

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG FUNGSI PEMERINTAH DAN BPJS KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Umum Tentang Fungsi Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting guna menjamin atau terlaksananya peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan UU Nomor 13 tahun 2003. Ada beberapa fungsi pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 ialah sebagai berikut:

1. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja meliputi: perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro. Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a. Penduduk dan tenaga kerja,
- b. Kesempatan kerja,
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja,
- d. Produktivitas tenaga kerja,
- e. Hubungan industrial,

- f. Kondisi lingkungan kerja,
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, dan
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.¹³

2. Menetapkan Pengupahan

Upah merupakan suatu hal yang sangat penting dan jadi prioritas utama dalam hubungan kerja. Pengusaha atau pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memberikan upah kepada setiap pekerja atau buruh agar pekerja tersebut mendapatkan kesejahteraan dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 2) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan sejahtera bagi tenaga kerja. Agar penghasilan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja atau buruh dapat terwujud sebagaimana yang dimaksud, pemerintah berhak menerapkan kebijakan pengupahan yang memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh berdasarkan dengan Pasal 88 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi sebagai berikut:

¹³ R. I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IV Pasal 7 ayat (1), (2), (3) dan Pasal 8 ayat (1).

- a. Upah minimum,
- b. Upah kerja lembur,
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah,
- g. Denda dan potongan upah,
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional,
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk diperhitungkan pajak penghasilan.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (1) huruf a UU Nomor 13 Tahun 2003 terdiri atas upah minimum harus berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum harus berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Upah minimum sendiri telah diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak dan sejahtera yang ditetapkan oleh Gubernur dengan memperharikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak ialah standar

kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan.¹⁴

3. Melaksanakan Pengawasan

Pengawasan yang dilaksanakan oleh pemerintah bertujuan untuk menjamin pelaksanaan berlakunya undang-undang ketenagakerjaan pada khususnya. Pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang tanggung jawabnya ada di bidang ketenagakerjaan baik di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tugas dan tanggung jawabnya ditetapkan oleh pejabat atau menteri yang ditunjuk. Pelaksanaan kerja pengawasan ketenagakerjaan baik itu pemerintahan Provinsi maupun pemerintahan Kabupaten/Kota wajib menyampaikan hasil laporan kerjanya kepada Menteri serta tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 181 UU Nomor 13 Tahun 2003 wajib:

- a. Merahasiakan semua sesuatu yang menurut sifatnya wajib dirahasiakan, dan
- b. Tidak menyalahgunakan wewenangnya.¹⁵

¹⁴ Wawan Zulmawan, 2017, *Panduan Praktis Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Jakarta, Jala Permata Aksara, hlm. 30-31.

¹⁵ Rachmad Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Papas Sinar Sinanti, hlm. 154-157.

4. Melaksanakan Pembinaan

Pembinaan yang dilaksanakan oleh pemerintah terhadap unsur-unsur dan kegiatannya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dilakukan secara terkoordinasi dengan cara mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, dan organisasi profesi terkait baik melalui kerja sama nasional maupun internasional. Pembinaan sebagaimana yang dimaksud dilaksanakan oleh pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melalui kebijakan-kebijakan berdasarkan dengan kewenangan yang diberikan undang-undang agar tujuan pembangunan ketenagakerjaan bisa tercapai yaitu:

- a. Mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

5. Melaksanakan Penyidikan

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan memuat ketentuan-ketentuan bagi pihak yang melanggarnya. Guna mengetahui apakah telah terjadi pelanggaran pidana di bidang ketenagakerjaan ditunjuk pegawai atau badan yang mempunyai wewenang dan

berkompeten melakukan penyidikan. UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 182 memberikan wewenang kepada pejabat polisi negara R.I. dan pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disingkat PPNS berdasarkan dengan Pasal 182 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 berwenang untuk:

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, dan
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.¹⁶
- h.

¹⁶ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT Pradnya Paramita, hlm. 39-40.

6. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.¹⁷

7. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.¹⁸

¹⁷ R. I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab V Pasal 9 dan Pasal 10 ayat (1), (2), dan (3).

¹⁸ R. I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VII Pasal 39 ayat (1), (2), (3), dan (4).

8. Memberikan Fasilitas Usaha Pekerja

Agar kesejahteraan pekerja/buruh dapat meningkat, perlu adanya koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Adapun Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya untuk mengembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha yang sangat produktif. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk mengembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, diatur dalam Peraturan Pemerintah.

9. Melaksanakan Hubungan Industrial

Pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Bab XI Bagian Kesatu: Umum Pasal 102 ayat (1), dan (2).

Pasal 103 UU Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. Lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja sama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

11 . Mensahkan Peraturan Perusahaan

Peran pemerintah sangatlah diperlukan dalam mensahkan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Pasal 108 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Peraturan perusahaan sebagaimana tercantum dalam pasal 111 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha,
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh,
- c. Syarat kerja,

- d. Tata tertib perusahaan, dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 111 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003. Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima berdasarkan Pasal 112 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 112 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapat pengesahan.

12. Menerima Pemberitahuan Mogok Kerja

Pemerintah wajib menerima pemberitahuan terjadinya mogok kerja dan pekerja/buruh juga berkewajiban memberitahukan mogok kerja pemerintah karena hal tersebut tidak boleh dilakukan semena-mena. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003).

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja,
- b. Tempat mogok kerja,
- c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja, dan
- d. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

13. Memediasi Perundingan Dalam Mogok Kerja

Pasal 141 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih”. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi berdasarkan Pasal 141 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang (Pasal 141 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003).

14. Sosialisasi Aturan Ketenagakerjaan

Pemerintah berwenang untuk melakukan sosialisasi mengenai aturan ketenagakerjaan karena sosialisasi tersebut merupakan suatu hal sangat penting sebagai kunci dari sebagian permasalahan yang sering terjadi. Keterbatasan anggaran adalah salah satu kendala dalam melaksanakan sosialisasi aturan ketenagakerjaan masalah ini. Idealnya, sosialisasi mengenai aturan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dengan cara yang lebih dan bisa menyentuh terhadap semua komponen ketenagakerjaan. Pekerja dan pengusaha harus mengetahui aturan ketenagakerjaan agar bisa mengantisipasi terjadinya suatu pelanggaran yang sering muncul terutama di bidang ketenagakerjaan.

Fungsi dan peran pemerintah dalam mensosialisasikan aturan ketenagakerjaan sangatlah dibutuhkan dan diharapkan menjadi alternatif preventif yang seimbang. Optimalisasi peran dari pemerintah dalam ketenagakerjaan ini seharusnya bisa menjadi skala prioritas, karena ini

merupakan kunci dan akar masalah gejolak ketenagakerjaan yang selama ini terjadi di berbagai wilayah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota.¹⁹

B. Tinjauan Umum Tentang BPJS Ketenagakerjaan

1. Definisi Jaminan Sosial

Secara garis besar jaminan sosial dapat dibagi menjadi dua bagian yakni bersifat jangka panjang seperti jaminan hari tua, pensiun, sementara putus kerja, dan kematian serta jaminan yang bersifat jangka pendek seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan diri.²⁰ Tatanan kebijakan untuk penyelenggaraan program jaminan sosial diatur dalam UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sedangkan bantuan sosial lainnya seperti program raskin, perumahan rakyat, dan bantuan langsung tunai diselenggarakan oleh pemerintah melalui Kementerian terkait.²¹ Jaminan sosial merupakan upaya dalam memberikan perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara agar menjamin warga negaranya untuk sejahtera dan memenuhi kebutuhan hidup layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952. Utamanya adalah suatu bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial, atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial antara lain kemiskinan, usia lanjut,

¹⁹Eros Rosid, "Peran Pemerintah dalam Ketenagakerjaan", <http://www.spsitasik.org/2014/05/peran-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html>, diakses pada tanggal 30 Agustus 2017 pukul 13.00 WIB.

²⁰ Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, "Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan", *Yustisia*, Vol. 4, No. 3, (September-Desember 2015), hlm. 560.

²¹ Chazali H. Situmorang, "The Nation's Commitment In Old Age Insurance For Workers", *Institut BPJS Ketenagakerjaan*, Vol. 1, No. 1, (Desember 2016), hlm. 4.

kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak, dan lain-lain. Jaminan sosial dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan *Social Security*. Istilah ini pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu undang-undang yang bernama *The Social Security Act Of 1935*.

Namun dipakai lagi secara resmi oleh New Zealand pada Tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai oleh ILO (International Labour Organization). ILO mengemukakan: *Social Security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan". Sedangkan, Kennet Thomson seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jendral International Social Security Association di Jenewa, dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta bulan Juni 1980, mengatakan bahwa: "Jaminan sosial juga dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya suatu peristiwa yang dapat mengakibatkan hilang atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak". Sejalan dengan dua pengertian tersebut, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial, pada Pasal 2 ayat (4) nya menggariskan bahwa: "Jaminan Sosial sebagai perwujudan dari

sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial”.²²

Jaminan sosial sebagai hak dari tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan dan juga merupakan keharusan dari pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya melalui jaminan sosial.²³ Jaminan sosial bisa diartikan baik secara luas maupun secara sempit. Dalam pengertian yang luas jaminan sosial ini meliputi usaha–usaha berupa:

- a. Pencegahan dan pengembangan yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain–lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.
- b. Pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (*social assistance*).
- c. Pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain–lain yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (*socil infra struktur*).

Sedangkan dalam pengertian yang sempit jaminan sosial ini meliputi usaha–usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan, yang berupa bantuan

²² Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2008, *Dasar–Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 98–99.

²³ Dede Agus, “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1 (Januari–Maret 2014), hlm. 55.

sosial dan asuransi sosial.²⁴ Penyelenggara program jaminan sosial di Indonesia pada hakikatnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-undang ini merupakan payung bagi pelaksanaan Jaminan Sosial di Indonesia.²⁵ Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Negara Republik Indonesia guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 tahun 1952. Hukum Jaminan Sosial di Indonesia berdasar pada:

- a. Dasar Hukum pertama dari Jaminan Sosial ini adalah UUD 1945 dan perubahannya tahun 2002, pasal 5, pasal 20, pasal 28, pasal 34.
- b. UU No.40 Tahun 2004 tentang SJSN.
- c. UU No.24 Tahun 2011 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan sebagai program pemerintah dalam kesatuan jaminan kesehatan nasional yang sudah disahkan pada tanggal 31 Desember 2013 dan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015 silam. Program BPJS Ketenagakerjaan ini diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-undang Nomor

²⁴*Ibid.* Hlm. 101

²⁵Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 113.

24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.²⁶ BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu perlindungan sosial bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari sebagian penghasilan yang berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang di rasakan oleh pekerja berupa kecelakaan saat kerja, sakit, bersalin, memasuki usia lanjut dan meninggal dunia. BPJS Ketenagakerjaan bertujuan agar pekerja merasakan ketenangan, meningkatkan kedisiplin dan produktivitas pekerja. Program ini memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun luar hubungan kerja, melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Program ini memiliki beberapa aspek, seperti:

- a. Menjamin dan memberikan perlindungan agar bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak untuk pekerja beserta keluarganya, dan
- b. Sebagai penghargaan untuk pekerja yang rela memberikan pikiran dan tenaganya kepada perusahaan tempat mereka melaksanakan pekerjaan.

Sementara unsur-unsur yang melekat pada pengertian pengusaha adalah:

- a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

²⁶ Inca Rahel Lalihatu, Desie M. D. Warouw, dan Linkan E. Tulung, "Peranan Humas Dalam Mensosialisasikan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pedagang Pasar Segar PAAL2", *Jurnal Acta Diura*, Vol. 6, No. 3 (2017), hlm. 2.

- b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b.

Perusahaan merupakan setiap bentuk lembaga yang memberikan pekerjaan kepada pekerja yang bertujuan mencari untung atau tidak, baik milik negara maupun swasta. Dasar suatu kesepakatan kerja antara pemilik perusahaan dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarga pekerja tersebut. Bagi usaha sosial dan usaha-usaha lain yang bukan termasuk perusahaan, diperlakukan sama dengan perusahaan apabila mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain sebagai mana layaknya perusahaan memperkerjakan tenaga kerja atau karyawan.

Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan bisa dilakukan dengan mekanisme asuransi, dan setiap pekerja punya hak untuk ikut serta. Program ini wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaan didalam hubungan kerja. Artinya setiap pekerja yang melaksanakan pekerjaan baik dalam bentuk perusahaan atau perorangan dengan menerima penghasilan, termasuk borongan, tenaga harian lepas dan kontrak adalah pekerja.²⁷

Program BPJS Ketenagakerjaan wajib dilaksanakan bagi pemberi kerja yang memperkerjakan karyawannya selagi berada di dalam hubungan

²⁷ Darwan Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm. 112-114.

kerja sesuai dengan ketentuan. Ruang lingkup program BPJS Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Upaya dalam melindungi tenaga kerja terutama dalam hal jaminan kecelakaan kerja perlu ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah dan jaminan sosialnya serta hubungan kerja dalam rangka meningkatkan sistem pekerja secara menyeluruh.²⁸ Kecelakaan kerja ialah suatu peristiwa yang di alami oleh pekerja apabila sedang melakukan pekerjaan, karena pada dasarnya kecelakaan kerja bisa terjadi dan mengakibatkan pekerja tersebut mengalami:

- 1) Kematian yaitu kecelakaan kerja yang menimbulkan korbannya dapat wafat atau meninggal dunia.
- 2) Kecacatan ialah hilangnya bagian dari anggota tubuh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Cacat ini terdiri atas:
 - a) Cacat Tetap yaitu kecelakaan kerja yang menimbulkan korbannya mengalami gangguan mental, fisik sehingga penderita kecelakaan tersebut merasakan trauma mendalam yang bersifat tetap.
 - b) Cacat Sementara yaitu kecelakaan kerja yang menimbulkan penderitanya menjadi tidak bisa bekerja untuk sementara waktu.

²⁸ Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, "Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Studi Kasus pada PT Batik Keris Sukoharjo)", *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 22, No. 1 (Juni 2012), hlm. 12.

Yang dimaksudkan dengan cacat dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh (atau tidak berfungsi lagi), ketidakmampuan bekerja secara tetap atau total, dan mengakibatkan timbulnya resiko ekonomis bagi penderitanya. Dalam menangani berkurangnya sebagian atau semua upah pekerja diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa meninggal dunia, cacat tetap, dan cacat sementara baik fisik maupun mental perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak diinginkan atau tidak diharapkan terjadi. Tidak diinginkan karena di balik peristiwa tersebut terjadi tanpa disengaja, hitung-hitung dalam bentuk perencanaannya. Tidak diinginkan karena terjadi kecelakaan disertai dengan kerugian material maupun penderitaan dari yang ringan sampai berat, baik bagi pemberi kerja maupun tenaga kerja. Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja ada suatu jenis kecelakaan yang tidak termasuk dalam kategori sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah:

- 1) Kecelakaan yang terjadi pada saat cuti atau libur yaitu apabila yang bersangkutan sedang bebas dari tanggung jawab dan urusan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Apabila yang bersangkutan mendapat suatu panggilan dari pemilik perusahaan, maka dalam

perjalanannya untuk memenuhi panggilan tersebut yang bersangkutan telah dijamin oleh Asuransi Kecelakaan Kerja.

- 2) Kecelakaan kerja yang timbul di mes atau perkemahan yang sedang tidak berada di lokasi tempat bekerja.
- 3) Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan suatu kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dari pemilik perusahaan dan juga kegiatan tersebut bukan untuk kepentingan perusahaan.
- 4) Kecelakaan yang terjadi apabila pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi. Contoh: pergi makan tidak dianggap sebagai kecelakaan kerja jika perusahaan menyediakan fasilitas makan.

Jenis-jenis kecelakaan di atas tentunya tidak akan mendapatkan jaminan dari badan penyelenggara.²⁹

Apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja, maka pemberi kerja atau pengusaha harus memberitahukan kecelakaan kerja yang telah menimpa pekerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam. Pemberi kerja harus memberitahukan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja oleh tim medis yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia.

²⁹ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 122-123.

b. Jaminan Kematian

Pekerja meninggal dunia yang tidak disebabkan oleh kecelakaan kerja, maka keluarga pekerja tersebut punya hak atas Jaminan Kematian. Jaminan Kematian tersebut antara lain sebagai berikut: a) Biaya pemakaman, dan b) Santunan berupa uang.

Berikut ini adalah penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian ialah Janda atau duda sesuai urutannya, antara lain:

- (1) Anak,
- (2) Orang tua,
- (3) Cucu,
- (4) Kakek atau nenek,
- (5) Saudara kandung, dan
- (6) Mertua.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua harus dibayarkan secara sekaligus atau berkala. Bisa juga sebagian dan berkalakepada tenaga kerja karena:

- 1) Memasuki usia 56 tahun, dan
- 2) Mengalami Cacat total tetap setelah di nyatakan oleh dokter.

Apabila pekerja wafat atau meninggal dunia, Jaminan Hari Tua akan dibayarkan kepada anak yatim piatu, janda, dan duda. Jaminan

Hari Tua tersebut bisa dibayarkan sebelum pekerja telah berusia 55 tahun, setelah mencapai kepesertaan tersebut.³⁰

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dan pada dasarnya mekanisme jaminan pensiun berdasarkan asuransi sosial, namun ketentuan ini memberi kesempatan kepada pekerja yang memasuki usia pensiun tetapi masa iurannya tidak mencapai waktu yang ditentukan, untuk diberlakukan sebagai tabungan wajib dan dibayarkan pada saat yang bersangkutan berhenti bekerja, ditambah hasil pengembangannya. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan hidup derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan Pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Yang dimaksud dengan manfaat pasti adalah terdapat batas minimum dan maksimum manfaat yang akan diterima peserta. Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.³¹

³⁰ C.S.T. Kansil, Christine ST Kansil, 2001, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Jakarta, PT Pradnya Paramita, hlm. 184-188.

³¹ Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bagian Pasal 39 ayat (1), (2), (3), dan (4).

3. Kepesertaan

Pasal 13 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menegaskan bahwa: “Pemberi kerja wajib secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

Selain kewajiban tersebut, pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program BPJS Ketenagakerjaan kepada Badan Penyelenggara. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data tersebut terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan BPJS Ketenagakerjaan, maka pengusaha tersebut wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data telah terbukti tidak benar yang bisa menimbulkan berkurangnya pembayaran jaminan kepada pekerja, maka pemberi kerja harus memenuhi kekurangan jaminan tersebut. Jika pemberi kerja dalam menyampaikan data tersebut telah terbukti tidak benar yang bisa menimbulkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pemberi kerja harus mengembalikan kelebihan pembayaran kepada Badan Penyelenggara.

Penahapan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan akan ditetapkan dengan Peraturan Presiden (pasal 13 ayat 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004). Penahapan ini disesuaikan berdasarkan kemampuan masyarakat, terutama kemampuan perusahaan dalam membiayai keikutsertaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan penjelasan undang-undang tersebut yang menegaskan bahwa “sesuai dengan tahap perkembangan pembangunan nasional yang berpengaruh terhadap kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan pada khususnya dalam membiayai program jaminan sosial tenaga kerja maupun kemampuan administrasi, dipandang perlu diadakan penahapan kepesertaan”.

Bentuk pendaftaran tenaga kerja, kecelakaan saat melakukan pekerjaan, upah yang tercantum di buku dancara penyampaian data ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri. Dalam hal perusahaan yang belum ikut serta program BPJS Ketenagakerjaan disebabkan oleh adanya penahapan kepesertaan maka pemberi kerja harus memberikan program Jaminan Kecelakaan Kerja kepada pekerjanya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Iuran dan Besarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penanggung (yang berkewajiban membayar) iuran jaminan sosial tenaga kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Iuran yang ditanggung oleh pengusaha, dan

b. Iuran yang ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Iuran yang ditanggung oleh pengusaha adalah (1) Iuran jaminan kematian, dan (2) Iuran jaminan kecelakaan kerja. Sedangkan iuran yang ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja adalah iuran jaminan hari tua. Mengenai besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara.

5. Badan Penyelenggara

Untuk mewujudkan suatu tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.³² Badan Penyelenggara tersebut merupakan Badan Usaha Milik Negara yang dibangun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan Usaha Milik Negara tersebut dalam melakukan fungsi dan tugasnya memprioritaskan pelayanan kepada peserta yang bertujuan untuk

³² R. I., Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bagian Menimbang huruf b.

meningkatkan kesejahteraan dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya.

Badan Penyelenggara harus membayar jaminan sosial ketenagakerjaan dalam waktu tidak lebih dari satu bulan. Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan oleh Badan Penyelenggara dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³³

6. Jaminan Sakit, Hamil, dan Bersalin

Tenaga kerja, suami atau istri dan anaknya yang menderita sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja berhak memperoleh pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan. Pekerja wanita atau istri tenaga kerja yang sedang hamil berhak memperoleh pemeriksaan saat hamil, pengobatan dan perawatan.

7. Jaminan Pengangguran

Tujuan utama dari jaminan pengangguran ini adalah membantu tenaga kerja bersangkutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sementara sebelum mendapatkan pekerjaan sebagai akibat pemutusan urusan kerja. Dengan demikian setiap tenaga kerja yang menganggur

³³Abdul Rachmad Budiono, 1997, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 251-254.

berhak atas tunjangan pengangguran ini timbul sejak putusannya sejak putusannya hubungan kerja dan tenaga kerja tidak/belum mendapatkan uang pesangon.³⁴

8. Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK)

Pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan di Luar Hubungan Kerja merupakan orang yang berusaha bekerja sendiri dalam artian orang yang melakukan pekerjaan pada usaha-usaha ekonomi informal.

Tujuan

- a. Memberikan perlindungan melalui BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan di luar hubungan kerja pada saat tenaga kerja tersebut telah kehilangan sebagian atau semua penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko antara kecelakaan kerja, usia, dan meninggal dunia.
- b. Memperluas cakupan mengenai kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan.

Jenis program dan manfaat:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja terdiri dari biaya pengangkutan pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, biaya masuk rumah sakit, biaya rehabilitas, penggantian upah. Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), santunan cacat tetap sebagian, santunan cacat total

³⁴ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, PT Rineka Cipta, hlm. 136-137.

tetap, santunan kematian, biaya pemakaman, santunan berkala bagi yang meninggal dunia.

- b. Jaminan Kematian terdiri atas biaya santunan berkala dan pemakaman.
- c. Jaminan Hari Tua terdiri atas keseluruhan iuran yang telah di setor.
- d. Kepesertaan
 - 1) Kesukarelaan,
 - 2) Usia harus maksimal 55 tahun,
 - 3) Bisa mengikuti BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap melalui cara memilih BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan keinginan peserta, dan
 - 4) Bisa mendapat sendiri secara langsung ke BPJS ketenagakerjaan atau mendaftar melalui kelompok yang telah melaksanakan Ikatan Kerjasama (IKS) dengan BPJS ketenagakerjaan.

Iuran

Penetapan iuran TK LHK harus sesuai dengan nilai nominalnya tertentu. Upah tersebut sekurang-kurangnya harus sama dengan upah minimum provinsi/kabupaten/kota.

Besaran : 1%

Jaminan Kematian

Jaminan Hari Tua : 0,3%

Iuran ditanggung oleh peserta.

Jaminan Kecelakaan Kerja : 2% (minimum)

9. Sektor Kontruksi

Program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk sektor kontruksi merupakan program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja harian lepas, pekerja borongan, dan pekerja dengan perjanjian kerja pada waktu yang ditentukan di sektor jasa kontruksi, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-196/MEN/1999 Tanggal 29 September 1999.

a. Tahapan Kepesertaan

Setiap kontraktor induk maupun subkontraktor yang melakukan proyek jasa kontruksi dan pekerjaan borongan lainnya harus bisa mempertanggungkan semua pekerja yang melakukan pekerjaan pada proyek tersebut ke dalam Program Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja dari BPJS Ketenagakerjaan

b. Cara Menjadi Peserta

- (1) Pemborong bangunan mengisi Formulir pendaftaran kepesertaan Jasa Kontruksi yang bisa diambil pada kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu sebelum memulai pekerjaan.
- (2) Formulir wajib dilampirkan dengan surat perintah kerja atau surat perjanjian pemborong.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK) ditanggung sepenuhnya oleh kontraktor dan besarnya ditetapkan sebagai berikut:

- (a) Pekerja konstruksi sampai dengan Rp100.000.000 sebesar 0,24% dari nilai kontrak kerja konstruksi.
- (b) Pekerjaan konstruksi di atas Rp 100.000.000,00 sampai Rp 500.000.000,00 sebesar penetapan angka 1 ditambah 0,19% dari selisih nilai, yakni nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 100.000.000,00.
- (c) Pekerjaan konstruksi di atas Rp 500.000.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000.000 sebesar penetapan angka 2 ditambah 0,15% dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 500.000.000.
- (d) Pekerjaan konstruksi di atas Rp 1.000.000.000,00 sampai dengan Rp 5.000.000.000 sebesar penetapan angka 3 ditambah 0,12% dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 1.000.000.000.
- (e) Pekerjaan konstruksi di atas Rp 5.000.000.000,00 sebesar penetapan huruf d ditambah 0,10% dari pengurangan nilai, ialah dari nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 5.000.000.000,00.

- (f) Bagi pekerja yang bekerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu, penetapan upahnya dalam satu bulan ialah sebesar upah satu bulan yang tertera dalam perjanjian kerja tersebut.³⁵

10. Manfaat Layanan Tambahan

Manfaat layanan tambahan adalah manfaat yang diberikan kepada perusahaan, pekerja dan anggota keluarga peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang masih aktif dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Pekerja adalah tenaga kerja yang masih aktif terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan adalah pemberi pekerja selain penyelenggara negara yang menjadi ikut serta dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Keluarga adalah suami/istri dan maksimal 3 (tiga) orang anak pekerja yang belum menikah, belum bekerja dan maksimal berusia 21 tahun serta terdaftar dalam database kepesertaan.

Jenis-jenis Manfaat Layanan Tambahan yang Diberikan

- a) Pemberian pelatihan ahli K3 bagi peserta yang ditujukan untuk pencegahan menurunkan angka kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan.

³⁵ Tim Visi Yustisia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*, Jakarta, Visimedia, hlm. 13-18.

- b) Pelatihan *safetyriding* untuk mencegah atau menurunkan angka kejadian kecelakaan kerja di lalu lintas.
- c) Pemberian bantuan biaya perawatan dan pengobatan bagi peserta akibat kecelakaan kerja apabila melebihi ketentuan yang berlaku dengan tujuan:
 - (1) Agar kecelakaan yang menimbulkan resiko biaya yang melebihi plafon dapat diberikan pelayanan kesehatan sepenuhnya sesuai dengan indikasi medis.
 - (2) Meminimalkan terjadinya cacat fungsi.
- d) Pinjaman Uang Muka Perumahan Kerjasama Bank (PUMPKB) bertujuan untuk membantu menyediakan sebagian atau seluruh dana kepada tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam mendapatkan fasilitas kredit kepemilikan rumah dari bank.
- e) Pemberian bantuan biaya pemakaman untuk anggota keluarga peserta yang meninggal dunia yang bertujuan untuk meringankan tenaga kerja dalam hal biaya pemakaman anggota keluarga meringankan tenaga kerja dalam hal biaya pemakaman anggota keluarga yang meninggal dunia dengan ketentuan:
 - 1) Anak dihitung sejak umur janin 20 (dua puluh) minggu.
 - 2) Diberikan pada suami/istri dan 3 (tiga) orang anak.

- f) Pemberian bantuan pemeriksaan Kesehatan/Medical Check Up (MCU) bagi peserta yang merupakan karyawan baru bertujuan untuk:
- 1) Membantu perusahaan memberikan MCU bagi karyawan baru.
 - 2) Mengetahui sejak dini kondisi kesehatan peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk mengantisipasi penyakit akibat kerja.
- g. Pemberian peralatan K3 kepada perusahaan yang bergerak dibidang usaha Jasa Kontruksi bertujuan untuk mencegah atau menurunkan angka kejadian kecelakaan kerja pada perusahaan di bidang usaha jasa kontruksi.
- h. Pemberian tablet penambah darah (tablet zat besi/folat) yang ditujukan untuk meningkatkan status kesehatan dan kesehatan gizi pekerja perempuan agar mencapai produktifitas kerja yang maksimal dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja akibat anemia. Hal tersebut dilakukan untuk mendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta mencegah penyakit akibat kerja.
- i. Beasiswa Ketenagakerjaan peduli pendidikan merupakan upaya BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan kontribusi dalam rangka

meningkatkan kecerdasan bagian anak berprestasi dari pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan.³⁶

³⁶*Ibid*, hlm. 21-23.