuhan itu harus di perlakukan

¹² Vladimir Rys, 2011, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, Jakarta, Pustaka Alvabet, hlm. 23.

¹³ Imam Soepomo, 1982, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, hlm. 136.

sebagai hamba Tuhan dan menolong sesama hamba Tuhan yang merupakan pengabdian dan ibadah kepada Tuhan. Sila kedua mewajibkan manusia itu termasuk pekerja, diperlakukan secara berada sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Terlantarnya pekerja karena menerima risiko sosial yang tidak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Sila ketiga mewajibkan adanya rasa persatuan di antara sesama manusia. Sila keempat menunjukkan adanya musyawarah antar sesama manusia di dalam menanggulangi setiap masalah. Sila kelima mengajarkan bahwa manusia itu di perlakukan secara adil. pekerja tidak hanya dirawat selagi mampu bekerja saja akan tetapi juga di saat mereka tidak mampu bekerja karena risiko sosial yang dialaminya.¹⁴

Di Indonesia, program negara dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945, Pasal 28 H ayat (2) dan Pasal 34 adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional yang kemudian disebut dengan SJSN. Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang mengubah secara fundamental penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia, yaitu :

¹⁴ Surya Perdana, 2009, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta*, Medan, Ratu Jaya, hlm. 78.

- 1) Dari upaya merespon masalah dan kebutuhan pemberi kerja terhadap pekerja yang mempunyai keahlian dan produktivitas tinggi ke pemenuhan hak warga negara.
- 2) Dari pengaturan oleh berbagai peraturan perundang-undangan hukum jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar dan menjamin kesamaan hak dan kewajiban bagi seluruh warga negara.
- 3) Dari penyelenggaraan oleh badan usaha pro-laba ke penyelenggaraan oleh badan hukum publik nirlaba.¹⁵

UU SJSN dibentuk untuk menyelaraskan penyelenggaraan program-program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh beberapa badan penyelenggara dengan mekanisme prinsip asuransi sosial dan tabungan wajib. Substansi UU SJSN mengatur kepesertaan, besaran iuran, dan manfaat, serta mekanisme penyelenggaraan dan kelembagaan penyelenggara jaminan sosial yang berlaku sama di seluruh wilayah Indonesia. Rincian terkait berbagai aspek pelaksanaan program telah dijabarkan dalam Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 74 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Kesehatan dan Bidang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2016, *Buku Tanya-Jawab Seputar : Sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK)*, hlm. ii. Jakarta, Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, www.tnp2k.go.id

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Kemudian dapat disebut pula sebagai upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak, dalam hal ini ialah tenaga kerja dan pengusaha.

Pada hakikatnya jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- c. Menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

- 1) Jaminan sosial merupakan ketenangan kerja bagi para pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja
- 2) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerjanya
- 3) Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpisah ke tempat lain
- 4) Jaminan sosial tenaga kerja juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dengan pengusaha.
- 5) Dengan adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan

penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Ruang lingkup jaminan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.¹⁶

Pekerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir.

Tenaga kerja dalam hal kecelakaan kerja adalah:

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah ataupun tidak
- 2) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.¹⁷

¹⁶ Hardijan Rusli, *Op.cit.*, hlm. 133.

¹⁷ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 127.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja diberikan bila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir.¹⁸

Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya, antara lain meliputi :

- a) Pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta yang setara;
- d) Perawatan intensif;
- e) Penunjang diagnostik;
- f) Pengobatan;
- g) Pelayanan khusus;
- h) Alat kesehatan dan implan;
- i) Jasa dokter/medis;
- j) Operasi;
- k) Transfusi darah;
- l) Rehabilitasi medis.

Pelayanan kesehatan pada kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dilakukan oleh fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan

¹⁸ Hardijan Rusli, *Op.cit.*, hlm. 135.

ketentuan peraturan perundang-undangan. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan dirawat pada fasilitas pelayanan kesehatan yang belum menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan, karena dilokasi kecelakaan tidak terdapat fasilitas pelayanan kesehatan yang menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan, maka biaya bagi peserta penerima upah dibayar terlebih dahulu oleh pemberi kerja. Sedangkan bagi peserta bukan penerima upah dibayar terlebih dahulu oleh peserta. Biaya yang dibayarkan terlebih dahulu oleh pemberi kerja nantinya akan diberikan penggantian oleh BPJS Ketenagakerjaan sebesar biaya yang telah dikeluarkan oleh pemberi kerja atau peserta bukan penerima upah dengan ketentuan biaya penggantian yang diberikan setara dengan standar fasilitas pelayanan kesehatan tertinggi di daerah setempat yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Selisih kekurangan biaya yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan ditanggung oleh pemberi kerja.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa:

- (1) Biaya pengangkutan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Dalam hal ini, apabila kecelakaan kerja, pekerja berhak atas biaya

transportasi untuk mengangkut pekerja yang mengalami kecelakaan dari lokasi terjadi ke suatu tempat untuk melakukan pertolongan pertama, seperti misalnya rumah sakit atau klinik kesehatan.

- (2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan seluruh biaya yang berkaitan dengan penyembuhan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja, seperti misalnya untuk memeriksa (menentukan diagnosis), kemudian pengobatan hingga perawatan di rumah sakit atau rawat jalan hingga kondisi pekerja yang mengalami kecelakaan kembali seperti sedia kala.
- (3) Biaya rehabilitasi, berupa alat bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi pekerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja. Contohnya, apabila seorang pekerja akibat kecelakaan kerja mengalami disabilitas seperti separuh lengannya terluka sehingga terpaksa diamputasi, maka ia berhak mendapatkan alat ganti dalam hal ini tangan palsu.
- (4) Santunan berupa uang yang meliputi;
 - (a) Santunan sementara tidak mampu bekerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan untuk sementara

waktu tidak dapat bekerja di tempat kerja yang bersangkutan, berhak menerima santunan.

(b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.

Pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja mungkin mengalami risiko yang sangat besar sehingga apabila risiko itu terjadi maka akan mempengaruhi keberlangsungan karirnya dalam pekerjaan.

(c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik

maupun mental. Risiko besar dalam suatu pekerjaan yang dapat mengakibatkan pekerja tersebut tidak mampu bekerja lagi apabila risiko yang besar tersebut benar-benar terjadi dalam kecelakaan kerja, contohnya seorang pekerja mengalami trauma apabila ia melihat sendiri kawannya meninggal dunia saat melakukan pekerjaannya.

(d) Santunan kematian. Santunan yang diberikan kepada

keluarga pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan pekerja meninggal dunia.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja yang diberikan menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi. Klaim atas penyakit akibat kerja dapat diajukan sampai dengan tiga tahun sejak berhenti bekerja atau pensiun.

Iuran jaminan kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dikelompokkan dalam lima kelompok tingkat risiko lingkungan kerja yang meliputi :

- Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% dari upah sebulan
- Tingkat risiko rendah : 0,54% dari upah sebulan
- Tingkat risiko sedang : 0,89% dari upah sebulan
- Tingkat risiko tinggi : 1,27% dari upah sebulan
- Tingkat risiko sangat tinggi : 1,74% dari upah sebulan

Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja.

TABEL 1. Pembagian Kelompok Tingkat Risiko Lingkungan Kerja

TINGKAT RISIKO LINGKUNGAN KERJA	NO	JENIS KELOMPOK USAHA
Kelompok I : Tingkat Risiko Sangat Rendah	1.	Penjahitan/konveksi
	2.	Pabrik topi
	3.	Industri pakaian lainnya (payung, kulit ikat pinggang, gantungan

		celana/bretel)
	4.	Pembuatan layar dan krey dari tekstil
	5.	Pabrik keperluan rumah tangga (sprei, selimut, terpal, gordena, dan lain-lain yang ditenun)
	6.	Perdagangan ekspor-impor
	7.	Perdagangan besar lainnya (agen-agen perdagangan besar, distributor, makelar, dan lain-lain)
	8.	Perdagangan lainnya (toko, koperasi, penjualan makanan dan lain-lain)
	9.	Bank dan kantor-kantor perdagangan
	10.	Perusahaan pertanggungan/asuransi
	11.	Jasa pemerintahan (lembaga negara, TNI/Polri, kementerian dan lembaga pemerintah lainnya)
	12.	Apotik, pengobatan, dan kesehatan lainnya
	13.	Organisasi-organisasi keagamaan
	14.	Lembaga kesejahteraan/sosial
	15.	Persatuan perdagangan dan organisasi buruh
	16.	Balai penyidikan yang berdiri sendiri

	17.	Jasa pengamanan dan jasa-jasa umum lainnya seperti museum, perpustakaan, kebun binatang, dan lain-lain.
	18.	Pemangkas rambut dan salon kecantikan
	19.	Peternakan
	20.	Industri kreatif (animasi, desain grafis, arsitektur, dan lain-lain)
	21.	Jasa profesi (dokter, pengacara, akuntan, konsultasi, dan lain-lain)
	22.	Reparasi arloji dan lonceng
	23.	Bioskop
Kelompok II : Tingkat Risiko Rendah	1.	Pertanian rakyat
	2.	Perkebunan gula
	3.	Perkebunan tembakau
	4.	Perkebunan bukan tahunan, kecuali gula dan tembakau
	5.	Perkebunan tahunan seperti karet, coklat, kelapa, dan lain-lain
	6.	Pabrik the
	7.	Penggorengan dan pembuatan kopi bubuk

	8.	Pabrik rokok (sigaret, cerutu, kretek dan lain-lain)
	9.	Perusahaan tembakau lainnya
	10.	Pabrik kina
	11.	Pabrik alat-alat pengangkutan lainnya
	12.	Industri alat-alat pekerjaan, pengetahuan, pengukuran, dan pemeriksaan laboratorium
	13.	Reparasi arloji dan lonceng
	14.	Industri alat-alat music
	15.	Pabrik alat-alat olah raga
	16.	Pabrik mainan anak
	17.	Perdagangan barang tak bergerak (penyewaan alat, tanah, rumah, garasi, dan lain-lain)
	18.	Jasa perhubungan seperti HT dan radio
	19.	Perusahaan pembuatan film dan pengedar film
	20.	Bioskop
	21.	Sandiwara, komedi, operasi, sirkus, band, dan lain-lain
	22.	Jasa hiburan selain sandiwara dan

		bioskop
	23.	Perusahaan binatu, laundry
	24.	Perusahaan potret/studio foto
	25.	Penyiaran radio
	26.	Rumah makan dan minuman
	27.	Hotel, penginapan, rumah sewa
Kelompok III : Tingkat Risiko Sedang	1.	Pelayanan pengairan
	2.	Perusahaan kehutanan
	3.	Pengumpulan hasil hutan
	4.	Pembakaran arang (di hutan)
	5.	Perburuan
	6.	Pemeliharaan ikan tawar
	7.	Penangkapan ikan tawar
	8.	Pemeliharaan ikan laut
	9.	Pemotongan hewan
	10.	Pemotongan dan pengawetan daging
	11.	Pengolahan susu dan mentega
	12.	Pabrik pengawetan ikan
	13.	Pabrik pengawetan sayuran dan buah
	14.	Penggilingan padi
	15.	Pabrik tepung (beras, tapioka, dan

		lain-lain)
	16.	Perusahaan pengupasan (kacang tanah, dan lain-lain)
	17.	Pabrik roti dan kue
	18.	Pabrik biskuit, pabrik gula, pabrik kembang gula, pabrik mie dan bihun, pabrik kerupuk, pabrik tahu, kecap, es
	19.	Pabrik margarin, minyak goreng dan lemak
	20.	Pabrik minuman dan alkohol
	21.	Pabrik pemintalan (tali sepatu, perban, dan lain-lain)
	22.	Industri tekstil lainnya
	23.	Reparasi barang-barang keperluan kaki
	24.	Pabrik meubel dari rotan dan bamboo, serta kayu.
	25.	Industri kimia
	26.	Perusahaan percetakan, penerbitan
	27.	Industri logam mulia
	28.	Industri plastik, perusahaan bulu-bulu burung, pipa tembakau
	29.	Perusahaan perak

	30.	Pabrik cat dan lak, tinta dan lem
	31.	pabrik bata merah dan genteng
Kelompok IV : Tingkat Risiko Tinggi	1.	Pabrik barang-barang dari minyak tanah dan batu bara
	2.	Pembuatan dan reparasi kapal dari baja
	3.	Perusahaan kereta api
	4.	Perusahaan trem dan bus
	5.	Pengangkutan barang dan penumpang
	6.	Pengolahan limbah/B3
	7.	Perusahaan pengisian bahan bakar
	8.	Perusahaan listrik/pembangkit, pemindahan dan distribusi tenaga
	9.	Lori perkebunan
	10.	Pabrik gas, semen.
	11.	Industri uap untuk tenaga
Kelompok V : Tingkat Risiko Sangat Tinggi	1.	Penebangan dan pemotongan kayu
	2.	Asam belerang
	3.	Pengangkutan barang dan penumpang di laut dan udara
	4.	Penggalian batu, tanah liat, pasir, gamping, dan belerang.

	5.	Pabrik korek api, bahan peledak, bahan petasan, dan kembang api
	6.	Tambang emas dan perak
	7.	Penghasilan batu bara

Sumber : Buku Tanya-Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan, 2016.

Terkait dengan hal pelaporan, pemberi kerja wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan, hal ini sebagai prosedur standar apabila suatu kecelakaan terjadi untuk mengurangi rasa sakit dan meminimalisasi akibat kecelakaan menjadi lebih parah. Apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa pekerja, pengusaha dalam kapasitasnya wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa pekerjanya kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara Setempat (dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan) atau yang paling terdekat yang berfungsi sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam rentang waktu 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan kerja tersebut.

b. Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau

penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

Jaminan kematian dibayarkan kepada keluarga pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 56 tahun.

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

Jaminan yang diberikan meliputi :

- 1) Biaya pemakaman
- 2) Santunan berupa uang
- 3) Beasiswa pendidikan anak dari tenaga kerja yang meninggal dunia

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksudkan untuk memberikan bekal uang bagi pekerja pada hari tua dan dibayarkan kepada pekerja secara sekaligus. Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja apabila:

- 1) Telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun
- 2) Mengalami cacat total tetap setelah ditetapkan oleh Dokter walaupun belum 55 tahun
- 3) Meninggal dunia

Pekerja yang telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah pekerja memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia.

Penerima jaminan pensiun terdiri atas:

- 1) Pekerja
- 2) 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Paling banyak 2 (dua) orang anak
- 4) 1 (satu) orang Orang Tua

Usia pensiun yang ditetapkan dalam PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun adalah 56 (lima puluh enam) tahun. Kemudian mulai 1 Januari 2009, usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh tahun) yang selanjutnya untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun yaitu 65 (enam puluh lima) tahun. Pekerja yang sudah mencapai usia

pensiun tetapi masih tetap bekerja dapat memilih untuk menerima jaminan pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.

2. BPJS Ketenagakerjaan

Badan hukum yang menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah yang menitikberatkan pada pelayanan jaminan sosial terkhususkan kepada tenaga kerja atau pegawai baik pegawai negeri maupun swasta. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transformasi dari PT Jamsostek yang sebelumnya menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia. 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. PT Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014 dan PT Jamsostek dinyatakan

bubar tanpa likuidasi serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Semua asset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan dan semua pekerja PT Jamsostek menjadi pekerja BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya tahap persiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Tanggal 1 juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi secara penuh yang ditandai dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

BPJS Ketenagakerjaan dapat di bilang sebagai asuransi hari tua bagi pekerja. Ada beberapa teori yang menjelaskan terkait asuransi, salah satunya adalah teori pertanggungungan atau teori asuransi. Dalam suatu perjanjian asuransi dapat dikatakan bahwa kepentingan pada suatu kejadian dari semula sudah pada suatu pihak. Prof. Emi Pangaribuan

menjabarkan lebih lanjut bahwa perjanjian asuransi atau pertanggungan mempunyai sifat sebagai berikut :

- a) Perjanjian asuransi/pertanggungan pada dasarnya adalah suatu perjanjian pergantian kerugian. Penanggung mengikatkan diri untuk menggantikan kerugian karena pihak tertanggung menderita kerugian dan yang diganti itu adalah seimbang dengan yang benar-benar diderita.
- b) Perjanjian asuransi adalah perjanjian bersyarat. Kewajiban mengganti rugi dari penanggung hanya dilaksanakan kalau peristiwa yang tidak tentu atas mana dipertanggungkan itu terjadi.
- c) Perjanjian asuransi adalah perjanjian timbal balik. Kewajiban penanggung membayar ganti rugi dihadapkan dengan kewajiban tertanggung membayar premi.
- d) Kerugian yang diderita adalah sebagai akibat dari peristiwa yang tidak tertentu atas mana diadakannya pertanggungan.

Asuransi sosial, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1 angka 3 UU SJSN, adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib dan berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya.

Penyelenggaraan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip :

- (1) Kegotong royongan, kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilan.
- (2) Nirlaba, pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.
- (3) Keterbukaan, mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
- (4) Kehati-hatian, pengelolaan dana secara cermat, teliti, dan tertib.
- (5) Akuntabilitas, pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan secara akurat dan dipertanggungjawabkan.
- (6) Portabilitas, memberikan jaminan secara berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Republik Indonesia.
- (7) Kepesertaan bersifat wajib, mengharuskan seluruh penduduk untuk menjadi peserta jaminan sosial yang dilaksanakan secara bertahap.
- (8) Dana amanat, iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.

(9) Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.