

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta

Untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera, pemerintah menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja mengingat pekerja mempunyai peran dan arti penting sebagai masyarakat produktifitas yang menunjang pelaksanaan pembangunan sehingga kedudukan pekerja dalam berbagai aspek pembangunan semakin diperhitungkan, seperti yang telah kita ketahui bahwa suksesnya pembangunan terletak pada manusia itu sendiri dalam mengelolanya. Pekerja juga merupakan salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan, seorang pekerja akan dapat bekerja dengan baik apabila pekerja tersebut merasa aman, nyaman, dan terlindungi pekerjaannya. Maka dari itu, pemerintah menyediakan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan yang juga merupakan wujud kehadiran pemerintah dalam mensejahterakan rakyat. Untuk memaksimalkan fasilitas yang diberikan, pemerintah juga mengadakan sosialisasi kepada pekerja terkait program-program yang terdapat di jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

Instansi yang berwenang di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) untuk melaksanakan sosialisasi jaminan sosial ketenagakerjaan adalah Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Kerja Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja. Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai tugas dan fungsi :

1. Penyiapan pedoman standar pengupahan regional dan sektoral daerah, jaminan sosial, tunjangan hari raya, tunjangan lain dan uang lembur;
2. Pembinaan pengupahan dan upaya peningkatan sarana dan prasarana kesejahteraan pekerja;
3. Pemantauan pengupahan dan kesejahteraan sosial pekerja;
4. Sosialisasi pengupahan, jaminan sosial kesejahteraan pekerja;
5. Sosialisasi Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN);
6. Pembinaan pengupahan dan upaya peningkatan sarana, prasarana dan kesejahteraan pekerja lintas Kabupaten/Kota;
7. Fasilitasi sarana prasarana lembaga kesejahteraan pekerja;
8. Pembinaan kepada lembaga-lembaga kesejahteraan buruh, asuransi buruh, lembaga ekonomi buruh/pekerja lintas Kabupaten/Kota;
9. Pembinaan kesejahteraan pekerja di tingkat perusahaan;
10. Peningkatan kemampuan pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan buruh informal lintas Kabupaten/Kota;
11. Pembinaan, fasilitasi dan pemberdayaan kepada lembaga kesejahteraan pekerja dan purna kerja.

Sedangkan untuk mengawasi kegiatan ketenagakerjaan, yang mempunyai wewenang adalah bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Kerja Seksi

Pengawasan Ketenagakerjaan. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan ini berjumlah 18 orang pengawas untuk mengawasi seluruh perusahaan di wilayah DIY. Dari hasil penelitian yang penulis dapat, bahwa Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan dengan cara delik aduan, maksudnya adalah Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan bertindak jika ada perusahaan atau pekerja yang melaporkan permasalahannya terlebih dahulu kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wilayah DIY.¹⁹

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- c. Pengelolaan penempatan tenaga kerja, pasar kerja
- d. Pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan
- e. Pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi
- f. Pengelolaan pemagangan
- g. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

¹⁹ R. Dermawan, Kepala Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dalam wawancara penelitian skripsi, 26 April 2017. Izin mengutip telah diberikan.

- h. Pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja
- i. Pengelolaan transmigrasi
- j. Pelaksanaan koordinasi perijinan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- k. Pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- l. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten/kota
- m. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- n. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Unsur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri dari :

- 1) Seketariat, terdiri dari :
 - a) Subbagian umum
 - b) Subbagian Keuangan
 - c) Subbagian Program dan Informasi
- 2) Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, terdiri dari :
 - a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja

- b) Seksi Perluasan Kerja
 - c) Seksi Pembinaan Kelembagaan, Penempatan dan Pasar Kerja
- 3) Bidang Pembinaan Pelatihan, Sertifikasi dan Pemagangan, terdiri dari :
- a) Seksi Sertifikasi dan Standarisasi Kompetensi
 - b) Seksi Pembinaan Lembaga Latihan
 - c) Seksi Pemagangan
- 4) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Kerja, terdiri dari :
- a) Seksi Hubungan Industrial
 - b) Seksi Pengupahan, Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Purna Kerja
 - c) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan
- 5) Bidang Transmigrasi, terdiri dari :
- a) Seksi Seleksi dan Perpindahan
 - b) Seksi Kesehatan dan Pembekalan
 - c) Seksi Penerangan, Motivasi, dan Pemberdayaan Transmigrasi
- 6) UPTD
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan sebuah lembaga hukum nirlaba untuk perlindungan sosial dalam menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak sekaligus dibentuk untuk menjalankan program jaminan sosial di Indonesia. BPJS mempunyai susunan organisasi yaitu, Dewan Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disingkat DJSN adalah dewan yang berfungsi untuk membantu Presiden dalam perumusan kebijakan umum dan sinkronisasi

penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional. Dewan pengawas adalah organ BPJS yang bertugas melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengurusan BPJS oleh direksi dan memberikan nasihat kepada direksi dalam penyelenggaraan program jaminan sosial. Direksi adalah organ BPJS yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengurusan BPJS untuk kepentingan BPJS, sesuai dengan asas, tujuan, dan prinsip BPJS, serta mewakili BPJS, baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan terhadap BPJS dilakukan secara eksternal dan internal. Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh organ BPJS atau oleh satuan pengawasan internal yang dibentuk oleh organ BPJS yang diberi wewenang untuk menetapkan struktur organisasi. Atau dengan kata lain, pengawasan internal dilakukan oleh organ atau satuan tugas pengawasan dalam organ BPJS sendiri. Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh institusi dari luar BPJS. Pengawasan eksternal BPJS dilakukan oleh DJSN dan lembaga pengawas independen, yaitu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi dalam ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin terselenggaranya program jaminan sosial termasuk tingkat kesehatan keuangan BPJS. Sedangkan yang dimaksud dengan lembaga pengawas independen adalah OJK. Dalam hal tertentu sesuai dengan kewenangannya, BPK dapat melakukan pemeriksaan. OJK berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang

terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan didalam sektor jasa keuangan. Ruang lingkup tugasnya mencakup kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan, pasar modal, perasuransian, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya. Lembaga jasa keuangan lainnya antara lain adalah penyelenggaraan jaminan sosial. BPK dapat melakukan pemeriksaan sepanjang menyangkut pengelolaan keuangan negara yang dilakukan oleh BPJS.

BPJS sendiri terdiri dari dua bentuk, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama bagi pekerja, pegawai negeri sipil, penerima pensiun PNS dan TN/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan badan usaha lainnya atau rakyat biasa, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program lebih khusus diperuntukkan kepada pekerja, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Kemudian, BPJS Ketenagakerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah dan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah. Dalam hal ini penulis meneliti jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai kantor perwakilan di Provinsi dan kantor cabang di Kabupaten/Kota, salah satu perwakilan di provinsi

berada di Provinsi DIY yang beralamat di jalan Urip Sumoharjo No. 106, Yogyakarta.

BPJS Ketenagakerjaan dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko dan sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah. Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan yang disediakan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk :

- (1) Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
- (2) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
- (3) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Dalam hal pengawasan terhadap pelaksanaan program di masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan yang terkait untuk menjalankan tugasnya yang mana Dinas Ketenagakerjaan sebagai instansi pemerintah juga mempunyai andil dalam mengawasi pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Ary, bahwa sampai saat ini di Yogyakarta masih cukup banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan para

pekerjanya dan keterlambatan pembayaran iuran dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam hal perusahaan diketahui belum mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat melapor ke kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat, sehingga petugas dari kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat dapat segera mengambil tindakan. Tindakan yang diambil oleh BPJS Ketenagakerjaan berupa teguran tertulis sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 6 ayat (1) 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. BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini mempunyai kewenangan untuk melakukan tindakan tersebut. Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan tidak juga melaksanakan kewajibannya, maka pengawas BPJS Ketenagakerjaan akan mengenakan sanksi teguran tertulis untuk kedua kalinya dalam waktu yang telah ditentukan. Jika teguran kali kedua ini di masih di hiraukan oleh perusahaan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat melaporkan perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan ke Badan Perizinan untuk menjatuhkan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu salah satunya dengan pencabutan izin usaha atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan setempat sebagaimana tertuang dalam Pasal 8

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. Dalam pencabutan izin usaha suatu perusahaan hanya dapat dilakukan oleh Badan Perizinan, karena yang mempunyai kewenangan dalam mencabut izin usaha suatu perusahaan adalah Badan Perizinan.

Untuk keterlambatan pembayaran iuran, diberlakukan denda sebesar 2% (dua persen) setiap bulannya dikalikan dengan total iuran yang belum terbayarkan paling lama 3 (tiga) bulan. Nilai tersebut harus dibayarkan bersama-sama dengan jumlah iuran yang belum terbayar oleh perusahaan.

Program Jaminan Kecelakaan Kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Dalam hal ini, pemberi kerja mempunyai tanggungjawab untuk memberikan rasa aman kepada pekerja dalam melakukan pekerjaan melalui pengalihan risiko kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi pekerjanya yang jumlahnya berkisar antara 0,24%-1,74% dari upah sebulan sesuai dengan kelompok risiko jenis usaha.

Untuk mengajukan jaminan kecelakaan kerja, pemberi kerja wajib mengisi form BPJS Ketenagakerjaan, berupa :

(a) Fotokopi Kartu BPJS

- (b) Fotokopi KTP
- (c) Kronologis kejadian
- (d) Absensi pekerja
- (e) Surat keterangan dari kepolisian untuk kecelakaan lalu lintas atau surat pernyataan 2 orang saksi yang melihat kejadian
- (f) Laporan jaminan kecelakaan kerja tahap 1
- (g) Surat keterangan keterlambatan pelaporan jika pelaporan lebih dari 2 x 24 jam

Kemudian pemberi kerja mengirimkan kepada BPJS Ketenagakerjaan tidak lebih dari 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan. Setelah pekerja dinyatakan sembuh atau meninggal oleh dokter yang merawat, pemberi kerja harus mengisi form berupa :

- Laporan jaminan kecelakaan kerja tahap II
- Surat keterangan dokter
- Kuitansi asli beserta materai beserta rinciannya
- Perincian obat-obatan
- Fotokopi penunjang medis (jika ada hasil lab atau radiologi)

Program jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Program ini memberikan manfaat kepada keluarga tenaga kerja seperti :

1. Santunan kematian sebesar Rp 16.200.000,-

2. Santunan berkala Rp 200.000,-/bulan (selama 24 bulan) atau dapat diambil sekaligus dimuka.
3. Biaya pemakaman Rp 3.000.000,-
4. Beasiswa pendidikan 1 (satu) anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun sebesar Rp 12.000.000,-

Prosedur manfaat atas jaminan kematian :

- a. Setelah pekerja meninggal dunia, pihak keluarga membuat surat keterangan kematian.
- b. Keluarga pekerja yang bersangkutan mengajukan klaim ke BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan syarat terkait.
- c. Setelah persyaratan dokumen dilengkapi, BPJS Ketenagakerjaan membayar jaminan kematian kepada pihak yang berkepentingan.

Program jaminan hari tua merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila penghasilan yang bersangkutan terhenti karena sebagai sebab, seperti cacat total tetap, telah mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia atau berhenti pekerja (PHK, mengundurkan diri atau meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya).

Pembayaran iuran pertama sesuai dengan jumlah yang telah dihitung dan ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah, besarnya iuran program jaminan hari tua untuk pekerja sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah dengan ketentuan :

- 1) 2% (dua persen) ditanggung oleh pekerja;
- 2) 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja.

Besarnya manfaat program jaminan hari tua dilakukan secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun.

Program jaminan pensiun merupakan program yang diperuntukkan bagi peserta/ahli waris pada saat memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia.

Besarnya iuran program jaminan pensiun untuk pekerja sebesar 3% (tiga persen) dari upah dengan ketentuan :

- a) 1% (satu persen) ditanggung oleh pekerja;
- b) 2 % (dua persen) ditanggung oleh pemberi kerja.

Program jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti.

Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan sebagai :

- (1) Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia.
- (2) Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia.
- (3) Pensiun janda/duda, diterima janda/duda, ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi.
- (4) Pensiun anak, diterima ahli waris peserta sampai mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja atau menikah.

(5) Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan fungsi dari penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tugas :

- (a) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta
- (b) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja
- (c) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- (d) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
- (e) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
- (f) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial
- (g) Memberikan pelayanan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya, BPJS Ketenagakerjaan mempunyai wewenang untuk :

- Menagih pembayaran iuran
- Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.
- Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.

- Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan kepada para peserta, antara lain :

1. Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta.
2. Mengembangkan asset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.
3. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya.
4. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
5. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku.

6. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya.
7. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
8. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
9. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku umum.
10. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial.
11. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala enam bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

Untuk mengikut sertakan pekerja pada program-program BPJS Ketenagakerjaan, pemberi kerja wajib memberikan data diri pekerja beserta anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Pendaftaran dapat dilakukan dengan cara menghubungi Kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat atau secara online melalui website BPJS Ketenagakerjaan, atau dapat juga melalui BPJS Ketenagakerjaan Service Point Office Bank kerjasama.

Prosedur pendaftaran pekerja oleh perusahaan dalam hubungan kerja :

- a. Perwakilan perusahaan mendaftar ke kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat.

- b. Perwakilan perusahaan mengisi formulir perusahaan dan formulir pekerja.
- c. Perwakilan perusahaan membayar iuran pertama di ATM/setor tunai di Bank terkait dengan waktu maksimal 30 hari dari waktu pendaftaran. Selain itu, perwakilan perusahaan tersebut harus melengkapi dokumen pendaftaran. Dokumen yang diperlukan berupa :
 - 1) Asli dan fotokopi Surat Izin Usaha Perdagangan.
 - 2) Asli dan Fotokopi NPWP Perusahaan.
 - 3) Asli dan Fotokopi Akta Perdagangan Perusahaan.
 - 4) Fotokopi KTP masing-masing pekerja.
 - 5) Fotokopi KK masing-masing pekerja.
 - 6) Pasfoto berwarna masing-masing pekerja ukuran 2x3 (1 lembar).

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 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, pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan akan mendapatkan sanksi administratif berupa :

- a) Teguran tertulis

Teguran tertulis yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengenaan sanksi tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing dengan jangka waktu maksimal 10 (sepuluh) hari kerja.

b) Denda

Denda yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang diatur dalam Pasal 7, Pengenaan sanksi denda diberikan dengan jangka waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir.

c) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu

Pengenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah/kota atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai oleh pemberi kerja, meliputi :

- (1) Perizinan terkait usaha;
- (2) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- (3) Izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- (4) Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- (5) Izin mendirikan bangunan (IMB).

d) Pemberian Sanksi Pidana

Penjatuhan sanksi pidana dijatuhkan dalam hal perusahaan memungut iuran untuk program jaminan hari tua dan jaminan pensiun dari pekerja, akan tetapi iuran yang sudah dipungut tersebut tidak dibayarkan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 55 Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menjelaskan bahwa,

“pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (Satu Miliar Rupiah).”

Salah satu pemberi kerja yang mengikutsertakan pada program BPJS Ketenagakerjaan untuk jaminan sosial pekerjaannya adalah PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta.

Gapura Angkasa merupakan Perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang usaha penunjang kegiatan penerbangan di kawasan Bandar udara. PT. Gapura Angkasa didirikan oleh tiga perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang sudah ada, yaitu :

- (a) PT. Garuda Indonesia, selaku Airline terbesar di Indonesia.
- (b) PT. Angkasa Pura I, selaku pengelola seluruh bandar udara di Indonesia Timur.
- (c) PT. Angkasa Pura II, selaku pengelola seluruh bandar udara di Indonesia Barat.

Pada tanggal 26 Januari 1998, ketiga perusahaan negara tersebut memutuskan untuk mendirikan PT. Gapura Angkasa sebagai perusahaan pelayanan darat yang melayani penerbangan domestik dan internasional di pelabuhan udara. PT. Gapura Angkasa terus menerus belajar dari pengalaman dan menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Tanggung jawab dan kewajiban PT. Gapura Angkasa untuk menjadi pelengkap dan

bekerja sama dalam melayani operasional penerbangan di Indonesia untuk memberikan kecakapan dan ketepatan pelayanan yang hanya dapat diraih dengan mengembangkan sistem manajemen, peralatan yang layak dipakai dan memiliki motivasi tinggi merupakan kunci dari perjalanan perusahaan.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan No: SR-04/MK/016/1996 dan akte pendirian nomor 32 tanggal 26 Januari 1998, bukti bahwa kerja sama antara PT. Garuda Indonesia dengan PT. Angkasa Pura I dan II melahirkan perusahaan baru yakni PT. Gapura Angkasa. Pendirian PT. Gapura Angkasa ini diharapkan mampu menciptakan sinergi kuat hingga tercapainya kinerja perusahaan yang sehat, profesionalisme yang pada akhirnya mampu mengembangkan misi perusahaan untuk menjadi perusahaan *ground handling* yang terbaik di Asia. Kantor pusat PT. Gapura Angkasa berkedudukan di Jakarta dan mempunyai cabang serta perwakilan diseluruh Bandar udara di Indonesia, termasuk di Yogyakarta. PT. Gapura Angkasa cabang Yogyakarta berlokasi di Jalan Solo KM 9, Maguwoharjo, Yogyakarta.

Visi PT. Gapura Angkasa telah ditetapkan oleh pemegang saham, yaitu untuk menjadi salah satu perusahaan *ground handling* terbaik di Asia. Diharapkan akan berkembang menjadi satu perusahaan *ground handling* yang sejajar dengan perusahaan-perusahaan *ground handling* lainnya dikawasan Asia yang telah memiliki reputasi Internasional.

PT. Gapura Angkasa mempunyai misi, antara lain :

- Memberikan kontribusi yang positif dalam integrasi bisnis jasa penerbangan.
- Memberikan pelayanan jasa yang handal berkemampuan tinggi dengan memperhatikan aspek keselamatan, kehandalan, tepat waktu dan kepuasan pelanggan.
- Keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
- Memajukan sumber daya manusia yang berjiwa dirgantara, profesional, dan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan modal transportasi udara.
- Mendorong partisipasi BUMN, swasta, dan koperasi sebagai penunjang kegiatan penerbangan di bandar udara.

PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta mempunyai 54 pekerja yang terdiri dari pekerja tetap, pekerja kontrak, dan pekerja outsourcing.²⁰

PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta dalam memotivasi pekerja untuk memberikan pelayanan yang maksimum kepada masyarakat dalam penerbangan bandar udara, memberikan jaminan sosial kepada seluruh pekerjanya baik itu pekerja tetap, pekerja kontrak, maupun pekerja outsourcing.

Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja sebenarnya sudah dikenal di lingkungan masyarakat khususnya masyarakat pekerja, mulai dilaksanakan sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang kini telah digantikan dengan Undang-

²⁰ Yussy Magdalena, Manager Administrasi dan Umum, dalam wawancara penelitian skripsi, 25 April 2017. Izin mengutip telah diberikan.

Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pelaksana Jaminan Sosial yang menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan berupa jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Sistem program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut, bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja beserta keluarga dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua, dan meninggal dunia. Dalam arti bahwa undang-undang ini memberikan kepastian jaminan bersifat dasar kepada pekerja apabila upah terganggu karena kecelakaan kerja, perawatan sewaktu sakit baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja, jaminan pada usia tua ataupun saat meninggal dunia, sehingga akan terdapat rasa aman karena adanya jaminan sosial yang akan diterima pada saat dibutuhkan. Pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 sebahagian besar telah dilaksanakan oleh perusahaan, khususnya dalam PT Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dalam Perjanjian Kerja Bersama, yang mana perusahaan mengikutsertakan seluruh pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau

beberapa pengusaha atau perkumpulan penguasa yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.²¹

PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta telah melaksanakan jaminan sosial ketenagakerjaan sejak diterbitkannya program jaminan sosial tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sebagaimana telah diketahui bahwa dulunya pemerintah memberikan jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh PT Jamsostek berupa program jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Namun pada tahun 2011 ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Maka, sejak tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek kemudian berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. Jamsostek mengalami transformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Transformasi yang dialami tersebut ada beberapa hal yang berubah, yaitu yang semulanya program dari PT. Jamsostek terdapat program pemeliharaan kesehatan, kini program tersebut dialihkan pada BPJS Kesehatan dan penambahan program yaitu program pensiun ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. Hingga kini, program BPJS Ketenagakerjaan menjadi empat program, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dari perubahan program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut, PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta tidak mempunyai permasalahan yang signifikan.

²¹ Surya Perdana, *Op Cit*, hlm. 39.

Perusahaan tetap melaksanakan kewajibannya memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjadi hak para pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Seperti yang telah diketahui bahwa tentunya terdapat beberapa perbedaan terhadap peraturan tersebut.

Perusahaan membayar premi/iuran sesuai kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja : 0,89% dari Gaji per bulan
2. Jaminan Kematian : 0,30% dari Gaji per bulan
3. Jaminan Hari Tua : 3,70% dari Gaji per bulan

Sedangkan, pekerja membayar 2% Gaji/upah per bulan untuk Jaminan Hari Tua.

Dalam hal pembayaran iuran untuk program-program BPJS Ketenagakerjaan, hingga saat ini PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta tidak pernah terlambat dalam membayarkan iurannya.

Selain mengikutsertakan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta juga mengikutsertakan jaminan hari tua untuk pekerja tetap kepada program yang diselenggarakan oleh perusahaan, yaitu Program Tunjangan Hari Tua (THT) yang diserahkan pengelolaannya kepada perusahaan Asuransi Jiwa dan Dana pensiun yang dikelola oleh Dana Pensiun Yayasan Garuda Indonesia. Program THT merupakan program kesejahteraan yang memberikan manfaat secara sekaligus kepada peserta

apabila telah mencapai usia pensiun normal, cacat tetap, atau meninggal dunia yang penetapannya berdasarkan prinsip Asuransi Jiwa.

Iuran yang dibayarkan setiap bulan sebesar 7,50% (tujuh koma lima puluh persen) dari gaji dengan rincian 5,50% (lima koma lima puluh persen) menjadi kewajiban perusahaan dan 2% (dua persen) menjadi kewajiban pekerja tetap.

Mekanisme pada program THT adalah sebagai berikut :

- a. Pembayaran premi/iuran kepada perusahaan asuransi dilakukan dengan melalui pemotongan gaji pekerja yang bersangkutan.
- b. Peserta yang apabila telah mencapai usia pensiun normal, cacat tetap atau meninggal dunia yang penetapannya berdasarkan prinsip Asuransi Jiwa, berhak menerima manfaat dana asuransi tersebut.

Untuk iuran Dana Pensiun sama dengan iuran Program THT. Sedangkan untuk pekerja perbantuan, program pensiunnya dikelola oleh Dana Pensiun Angkasa Pura I dan Dana Pensiun Angkasa Pura II.

Dalam hal ini, pekerja outsourcing hanya diikut sertakan pada jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan saja. Pekerja yang dinyatakan secara resmi bekerja di PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta sudah secara otomatis mendapatkan jaminan sosial yang diadakan dalam perusahaan tersebut. Premi/iuran yang didapatkan oleh pekerja sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta dalam menyelenggarakan program Dana Pensiun bekerja sama dengan PT. Asuransi Jiwasraya.

Untuk mendapatkan manfaat pensiun, pekerja diberikan pilihan oleh perusahaan dalam yaitu dana pensiun diberikan pada pekerja sekaligus atau diberikan oleh perusahaan secara bulanan. Jika pembayaran diberikan secara bulanan, maka dana pensiun yang akan diberikan kepada pekerja di Dana Pensiun Yayasan Garuda Indonesia akan dialihkan kepada Asuransi Jiwasraya, dengan begitu dana pensiun yang akan dicairkan akan dikelola oleh Asuransi Jiwasraya. Dalam hal ini, Dana Pensiun Yayasan Garuda Indonesia hanya mengelola dana pensiun apabila pekerja sedang bekerja di PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta.

Syarat untuk memperoleh dana pensiun, selain mengisi formulir dana pensiun, pekerja dapat memberikan data-data pribadi kepada Asuransi Jiwasraya berupa :

- 1) Kartu Keluarga (KK)
- 2) Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- 3) Buku Akta Nikah
- 4) NPWP

Sedangkan, syarat untuk memperoleh manfaat dari program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, pekerja dapat memberikan data-data pribadi asli berupa :

- a) Kartu Tanda Penduduk (KTP)/ SIM (fotokopi dan asli)
- b) Kartu Keluarga (KK)
- c) Kartu BPJS asli

- d) Surat keterangan pemberhentian bekerja dari perusahaan
- e) Fotokopi buku tabungan
- f) Formulir jaminan hari tua yang telah diisi

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis, dalam melaksanakan program BPJS Ketenagakerjaan, PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengingat sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menyatakan bahwa, Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti, Kemudian pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Jika tidak mendaftarkan pekerja mulai berlakunya undang-undang BPJS tersebut, maka akan dikenakan sanksi administratif sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 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 hingga sanksi pidana. Pekerja di PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta pun merasa dilindungi dan diperhatikan haknya dalam memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan sosial ketenagakerjaan yang diberikan kepada pekerja akan

menimbulkan semangat kerja yang kemudian akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah hak bagi setiap pekerja di Indonesia. Hak-hak pekerja dalam memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan sudah didukung dengan adanya Undang-Undang yang mengatur terkait jaminan sosial ketenagakerjaan, salah satunya adalah Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menyatakan bahwa Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Namun dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada BPJS Ketenagakerjaan, pihak BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa banyak perusahaan yang tidak mengikut sertakan pekerjaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan keterlambatan dalam membayarkan iuran. Perusahaan hanya memikirkan keuntungan sepihak saja yang secara nyata merugikan pekerja dimana pekerja tidak mempunyai kekuatan dalam menuntut hak-haknya. Untuk keterlambatan pembayaran iuran, diberlakukan denda sebesar 2% (dua persen) setiap bulannya dikalikan dengan total iuran yang belum terbayarkan paling lama 3 (tiga) bulan. Nilai tersebut harus dibayarkan bersama-sama dengan jumlah iuran yang belum terbayar oleh pemberi kerja.

Seharusnya dengan telah dibuatnya peraturan hukum yang mengikat, pemberi kerja mampu melaksanakan apa yang sudah menjadi kewajibannya dalam memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam hal ini, dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada HRD PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta, perusahaan telah mempunyai kesadaran hukum yang baik terkait hak-hak pekerjanya. Sehingga dalam perusahaan tersebut, perusahaan mampu mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan baik yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan maupun program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diadakan sendiri oleh perusahaan. Sangat penting untuk perusahaan mempunyai perhatian terhadap nasib pekerjanya.

PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta sudah melaksanakan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam memberikan hak-hak pekerja berupa terdaftarnya seluruh pekerja PT. Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta di dalam program-program BPJS Ketenagakerjaan, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Sosialisasi kepada pekerja juga diberikan dengan menyantumkan tentang jaminan sosial untuk pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama. Walaupun demikian, terdapat kendala yang dialami oleh pekerja dalam menerima klaim program jaminan pensiun. seperti yang telah diketahui, bahwa dalam penerimaan klaim pensiun, status pekerja dalam kepesertaan sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan di nonaktifkan terlebih dahulu dari pihak perusahaan yang terdaftar, sehingga ketika pekerja

memberikan permohonan klaim pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan, status pekerja tersebut menjadi pekerja yang telah memasuki masa pensiun. Kendala yang dialami oleh pekerja PT Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta adalah ketika pekerja memberikan permohonan klaim pensiun pada BPJS Ketenagakerjaan, status pekerja belum di nonaktifkan oleh perusahaan pusat, dimana yang mempunyai wewenang dalam menonaktifkan status tersebut adalah perusahaan pusat. Maka dikarenakan hal tersebut, klaim pekerja yang seharusnya sudah diterima oleh pekerja tepat pada waktunya menjadi tertunda dan pekerja merasa kesulitan karena hal tersebut.