

BAB II

KETENAGAKERJAAN PADA UMUMNYA, PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN BPJS

A. Ketenakerjaan Pada Umumnya

1. Pengertian Ketenakerjaan

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat (1), Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara Umum tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

3. Pengertian Pekerja/Buruh

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.¹⁷ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat¹⁸.

4. Pengertian Pengusaha

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 5 disebutkan bahwa 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;

¹⁷ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Fustaka, Jakarta, 1995, Cet-7, hlm. 158

¹⁸ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT.Indeks, Jakarta, 2009, Cet-1, hlm.5

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

5. Hak & Kewajiban Pengusaha

Hak-hak pengusaha menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan

- a. Berhak atas hasil pekerjaan
- b. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- c. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (pasal 150)

Kewajiban sebagai Pengusaha menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan

- a. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.(Pasal 67 ayat 1 UU No 13 tahun 2003).
- b. Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00(Pasal 76 (5) UU No.13 Tahun 2003).

- c. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) (UU Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada
- e. Pekerja/Buruh (Pasal 79 UU ketenagakerjaan).
- f. Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- g. Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang Di wajib kan oleh agama nya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- h. Pengusaha yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur (Pasal 85 (3) UU Ketenagakerjaan).
- i. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang nya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 (1) UU Ketenagakerjaan).
- j. Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

- k. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja (Pasal 148 UU Ketenagakerjaan).
- l. Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 (1) UU ketenagakerjaan).
- m. Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha,maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja,buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1) UU ketenagakerjaan).
- n. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3)dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4).
- o. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89 (Pasal 90 UU Ketenagakerjaan).
- p. Pengusaha Wajib MembayarUpah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 91 UU Ketenagakerjaan).

- q. Kewajiban Pengusaha lainnya bisa dilihat dalam pasal 33 ayat (2) UU ketenagakerjaan.

6. Hak & Kewajiban Pekerja

Hak Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.(Pasal 5)
- b. Setiap pekerja berHak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.(pasal 6)
- c. Setiap tenaga kerja berHak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.(Pasal 11)
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (Pasal 12 ayat (3))
- e. Tenaga kerja berHak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.(Pasal 18 ayat (1))

- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.(Pasal 23)
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.(Pasal 31)
- h. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.(Pasal 67)
- i. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.(Pasal 78 ayat (2))
- j. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.(Pasal 79 ayat (1))
- k. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.(Pasal 80)
- l. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)

- m. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.(Pasal 84)
- n. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.(Pasal 85 ayat (1))
- o. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.(Pasal 86 ayat (1))
- p. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.(Pasal 88)
- q. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.(Pasal 90)
- r. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.(Pasal 99 ayat (1))
- s. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.(Pasal 104 ayat (1))

Kewajiban Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan

kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.(Pasal 102 ayat (2))

- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.(Pasal 126 ayat (1))
- c. Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.(Pasal 126 ayat (2))
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.(Pasal 136 ayat (1))
- e. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.(Pasal 140 ayat (1))

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).¹⁹

Perlindungan pekerja dapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.²⁰

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu²¹ :

- a. Perlindungan ekonomis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

¹⁹ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ke-8, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49.

²⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 106.

²¹ *Ibid*, hlm 108.

Ketiga jenis perlindungan ini mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi.

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatanyang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan kerja.²²

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, meliputi²³ :

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perlindungan atas hak pemutusan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

²² Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hlm 42.

²³ Abdul Khakim, *Loc. Cit.*, hlm 106.

Dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur, antara lain adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh

C. Keselamatan Kerja Pada Umumnya

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh. Maka pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Menurut H.L. Bakels, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur

keadaan perburuhan di perusahaan.²⁴ Nilai dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat K3 adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) “Occupational Health and Safety”, disingkat OHS. K3 adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku.²⁵

2. Prinsip Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan,²⁶ yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 86 dan Pasal 87) :

²⁴ Aloysius Uwiyono, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 77-78

²⁵ <http://seputarpengertian.blogspot.com/2016/08/pengertian-k3-serta-tujuannya.html>, diakses pada tanggal 16 Januari 2019, pukul 12.00 Wib

²⁶ Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 82.

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 2) Moral dan kesusilaan.
 - 3) Perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Imam Soepomo mengkategorikan perlindungan tersebut menjadi 3 kelompok, yaitu perlindungan ekonomis, berupa usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan jenis ini biasanya berupa syarat-syarat kerja yang diatur dalam berbagai peraturan bidang hubungan kerja, khususnya perjanjian kerja. Perlindungan kedua adalah perlindungan sosial, yaitu usaha-usaha yang bersifat kemasyarakatan bagi pekerja/buruh agar dapat mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat. Perlindungan ketiga, yaitu perlindungan teknis yang mengusahakan agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat, perkakas, pesawat, mesin maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan oleh pekerja/buruh diperusahaan.

3. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

Unsur tempat kerja ada 3, yaitu :²⁷

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja ialah pengusaha atau pemimpin atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh. Keselamatan kerja bertujuan agar keselamatan di tempat kerja dapat terwujud, tidak hanya bagi pekerja/buruh melainkan bagi setiap orang yang berada ditempat kerja tersebut. Prinsip umumnya adalah upaya pencegahan terhadap risiko yang dapat timbul berupa kecelakaan, kebakaran, atau peledakan. Apabila risiko tersebut terjadi, maka melalui keselamatan kerja diharapkan risiko tersebut dapat dikendalikan dan dampak yang lebih buruk/luas dapat dihindari atau setidaknya diminalisir. Prinsip selanjutnya bahwa pengusaha wajib untuk

²⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 112

menerapkan keselamatan kerja di perusahaan untuk mencegah timbulnya risiko, terutama kecelakaan kerja, dengan ancaman hukuman pidana atas pelanggarannya, pengusaha wajib mengatur dan memelihara ruangan, alat perkakas, di mana atau dengan yang bersangkutan menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, mengadakan, aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa, sehingga pekerja/buruh terhindar dan terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang diperlukan karena sifat pekerjaannya.²⁸

4. Tanggung Jawab Para Pihak

Untuk mencapai tujuan-tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, sesungguhnya terdapat tanggung jawab dan kewajiban terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang didistribusikan kepada para pihak dalam hubungan industrial, meliputi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Pekerja mempunyai kewajiban untuk mematuhi dan memenuhi seluruh syarat dalam peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, mengenakan, peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun kewajiban Pemerintah adalah menyusun Peraturan Perundang-Undangan

²⁸ Aloysius Uwiyono, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 92.

bidang keselamatan dan kesehatan kerja, menyediakan bantuan teknis dan asistensi, mengatur dan menerapkan Pengawasan ketenagakerjaan, melaporkan hasil pengawasan ketenagakerjaan serta memberikan sanksi.

Pengusaha wajib memenuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, menjelaskan kondisi dan prosedur kerja yang aman, potensi bahaya, sistem dan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja, melaksanakan dan mengorganisasikan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja, melaporkan kejadian kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja dan memasang poster-poster serta menyediakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja secara gratis bagi pekerja/buruhnya.

D. Tinjauan Umum Mengenai BPJS

1. Sejarah BPJS

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

Siwabessy yakin suatu hari nanti, klimaks dari pembangunan derajat kesehatan masyarakat Indonesia akan tercapai melalui suatu sistem yang dapat menjamin kesehatan seluruh warga bangsa ini. Pada 1968, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 1968 dengan membentuk Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK) yang mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negara dan penerima pensiun beserta keluarganya.

Selang beberapa waktu kemudian, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 dan 23 Tahun 1984. BPDPK pun berubah status dari sebuah badan di lingkungan Departemen Kesehatan menjadi BUMN, yaitu PERUM HUSADA BHAKTI (PHB), yang melayani jaminan kesehatan bagi PNS, pensiunan PNS, veteran, perintis kemerdekaan, dan anggota keluarganya. Pada tahun 1992, PHB berubah status menjadi PT Askes (Persero) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992. PT Askes (Persero) mulai menjangkau karyawan BUMN melalui program Askes Komersial. Pada Januari 2005, PT Askes (Persero) dipercaya pemerintah untuk melaksanakan program jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin (PJKMM) yang selanjutnya dikenal menjadi program Askeskin dengan sasaran peserta masyarakat miskin dan tidak mampu sebanyak 60 juta jiwa yang iurannya dibayarkan oleh Pemerintah Pusat. PT Askes (Persero) juga menciptakan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum (PJKMU), yang ditunjukan bagi masyarakat yang belum tercover oleh Jamkesmas, Askes Sosial, maupun asuransi swasta. Hingga saat itu, ada lebih dari 200 kabupaten/kota atau 6,4

juta jiwa yang telah menjadi peserta PJKMU. PJKMU adalah Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) yang pengelolaannya diserahkan kepada PT Askes (Persero).

Langkah menuju cakupan kesehatan semesta pun semakin nyata dengan resmi beroperasinya BPJS Kesehatan pada 1 Januari 2014, sebagai transformasi dari PT Askes (Persero). Hal ini berawal pada tahun 2004 saat pemerintah mengeluarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan kemudian pada tahun 2011 pemerintah menetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta menunjuk PT Askes (Persero) sebagai penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan, sehingga PT Askes (Persero) pun berubah menjadi BPJS Kesehatan.²⁹

2. Macam-macam Program BPJS Ketenagakerjaan

Bersamaan dengan adanya peralihan yang dilakukan oleh pemerintah terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan, membuat sejumlah kebijakan secara otomatis juga ikut berubah. Salah satunya adalah jenis layanan dan juga besaran iuran yang akan dikenakan bagi para peserta BPJS Ketenagakerjaan. Berikut ini adalah program BPJS Ketenagakerjaan lengkap dengan besaran iuran yang harus dibayarkan setiap bulannya :³⁰

²⁹ <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4>, diakses pada tanggal 16 Januari 2019, pukul 12.00 Wib

³⁰ <https://merahputih.com/post/read/bagi-yang-berminat-sebesar-inilah-iuran-bpjs-ketenagakerjaan-terbaru-2018>, diakses pada tanggal 16 Januari 2019, pukul 12.00 Wib

a. Program JHT (Jaminan Hari Tua)

Program JHT ini bisa dibilang sebagai program dasar yang bertujuan untuk menjamin para pekerja atas berbagai risiko sosial dan juga ekonomi yang bisa datang sewaktu-waktu. Utamanya ketika para peserta JHT sudah memasuki masa tuanya. Pesertanya adalah seluruh pekerja yang menerima upah di luar penyelenggara negara. Bahkan mereka ini bisa dibilang wajib menjadi peserta dari JHT. Mereka ini antara lain seluruh pekerja yang bekerja pada sebuah perusahaan (termasuk perseorangan). Selain itu, WNA yang bekerja di Indonesia dan sudah bekerja selama 6 bulan juga masuk sebagai peserta JHT ini. Kemudian seiring dengan tujuan dari pengadaannya, manfaat JHT ini bisa diterima dalam bentuk tunai dengan besaran jumlahnya terdiri dari akumulasi iuran serta akan ditambah juga dengan hasil pengembangannya. Dana ini nantinya akan dicairkan sekaligus pada saat peserta JHT ini mencapai usia 56 tahun, atau mengalami cacat permanen lalu berhenti bekerja, atau karena meninggal dunia.

b. Program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja)

Sebelum mengulas lebih jauh lagi mengenai program JKK ini, sebenarnya apa tujuan dari program JKK ini? Program JKK dimaksudkan untuk melindungi para pekerja dari berbagai risiko-risiko kecelakaan dalam hubungan kerja. Risiko tersebut meliputi risiko kecelakaan selama dalam perjalanan pulang pergi menuju dan dari tempat kerja. Selain itu, risiko yang dimaksud di sini juga meliputi risiko terhadap penyakit yang diakibatkan oleh pengaruh tertentu dari lingkungan tempat kerja. Iuran program JKK ini menjadi

kewajiban dari para pemberi kerja. Sedangkan untuk melakukan klaim program JKK ini hanya berlaku maksimal 2 tahun pasca terjadinya kecelakaan. Besaran iuran dari JKK ini akan dihitung berdasarkan dari tingkat risiko lingkungan kerja, di mana nilai tersebut biasanya akan dievaluasi setidaknya setiap 2 tahun sekali. Dibawah ini merupakan besaran iuran dari JKK untuk para peserta penerima upah :

- 1) Untuk tingkat risiko paling rendah, besaran iuran JKK adalah 0,24% dari upah sebulan.
- 2) Untuk tingkat risiko rendah, besaran iuran JKK adalah 0,54% dari upah sebulan.
- 3) Untuk tingkat risiko sedang, besaran iuran JKK adalah 0,89% dari upah sebulan.
- 4) Untuk tingkat risiko tinggi, besaran iuran JKK adalah 1,27% dari upah sebulan.
- 5) Untuk tingkat risiko sangat tinggi, besaran iuran JKK adalah 0,74% dari upah sebulan.

c. Program JKM (Jaminan Kematian)

JKM ini hanya berlaku untuk peserta yang meninggal dunia bukan disebabkan kecelakaan kerja. Jadi seperti halnya jaminan kematian pada umumnya, program JKM ini diperuntukkan untuk ahli waris serta akan diberikan dalam bentuk tunai ketika peserta JKM meninggal dunia dan masih aktif bekerja. Untuk peserta penerima upah, besaran iuran yang harus

dibayarkan adalah 0,30% dari gaji/upah bulannya. Kemudian untuk para peserta yang tidak menerima upah, iuran JKM yang harus dibayarkan setiap bulannya sebesar Rp 6.800. Besaran iuran ini biasanya akan dievaluasi secara berkala paling maksimal per 2 tahun.

d. Program Jaminan Pensiun

Program ini dibuat oleh pemerintah dengan tujuan untuk menjamin kehidupan layak bagi para peserta BPJS Ketenagakerjaan saat sudah memasuki masa pensiunnya. Termasuk jika para peserta mengalami cacat total atau bahkan sampai meninggal dunia. Ketika risiko seperti di atas terjadi, maka manfaat dari program ini akan diberikan dalam bentuk sejumlah dana yang nantinya akan diberikan setiap bulan kepada peserta atau ahli warisnya (ketika resiko kematian terjadi). Tidak jauh berbeda dengan JHT, peserta dari program Jaminan Pensiun ini adalah pekerja yang menerima upah dan pekerja yang tidak menerima upah. Bagi peserta penerima upah, diwajibkan untuk membayar 3% dari upah bulanan (yang 2% dibayarkan oleh pemberi kerja dan 1% oleh pekerja). Lalu bagi pekerja yang tidak menerima upah, besaran iurannya diatur berdasarkan dari kemampuan keuangan serta kebutuhan yang bersangkutan terkait dengan jaminan pensiun itu sendiri.

3. Tugas dan Fungsi BPJS

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tugas fungsi BPJS adalah :³¹

a. Tugas:

- 1) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- 2) Memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- 3) Menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
- 4) Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
- 5) Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- 6) Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai
- 7) pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial
- 8) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

b. Fungsi:

- 1) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

³¹ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Tugas-dan-Fungsi.html>, diakses pada tanggal 16 Januari 2019, pukul 12.00 Wib